

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**ДАНЬШИНА КАТЕРИНА ЄВГЕНІВНА**

УДК 349.2:338.43.02(477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ФЕРМЕРСЬКИХ  
ГОСПОДАРСТВАХ УКРАЇНИ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата юридичних наук

**Харків – 2016**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Інституті економіки і права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник** – доктор юридичних наук, професор **Процевський Олександр Іванович**, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права, член-кореспондент НАПрН України.

**Офіційні опоненти:**

– доктор юридичних наук, професор **Прилипко Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, академік НАПрН України, Заслужений діяч науки і техніки України;

– кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Вапнярчук Наталія Миколаївна**, Національна академія правових наук України, начальник відділу координації правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться «16» травня 2016 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розіслано «15» квітня 2016 р.

**Учений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Н. П. Матюхіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Із проголошенням незалежності України майже 25 років тому в державі розпочалась аграрна реформа, зорієнтована на перехід від планової до ринкової економіки. Кардинальні перетворення на селі відбувалися в умовах глибокої економічної кризи. У підґрунтя ринкових перетворень були покладені радикальні зміни у відносинах власності на землю й майно. Фермерські господарства поступово стали досить поширеною для країни формою господарювання на селі. Ефективність їх діяльності значною мірою залежала (як і залежить зараз) від правильної організації виробництва, раціонального використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів.

Трудові відносини у фермерському господарстві ґрунтуються на підставі праці його членів – подружжя, їх батьків, дітей, які досягли 14-річного віку, інших членів сім'ї, родичів. У разі потреби вказане господарство отримало право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). Специфіка трудової діяльності в сільському господарстві зумовлена сезонним характером його виробництва, а також значною залежністю від природно-кліматичних умов. Для цієї галузі економіки характерним залишається використання важкої фізичної праці, високий ступінь шкідливості й небезпечності її умов. Це, у свою чергу, впливає на розподіл робочого часу й часу відпочинку працівників фермерських господарств, на нормування й оплату їх трудової діяльності. Незважаючи на прийняття низки законодавчих актів, ці та інші важливі проблеми вказаних господарств ще потребують свого вирішення. Положення чинного Кодексу законів про працю України й Закону України «Про фермерське господарство» та нормативних актів, прийнятих на їх розвиток, навіть з урахуванням значної кількості внесених до них змін і доповнень, безнадійно застаріли. Вихід із цієї ситуації видається неможливим без комплексного наукового дослідження, що послужить фундаментом для впорядкування законодавства і правозастосовної практики у відповідній царині.

Реалізації конституційного права на працю окремих категорій працівників приділялася значна увага в роботах таких фахівців у галузі трудового права, як М. Г. Александров, Н. Б. Болотіна, Н. М. Вапнярчук, В. В. Жернаков, С. О. Іванов, О. А.

Мірошніченко, К. Ю. Мельник, О. М. Обушенко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. О. Процевський, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас при всій значущості наукових праць указаних правознавців на сьогодні все ж таки в Україні бракує комплексних монографічних досліджень питань правового регламентування трудових відносин у фермерських господарствах. Наукова і практична значимість цієї вагомій проблеми, недостатня її розробленість доктриною трудового права, її постійна дискусійність і зумовили вибір теми цієї дисертації.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди у межах напрямів наукових досліджень, визначених постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2015 року» від 7 вересня 2011 р., № 942. Тема рукопису відповідає Пріоритетним напрямам розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затвердженим постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р., № 14, й Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженому постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р., № 86/11. Тема дисертації затверджена рішенням Вченої ради Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди від 28 грудня 2010 року (протокол № 9).

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертації полягає в тому, щоб на підставі наукового-теоретичної доктрини трудового права, загальновизнаних міжнародних стандартів, чинного національного законодавства про працю і практики його застосування з'ясувати форми реалізації конституційного права громадян на працю у фермерських господарствах, провести розмежування цих форм, з'ясувати особливості правового статусу працівників фермерських господарств і підготувати пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у відповідній царині.

Для досягнення поставленої мети були поставлені такі задачі:

- визначити сучасні форми реалізації права на працю у фермерських господарствах;
- з'ясувати характерні особливості форм реалізації права на працю у зазначених господарствах;
- охарактеризувати трудовий договір як основну підставу виникнення трудових правовідносин у фермерських господарствах;
- установити специфіку нормування праці в цих господарствах;
- опрацювати правове забезпечення оплати праці у фермерських господарствах;
- розкрити зміст права на належні, безпечні і здорові умови праці в досліджуваних господарствах;
- висвітлити особливості режиму робочого часу в цих господарствах;
- провести систематизацію гарантій забезпечення реалізації трудових прав працівників фермерських господарств;
- охарактеризувати юридичну відповідальність за порушення законодавства про працю в зазначених господарствах;
- виробити науково-практичні рекомендації щодо основних напрямків удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників фермерських господарств.

*Об'єктом дослідження* послужили суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації працівниками фермерських господарств конституційного права на працю.

*Предметом дослідження* виступили теоретичні і практичні проблеми правового регулювання трудових відносин у фермерських господарствах в умовах ринкової економіки.

**Методи дослідження.** Для одержання об'єктивних і достовірних результатів наукового дослідження комплексно використовувалися загальні і спеціальні методи пізнання правових явищ, які в сукупності дозволили досягти поставленої мети й вирішити сформульовані задачі. Проблема реалізації конституційного права на працю у фермерських господарствах досліджувалася з позиції діалектичного світогляду – у статиці й динаміці, у взаємозв'язку з іншими трудовими правами працюючих

(підрозділ 1.1). Метод індукції та дедукції забезпечив виокремлення загального і спеціального у трудових відносинах працівників фермерських господарств (підрозділи 1.1; 1.2; 2.4). Логіко-семантичний застосовувався у процесі узагальнення теоретико-правових підходів до визначення й удосконалення понятійного апарату в досліджуваній царині (підрозділи 1.1; 3.1). Застосування історичного методу дало змогу показати становлення й розвиток чинного законодавства, що впорядковує трудові відносини у фермерських господарствах (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1). За допомогою методу порівняльного аналізу законодавство про працю України співставляється із загальновизнаними міжнародно-правовими стандартами у сфері оплати й охорони праці сільськогосподарських працівників (підрозділи 2.2; 2.3). Методи аналізу ретроспективного, перспективного, а також моделювання послужили для формулювання пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства, що регламентує трудову діяльність працівників фермерських господарств (підрозділи 2.1–2.4). Усі зазначені методи дослідження використовувалися з підпорядкуванням їх загальному діалектичному методу наукового пізнання правових процесів і явищ, що дозволило здійснити дослідження в єдності, взаємозв'язку і взаєморозвитку соціальних і юридичних чинників.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що подана на захист робота є першим у вітчизняній трудовій доктрині самостійним комплексним науковим опрацюванням теоретичних і практичних проблем правового регулювання трудових відносин у фермерських господарствах, у якому праця в останніх розглянута як особливий різновид трудової діяльності, з'ясовані форми реалізації права на працю в цих господарствах, проведено розмежування цих форм, встановлені тенденції розвитку законодавства в цій царині, а також визначені й обґрунтовані інноваційні шляхи реформування відповідної сфери.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачкою.

*Уперше:*

– до форм реалізації права на працю у фермерському господарстві віднесені й системно опрацьовані: (а) праця членів фермерського господарства; (б) залучення

громадян до роботи шляхом укладення трудового договору (контракту); (в) трудова діяльність за цивільно-правовими договорами (надання послуг, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських і технологічних робіт, підряд, доручення, комісія та ін.);

– доводиться необхідність включення до нового Трудового кодексу України спеціальної глави «Трудові відносини працівників фермерських господарств», до якої рекомендується включити норми, що відображають особливості (а) укладення трудового договору, (б) режиму робочого часу, (в) оплати й охорони праці вказаних сільськогосподарських працівників;

– систематизовано юридично значимі чинники у сфері охорони праці у фермерських господарствах, як-от: (а) єдність вимог з охорони праці для всіх суб'єктів підприємницької діяльності в сільському господарстві; (б) поширення вимог з охорони праці як на працівників фермерських господарств, так і на їх членів; (в) тісний взаємозв'язок трудових, земельних та екологічних відносин; (г) комплексне розв'язання завдань охорони праці в сільському господарстві на підставі загальнодержавної, галузевих і місцевих програм із цього питання і з урахуванням досягнень науки, техніки й охорони довкілля; (д) раціональне використання природних ресурсів і забезпечення їх належного відтворення; (е) сезонність сільськогосподарської трудової діяльності; (є) поєднання використання живих організмів і методів механічного виробництва; (ж) підвищений рівень впливу шкідливих, важких і небезпечних виробничих чинників; (з) адаптація трудових процесів у сільському господарстві до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я і психологічного стану; (и) заборона залучення до окремих видів діяльності в сільському господарстві неповнолітніх осіб і жінок;

– обґрунтовано недоцільність поширення контрактної форми трудового договору на працівників фермерських господарств – право на укладення контракту з цією категорією працівників створило підґрунтя для зловживань з боку керівника;

– доводиться необхідність ратифікації Конвенції МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.) з урахуванням специфіки сільського господарства з метою належного правового

забезпечення повноцінного захисту прав осіб, які здійснюють трудову діяльність у цій галузі економіки, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї;

– обстоюється позиція щодо відмови від поширення сфери дії норм, що стосуються трудових відносин членів виробничих кооперативів, а саме: (а) статутом або рішенням загальних зборів членів кооперативу може бути визначено перелік посад, які можуть займати виключно члени кооперативу; (б) член виробничого кооперативу має переважне перед іншими особами право на укладення трудового договору; (в) робота у виробничому кооперативі є основним місцем роботи члена кооперативу; (г) працівник – член виробничого кооперативу має переважне право на зайняття вільного робочого місця або вакантної посади в кооперативі в порядку переведення), на членів фермерських господарств.

*Удосконалено:*

– розуміння основних видів норм праці в сільському господарстві (норми виробітку, норми часу, норми обслуговування) у розрізі фермерських господарств;

– аргументацію, що члени фермерського господарства й особи, які працюють у ньому за трудовим договором, за заподіяну вказаному господарству шкоду внаслідок порушення покладених на них обов'язків відповідають по-різному: якщо перші несуть майнову цивільно-правову відповідальність, другі притягаються до матеріальної відповідальності за нормами трудового законодавства.

*Набули подальшого розвитку:*

– позиція, що гарантії забезпечення реалізації трудових прав працівників фермерських господарств поділяються на інституційно-організаційні (за суб'єктами здійснення – державні і громадські) і юридичні (за характером правових норм – матеріальні і процесуальні, за сферою дії – міжнародні й національні);

– положення, що у фермерському господарстві дисциплінарне стягнення може бути застосовано тільки до осіб, залучених до роботи в ньому на умовах трудового договору; члени ж цього господарства (у тому числі голова) знаходяться поза сферою дії дисциплінарної відповідальності;

– твердження, що науково обґрунтовані норми праці у фермерських



господарствах повинні: (а) відповідати сучасному рівню техніки, технологій, передових методів і прийомів праці в сільському господарстві; (б) охоплювати як основні, так і допоміжні трудові процеси в ньому; (в) бути єдиними у трудових процесах, що виконуються в однакових природно-економічних і техніко-технологічних умовах.

**Практичне значення одержаних результатів.** Отримані за результатами проведеного дослідження висновки і сформульовані пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – для подальшого опрацювання теоретичних і практичних проблем здійснення працівниками сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм реалізації конституційного права на працю;

– у навчальному процесі – у юридичних освітніх закладах під час освоєння навчальних дисциплін «Трудове право України», «Трудовий договір», «Правове регулювання праці окремих категорій працівників», при підготовці навчальної, довідкової й методичної літератури, а також при проведенні семінарських і практичних занять;

– у правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до чинного КЗпП України, Законів України «Про фермерське господарство», «Про охорону праці», «Про оплату праці», до підзаконних правових актів, прийнятих на їх розвиток. Авторські рекомендації стануть у нагоді при розробленні нового Трудового кодексу України;

– у правозастосуванні – у практичній діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок, суддів та інших суб'єктів правозастосовної діяльності.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення, висновки і пропозиції дисертаційної роботи розглядалися й обговорювались на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, а також були оприлюднені на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: V Міжн. наук. конф. студентів та молодих вчених «Від громадянського суспільства – до правової держави»

(м. Харків, 26-27 лютого 2010 р.); V Міжн. наук. – практ. конф. «Від громадянського суспільства – до правової держави: актуальні проблеми конституційного реформування в Україні» (м. Харків, 23 квітня 2010 р.); VI Міжн. наук. конф. студентів та молодих вчених «Від громадянського суспільства – до правової держави» (м. Харків, 4-5 березня 2011 р.); III науковий круглий стіл молодих вчених, аспірантів та магістрів «Верховенство права – основоположний принцип правової держави» (м. Харків, 9 грудня 2011 р.); VIII Міжнар. наук. конф. студентів та молодих вчених «Від громадянського суспільства – до правової держави» (м. Харків, 25 квітня 2013 р.); VII науковому круглому столі молодих вчених, аспірантів та магістрів «Верховенство права-основоположний принцип правової держави» (м. Харків, 18 грудня 2015 р.).

**Публікації.** Основні теоретичні висновки і практичні рекомендації, що містяться в дисертації, відображені у 12 наукових публікаціях за темою дослідження: у 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях (у тому числі в одному зарубіжному виданні), й у тезах 6 доповідей і наукових повідомлень на наукових конференціях.

**Структура роботи** зумовлена метою, завданнями, предметом і логікою дослідження. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що включають вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (180 найменувань). Загальний обсяг дисертації становить 205 сторінок, з них 185 сторінок основного тексту.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми дисертації, зв'язок роботи з науковими програмами, планами й темами, формулюються її мета й основні задачі, об'єкт і предмет, наукова новизна, методи дослідження, теоретичне значення одержаних результатів, викладено відомості про їх апробацію, про публікацію основних положень роботи, про її структуру й обсяг.

**Розділ 1 «Загальні засади реалізації права на працю у фермерських господарствах»** включає 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 «*Форми реалізації права на працю у фермерських господарствах*» встановлено, що до форм реалізації права на працю у фермерському господарстві

належать: (а) праця членів фермерського господарства; (б) залучення громадян до роботи шляхом укладення трудового договору (контракту); (в) трудова діяльність за цивільно-правовими договорами (надання послуг, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських і технологічних робіт, підряд, доручення, комісія та ін.).

Відповідно до ч. 1 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» трудові відносини у досліджуваному господарстві ґрунтуються на підставі праці його членів, а в разі виробничої потреби це господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). У такому випадку поняття «трудові відносини» об'єднує як трудові відносини, що виникають при використанні найманої праці, так і відносини з приводу застосування праці членів фермерського господарства. Загальновизнано, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права добровільні вольові відносини, які виникають між працівником і роботодавцем з приводу реалізації першим своєї здібності до праці і які виражаються в їх взаємних суб'єктивних трудових правах та обов'язках. Для усунення неоднозначності у трактуванні і з метою приведення законодавства про фермерське господарство у відповідність із трудовим законодавством вважаємо за необхідне: (а) змінити назву ст. 27 «Трудові відносини у фермерському господарстві» Закону України «Про фермерське господарство» на «Форми реалізації права на працю у фермерському господарстві»; (б) відобразити цю законодавчу новацію як у змісті вказаної статті, так і в нормативно-правових актах, прийнятих на її розвиток.

У підрозділі 1.2 «Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин у фермерських господарствах» наголошується, що за ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» в разі виробничої потреби господарство залучає до роботи в ньому громадян за трудовим договором (контрактом). Однак тлумачення того, що саме є виробничою потребою, чинне законодавство не містить, як і не виробила його трактування правозастосовна практика. Будь-які негативні чи позитивні правові наслідки, пов'язані з відсутністю виробничої потреби в залученні кадрів, також не передбачені. У такому випадку слід виходити з того, що фермерське господарство є формою підприємницької діяльності громадян, тобто самостійної, систематичної, ініціативної й на власний ризик господарської діяльності, що

здійснюється суб'єктами господарювання з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку. Підприємці мають право без обмежень самостійно здійснювати будь-яку підприємницьку діяльність, не заборонену законом. Підприємництво має місце на підставі не тільки вільного вибору видів підприємницької діяльності, самостійного формування її програми, вибору постачальників і споживачів вироблюваної продукції, залучення матеріально-технічних, фінансових та інших видів ресурсів, установлення цін на продукцію й послуги відповідно до закону, комерційного розрахунку і власного комерційного ризику, вільного розпорядження прибутком, а й вільного найму підприємцем необхідних працівників. Основними правами будь-якого роботодавця, у тому числі й фермерського господарства, є право на добір працівників, а також право на укладання, зміну й розірвання трудових договорів з ними. З урахуванням цього дотримуємося позиції, що питання про доцільність залучення до роботи найманих працівників повинно вирішувати виключно фермерське господарство як роботодавець, керуючись власними мотивами. Втручання ж у цей процес будь-кого є недопустимим. Ось чому вважаємо за необхідне із другого речення ч. 1 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» вилучити словосполучення «у разі виробничої потреби».

**Розділ 2 «Зміст трудових правовідносин у фермерських господарствах»** об'єднує 4 підрозділи.

*У підрозділі 2.1 «Нормування праці у фермерських господарствах»* здобувачка робить висновок, що в системі Мінагрополітики України провадиться певна робота з удосконалення нормування праці, створення нормативної бази й забезпечення підприємств відповідними нормами праці. Разом із тим на багатьох сільськогосподарських підприємствах питанням нормування праці належної уваги не приділяється. Норми виробітку, часу, обслуговування застосовуються довільно, без урахування конкретних умов, а в низці випадків взагалі ігноруються. Первинний облік відпрацьованого часу в сільському господарстві занедбано, що призвело до безконтрольного використання трудових ресурсів і до безсистемної трати коштів на оплату їх праці. Самоусунулися від питань поліпшення нормування праці й компетентні органи державної виконавчої влади. Останнім часом у значній мірі

втрачено кадри фахівців з питань нормування й оплати праці як на підприємствах, так і в органах державного управління.

Обстоюється позиція, за якою науково обґрунтовані норми праці у фермерських господарствах повинні: (а) відповідати сучасному рівню техніки, технологій, передових методів і прийомів праці в сільському господарстві; (б) охоплювати як основні, так і допоміжні трудові процеси в ньому; (в) бути єдиними у трудових процесах, що виконуються в однакових природно-економічних і техніко-технологічних умовах.

У підрозділі 2.2 «Оплата праці у фермерських господарствах» констатується, що основу встановлення розмірів заробітної плати працівникам фермерських господарств становлять мінімальні державні й галузеві гарантії з оплати праці, тарифна сітка, умови й розміри матеріального стимулювання, визначені колективним договором господарства, а також тарифні розряди робіт і норми продуктивності (праці).

Натомість оплата праці членів фермерського господарства визначається законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами, іншими нормативно-правовими актами. За браком належного впорядкування цього питання спори про оплату праці вирішуються на підставі положень КЗпП України і прийнятих відповідно до нього актів законодавства. Із зазначеного випливає, що положення, закріплені в цьому Кодексі, поширюються й на правовідносини, врегульовані Законом України «Про фермерське господарство».

З огляду на специфіку сільського господарства, з метою належного правового забезпечення повноцінного захисту прав осіб, які здійснюють трудову діяльність у цій галузі економіки, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, Кабінет Міністрів України повинен розробити і внести на розгляд Верховної Ради України проект закону про ратифікацію Конвенції МОП №99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.), спрямованої на створення й функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, а також працівників суміжних професій. Цей крок надасть змогу Україні засвідчити свою готовність запроваджувати більш високі

стандарти прав людини у сфері трудових відносин і залучати додаткові можливості з реалізації вказаних прав. При цьому зауважимо, що Конвенція МОП №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) положення Конвенції МОП №99 не переглядала, а була прийнята з їх урахуванням, доповнила її і приділила особливу увагу потребам країн, що розвиваються.

У підрозділі 2.3 «Режим робочого часу у фермерських господарствах» здобувачка звертає увагу на те, що режим робочого часу у фермерських господарствах не вводиться централізовано, а встановлюється переважно соціально-партнерськими й локальними актами. Указані господарства визначають режим робочого часу на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку, які розробляють роботодавець і виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) і подають на розгляд і затвердження трудовому колективу.

Режим робочого часу фермерських господарств не є єдиним для всіх цих суб'єктів підприємництва, оскільки він залежить від характеру виробництва (рослинництво чи тваринництво), тривалості робочого часу, особливостей діяльності окремого суб'єкта господарювання тощо. Так, з урахуванням потреб проведення польових робіт у розумні строки й за наявної технічної бази і трудових ресурсів ці роботи (особливо під час жнив) тривають, як правило, протягом усього світлового дня, а в окремих випадках і в нічний час. Як засвідчує практика, при неможливості забезпечити нормальну тривалість робочого часу найбільш оптимальними варіантами у сфері сільськогосподарського виробництва є робота змінами, підсумований облік робочого часу, поділ робочого дня на частини, гнучкий режим робочого часу, режим ненормованого робочого дня, чергування тощо.

У підрозділі 2.4 «Охорона праці у фермерських господарствах» наголошується, що за ч. 5 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» голова фермерського господарства створює безпечні умови праці для членів господарства й осіб, які уклали трудовий договір (контракт), забезпечує дотримання вимог техніки безпеки, виробничої гігієни й санітарії, пожежної безпеки тощо. Цей підхід не відповідає приписам чинного законодавства. Так, за ст. 153 КЗпП України забезпечення

безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або на уповноважений ним орган, які й повинні впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, й забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що попереджують виникнення професійних захворювань працюючих. Згідно зі ст. 13 Закону України «Про охорону праці» підприємство забезпечує функціонування системи управління охороною праці. Головою фермерського господарства є його засновник або інша визначена в його статуті особа. Він представляє фермерське господарство перед органами державної влади, підприємствами, установами, організаціями й окремими громадянами чи їх об'єднаннями, а також укладає від імені господарства угоди і вчиняє інші юридично значимі дії відповідно до законодавства України. Натомість відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці несуть посадові особи. У ст. 44 зазначеного Закону встановлено, що працівники, винні в порушенні законодавства про охорону праці, несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну чи матеріальну відповідальність згідно з чинним законодавством. З огляду на це запропоновано ч. 5 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» викласти в такій редакції: «Фермерське господарство забезпечує дотримання вимог техніки безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, пожежної безпеки й безпеки дорожнього руху. Голова й посадові особи фермерського господарства несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну чи матеріальну відповідальність за порушення законодавства про охорону праці».

**Розділ 3 «Гарантії забезпечення реалізації трудових прав працівників фермерських господарств і відповідальність за їх порушення» охоплює 2 підрозділи.**

*У підрозділі 3.1 «Гарантії забезпечення реалізації трудових прав працівників фермерських господарств»* указані гарантії класифіковані на інституційно-організаційні і юридичні. Перша категорія гарантій становить собою сукупність державних і громадських інституцій, на які покладаються функції організації охорони й захисту трудових прав працівників фермерських господарств і яким надаються відповідні повноваження. Другу – утворюють законодавчо передбачені юридичні засоби забезпечення реалізації, охорони й захисту трудових прав працівників цих

господарств. Інституційно-організаційні і юридичні гарантії тісно взаємопов'язані, адже діяльність державних і громадських інституцій, спрямована на забезпечення прав і свобод у сфері праці, піддається нормативно-правовому впорядкуванню.

Якщо за ч. 2 ст. 23 Закону України «Про селянське (фермерське) господарство» від 20 грудня 1991 р. трудові спори в селянському (фермерському) господарстві вирішувалися виключно в судах, то в ч. 2 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. уже встановлено, що трудові спори у фермерському господарстві вирішуються у встановленому законом порядку, визначеному у гл. XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України й у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Цей підхід більше відповідає інтересам працівників фермерського господарства як слабшої сторони трудових правовідносин, адже дає можливість працівникові обирати форму захисту порушеного права – судом або примирним органом. Виробнича форма захисту є характерною саме для трудового права, оскільки полягає у зверненні працівника чи групи працюючих з метою захисту порушених трудових прав до таких органів з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів, які діють безпосередньо на підприємстві, в установі чи організації, як комісія по трудових спорах; примирна комісія, трудовий арбітраж. Указана форма захисту трудових прав є більш демократичною й доступною для трудівника.

*У підрозділі 3.2 «Юридична відповідальність за порушення законодавства про працю у фермерських господарствах»* обстоюється позиція, що у фермерському господарстві дисциплінарне стягнення може бути застосоване тільки до осіб, залучених до роботи в ньому на умовах трудового договору; члени ж цього господарства, у тому числі голова, знаходяться поза сферою дії дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарні стягнення стосовно винного працівника застосовує голова фермерського господарства. Проте він може письмово доручати виконання своїх обов'язків іншому члену господарства або особі, яка працює за трудовим контрактом.

Спільно здійснюючи трудову діяльність у фермерському господарстві, його члени й особи, які працюють на умовах трудового договору, за шкоду, заподіяну вказаному



господарству внаслідок порушення покладених на них обов'язків, відповідають по-різному: перші несуть майнову цивільно-правову відповідальність, другі притягаються до матеріальної відповідальності за нормами трудового законодавства.

## ВИСНОВКИ

У рукописі подано теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі науково-теоретичної доктрини трудового права, загально визнаних міжнародних стандартів, чинного національного законодавства про працю і практики його застосування з'ясувати форми реалізації конституційного права на працю у фермерських господарствах, провести їх розмежування, окреслити особливості правового статусу працівників цих господарств і підготувати пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у відповідній царині. У результаті дослідження сформульовано відповідні основні висновки.

1. Форми реалізації права на працю у фермерському господарстві охоплюють: (а) працю членів фермерського господарства; (б) залучення громадян до роботи шляхом укладення трудового договору (контракту); (в) трудову діяльність за цивільно-правовими договорами, а саме: надання послуг, виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських і технологічних робіт, підряд, доручення, комісія та ін.

2. Члени фермерського господарства володіють особливим правовим статусом. Про фермерське господарство можна говорити як про специфічне родинно-трудове об'єднання фізичних осіб. Фермери – це не наймані працівники, а власники майна й господарі свого виробництва, трудова діяльність яких ґрунтується на членстві в такому господарстві. Будучи одночасно власниками й господарями, вони самостійно встановлюють для себе правила поведінки, що стосуються їх трудової діяльності. Таке впорядкування знаходить свій прояв у статуті фермерського господарства. У цьому правовому документі встановлюється весь процес спільної праці, фіксуються порядок вступу до господарства й виходу з нього, трудовий режим, періоди відпочинку, заходи заохочення й міри дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання трудових обов'язків, процедура прийняття рішень.

Хоча особливості праці членів фермерських господарств і визначаються спеціальним законодавством і статутами, гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

3. Громадяни України, які є родичами або членами сім'ї, можуть працювати у фермерському господарстві на умовах трудового договору (контракту). Однак, маючи статус «найманий працівник», указані особи не можуть бути членами цього господарства. Якщо ж громадянин є членом цього фермерського господарства, то перед укладенням з останнім трудового договору, він у встановленому законодавством порядку повинен вийти з числа його членів.

4. Відповідно до ч. 1 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» трудові відносини у фермерському господарстві ґрунтуються на підставі праці його членів, а за виробничої потреби це господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом). У цьому випадку поняття «трудові відносини» об'єднує як, власне, трудові відносини, що виникають при використанні найманої праці, так і відносини з приводу застосування праці членів фермерського господарства.

Для усунення неоднозначності у трактуванні і з метою приведення законодавства про фермерське господарство у відповідність із трудовим законодавством вважаємо за необхідне: (а) змінити назву ст. 27 «Трудові відносини у фермерському господарстві» Закону України «Про фермерське господарство» на «Форми реалізації права на працю у фермерському господарстві»; (б) відобразити цю законодавчу новацію як у змісті вказаної статті, так і в нормативно-правових актах прийнятих на її розвиток.

5. За ч. 1 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» в разі виробничої потреби фермерське господарство залучає до роботи в ньому громадян за трудовим договором (контрактом). Однак тлумачення того, що є виробничою потребою чинне законодавство не містить, як і не виробила його трактування правозастосовна практика. Будь-які правові наслідки, пов'язані з відсутністю виробничої потреби в залученні кадрів, теж не передбачені. У такому випадку слід виходити з того, що фермерське господарство є формою підприємницької діяльності громадян, тобто

самостійної, систематичної, ініціативної і на власний ризик господарської діяльності, що здійснюється суб'єктами господарювання з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку. Підприємництво здійснюється на підставі не тільки вільного вибору видів підприємницької діяльності, самостійного формування програми останньої, вибору постачальників і споживачів, залучення матеріально-технічних, фінансових та інших видів ресурсів, установлення цін на продукцію й послуги, комерційного розрахунку і власного комерційного ризику, вільного розпорядження прибутком, а й вільного найму підприємцем необхідних працівників. Основними правами будь-якого роботодавця, в тому числі й фермерського господарства, є право на добір працівників, а також право на укладення, зміну й розірвання трудових договорів з ними. З урахуванням цього дотримуємося позиції, що питання про доцільність залучення до роботи найманих працівників повинно вирішувати виключно фермерське господарство як роботодавець, що керується власними мотивами. Втручання ж будь-кого у цей процес є недопустимим. Ось чому вважаємо за необхідне вилучити з другого речення ч. 1 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» словосполучення «у разі виробничої потреби».

6. Застосування контракту є доцільним, коли виконання роботи потребує особливих професійних навичок, ділових якостей, здібностей, ініціативи й відповідальності. Фермерське господарство є нічим іншим як формою підприємницької діяльності громадян, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, займатися її переробленням і реалізацією з метою отримання прибутку на наданих земельних ділянках. Більшість осіб, які працюють у таких господарствах, або є кваліфікованими робітниками сільського господарства, або володіють найпростішими професіями. До першої категорії належать професії, що вимагають повної загальної середньої і професійно-технічної освіти або повної загальної середньої освіти і професійної підготовки на виробництві. Їх професійні завдання полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин з орієнтацією головним чином на ринок і на реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам або окремим покупцям. Друга категорія охоплює найпростіші професії

(роботи), що потребують знань для виконання простих завдань з використанням ручних інструментів іноді зі значними фізичними зусиллями. Для виконання відповідних професійних завдань цілком досить неповної базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти й мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Із 16 червня 2011 р. вимога щодо професійного відбору на право створення фермерського господарства чинним законодавством не ставиться. Передбачивши можливість укладення контрактів з працівниками, які залучаються до роботи у фермерів, нормотворець безпідставно прирівняв останніх до керівників підприємств, виконавчих директорів виробничих кооперативів, найманих працівників товарних бірж, осіб, які здійснюють діяльність у професійному спорті, керівників підприємств-операторів, провайдерів телекомунікацій та їх філій, працівників кримінально-виконавчої служби, працівників дипломатичної служби. Право на укладення контракту створило підґрунтя для зловживань з боку керівника. З огляду на це вважаємо недоцільним застосування контракту до працівників фермерського господарства.

7. За ч. 1 ст. 3 Закону України «Про фермерське господарство» членами фермерського господарства можуть бути подружжя, їх батьки, діти, які досягли 14-річного віку, інші члени сім'ї, родичі, які об'єдналися для спільного ведення цього господарства, визнають і дотримуються положень його статуту. У той же час членами вказаного господарства не можуть бути особи, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом). Набувши ж такого статусу, фізична особа позбавляється права працювати в господарстві на умовах трудового договору. Така позиція законодавця вбачається правильною: адже з метою формування сприятливих організаційних та економічних умов для розвитку фермерських господарств органи державної влади й органи місцевого самоврядування на умовах і в порядку, передбачених законом, надають указаним суб'єктам підприємницької діяльності різноманітну допомогу, пільги й компенсації. Керуючись цим, вважаємо за доцільне у проекті ТК України відмовитись від поширення сфери дії норм, що стосуються трудових відносин членів виробничих кооперативів (а саме: (а) статутом або рішенням

загальних зборів членів кооперативу може бути визначено перелік посад, які можуть займати виключно члени кооперативу; (б) член виробничого кооперативу має переважне перед іншими особами право на укладення трудового договору; (в) робота у виробничому кооперативі є основним місцем роботи члена кооперативу; (г) працівник – член виробничого кооперативу має переважне право на зайняття вільного робочого місця або вакантної посади в кооперативі в порядку переведення) на членів фермерських господарств. Натомість існує потреба в розробленні в Кодексі спеціальної глави «Трудові відносини працівників фермерських господарств», до якої варто включити норми, що відображали б особливості укладення трудового договору, режиму робочого часу, оплати й охорони праці вказаних сільськогосподарських працівників.

8. З урахуванням специфіки сільського господарства, з метою належного правового забезпечення повноцінного захисту прав осіб, які здійснюють трудову діяльність у цій галузі економіки, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, Кабінет Міністрів України повинен розробити і внести на розгляд Верховної Ради України проект закону про ратифікацію Конвенції МОП №99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.), спрямованої на створення й функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, а також працівників суміжних професій. Цей крок надасть змогу Україні засвідчити свою готовність запроваджувати більш високі стандарти прав людини у сфері трудових відносин і залучити додаткові можливості з реалізації вказаних прав. При цьому зауважимо, що Конвенція МОП №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) Конвенцію МОП №99 не переглядала, а була прийнята з урахуванням положень останньої, доповнює її і приділяє особливу увагу потребам країн, що розвиваються.

9. До юридично значимих чинників у сфері охорони праці у фермерських господарствах належать: (а) єдність вимог з охорони праці для всіх суб'єктів підприємницької діяльності в сільському господарстві; (б) поширення вимог з

охорони праці як на працівників фермерських господарств, так і на їх членів; (в) тісний взаємозв'язок трудових, земельних та екологічних відносин; (г) комплексне розв'язання завдань охорони праці у сільському господарстві на підставі загальнодержавної, галузевих і місцевих програм із цього питання і з урахуванням досягнень науки, техніки й охорони довкілля; (д) раціональне використання природних ресурсів і забезпечення їх належного відтворення; (е) сезонність сільськогосподарської трудової діяльності; (є) поєднання використання живих організмів і методів механічного виробництва; (ж) підвищений рівень впливу шкідливих, важких і небезпечних виробничих чинників; (з) адаптація трудових процесів у сільському господарстві до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я і психологічного стану; (и) заборона залучення до окремих видів діяльності в сільському господарстві неповнолітніх осіб і жінок.

10. Гарантії забезпечення реалізації трудових прав працівників фермерських господарств слід поділити на інституційно-організаційні і юридичні. Перша категорія гарантій становить собою сукупність державних і громадських інституцій, на які покладаються функції організації охорони й захисту трудових прав працівників фермерських господарств і яким надаються відповідні повноваження. Другу групу утворюють законодавчо передбачені юридичні засоби забезпечення реалізації, охорони й захисту трудових прав працівників цих господарств. Інституційно-організаційні гарантії і юридичні гарантії тісно взаємопов'язані, адже діяльність державних і громадських інституцій, спрямована на забезпечення прав і свобод у сфері праці, піддається нормативно-правовому впорядкуванню. У середині кожної із цих груп можна виділити окремі підгрупи. Так, інституційно-організаційні гарантії забезпечення реалізації трудових прав працівників фермерських господарств за суб'єктами її здійснення поділяються на державні і громадські. Юридичні гарантії за характером правових норм поділяються на матеріальні і процесуальні, за сферою дії – на міжнародні й національні.

11. У фермерському господарстві дисциплінарне стягнення може бути застосовано тільки до осіб, залучених до роботи в ньому на умовах трудового договору; члени ж цього господарства, у тому числі й голова, знаходяться поза

сферою дії дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарні стягнення щодо винного працівника застосовує голова фермерського господарства. Проте він може письмово доручати виконання своїх обов'язків іншому члену господарства або особі, яка працює за трудовим контрактом.

Спільно здійснюючи трудову діяльність у фермерському господарстві, його члени й особи, які працюють на умовах трудового договору, за шкоду, заподіяну вказаному господарству внаслідок порушення покладених на них обов'язків, відповідають по-різному: перші несуть майнову цивільно-правову відповідальність, другі притягаються до матеріальної відповідальності за нормами трудового законодавства.

### **СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Даньшина К. Є. Проблема фермерського господарства в Україні: правова регламентація трудових відносин та перспективи їх розвитку / К. Є. Даньшина // Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. – 2010. – № 14. – С. 91-97.
2. Даньшина Е. Е. Трудовой договор как главное основание возникновения трудовых правоотношений в фермерских хозяйствах / Е. Е. Даньшина // Международн. науч.-практич. правовой журнал «Legea si Viata». – 2016. – № 1/3 (289). – С. 35-39.
3. Даньшина К. Є. Юридичні гарантії реалізації прав працівників фермерських господарств в Україні / К. Є. Даньшина // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія: Право. – 2015. – № 20. – С. 238-241.
4. Даньшина К. Є. До питання оплати праці у фермерських господарствах / К. Є. Даньшина // Право та інновації: наук. – практ. журн. / редкол.: Ю. Є. Атаманова та ін. – Х., Право, 2015. – № 4 (12). – С. 190-197.
5. Даньшина К. Є. Форми реалізації права на працю у фермерських господарствах / К. Є. Даньшина // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2015. – Вип. 35, Ч. II., Т. 2. – С. 32-36.
6. Даньшина К. Є. Значення трудового договору в фермерських господарствах / К. Є. Даньшина // Форум права. – 2015. – № 5. – С. 71-75 [Електрон. ресурс] Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2015\\_5\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_5_13.pdf).

7. Руденко К. Є. Правове регулювання трудових відносин у фермерському господарстві / К. Є. Руденко // Від громадянського суспільства – до правової держави: зб. тез доповідей V Міжн. наук. конф. студентів та молодих вчених (26-27 лютого 2010 р., м. Харків). – ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. – С. 96-98.
8. Руденко К. Є. Актуальні питання трудових відносин у фермерському господарстві України/ К. Є. Руденко // Від громадянського суспільства – до правової держави зб. тез доповідей V Міжн. наук.-практ. конф. : Актуальні проблеми конституційного реформування в Україні (23 квітня 2010 р., м. Харків). – ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. – С. 351-353.
9. Даньшина К. Є. Сучасні організаційно-правові засади регулювання соціально-трудова відносин у Франції / К. Є. Даньшина // Від громадянського суспільства – до правової держави: зб. тез доповідей VI Міжн. наук. конф. студентів та молодих вчених (4-5 березня 2011 р., м. Харків). – ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2011. – С. 101-104.
10. Даньшина К. Є. Історичні аспекти правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві / К. Є. Даньшина // Верховенство права-основоположний принцип правової держави : III науковий круглий стіл молодих вчених, аспірантів та магістрів (9 грудня 2011р.) : зб. тез доповідей. – ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2011. – С. 40-42.
11. Даньшина К. Є. Правове забезпечення господарської діяльності фермерських господарств / К. Є. Даньшина // Від громадянського суспільства – до правової держави : тези VIII Міжнар. Internet-конф. студентів та молодих вчених. – Харків : ХНУ імені Каразіна, 2013. – С. 147-149 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://DSpace.univer.kharkov.ua>.
12. Даньшина К. Є. Правове регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України: сучасні виклики та тенденції / К. Є. Даньшина // Верховенство права-основоположний принцип правової держави : VII науковий круглий стіл молодих вчених, аспірантів та магістрів (18 грудня 2015р.) : зб. тез доповідей. – ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2015. – С. 54-57.



## АНОТАЦІЯ

**Даньшина К. Є. Правове регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2016.

Дисертація присвячена вивченню правового регулювання трудової діяльності працівників фермерських господарств. Виокремленні такі форми реалізації права на працю у вказаних господарствах, як праця членів фермерського господарства, залучення громадян до роботи шляхом укладення трудового договору (контракту), трудова діяльність за цивільно-правовими договорами про працю.

Доведено, що громадяни України, які є родичами або членами сім'ї, можуть працювати у фермерському господарстві також на умовах трудового договору. Однак, маючи статус «найманий працівник», указані особи не можуть бути членами цього господарства. Якщо ж громадянин є членом фермерського господарства, то перед укладенням трудового договору, він повинен у встановленому законодавством порядку вийти із числа його членів.

Хоча особливості праці членів фермерських господарств і визначаються спеціальним законодавством і статутами останніх, гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді та інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Обстоюється позиція щодо включення до нового Трудового кодексу України спеціальної глави «Трудові відносини працівників фермерських господарств», яка об'єднає норми, що відображають особливості укладення трудового договору, режиму робочого часу, оплати й охорони праці вказаних сільськогосподарських працівників.

**Ключові слова:** трудові відносини, фермерське господарство, працівник, член фермерського господарства, трудовий договір (контракт), нормування праці, режим робочого часу, оплата праці, охорона праці.

## АННОТАЦИЯ

**Даньшина К. Е. Правовое регулирование трудовых отношений в фермерских хозяйствах Украины.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения, Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2016.

Диссертация посвящена изучению правового регулирования трудовой деятельности работников фермерских хозяйств. Выделены такие формы реализации права на труд в указанных хозяйствах, как труд членов фермерского хозяйства, привлечение граждан к работе в нем путем заключения трудового договора (контракта), трудовая деятельность по гражданско-правовым договорам о труде.

Доказано, что граждане Украины, являющиеся родственниками или членами семьи, могут работать в фермерском хозяйстве также на условиях трудового договора. Однако, имея статус «наемный работник», указанные лица не могут быть членами этого хозяйства. Если же гражданин является членом фермерского хозяйства, то перед заключением трудового договора он должен в установленном законодательством порядке выйти из числа его членов.

Хотя особенности труда членов фермерских хозяйств и определяются специальным законодательством и уставами последних, гарантии занятости, охраны труда, труда женщин, молодежи и инвалидов предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

Юридически значимыми факторами в сфере охраны труда в фермерских хозяйствах являются: (а) единство требований по охране труда для всех субъектов предпринимательской деятельности в сельском хозяйстве; (б) распространение требований по охране труда как на работников, так и на членов фермерских хозяйств; (в) тесная взаимосвязь трудовых, земельных и экологических отношений; (г) комплексное решение задач охраны труда в сельском хозяйстве на основе общегосударственной, отраслевых и местных программ по этому вопросу и с учетом достижений науки и техники, а также охраны окружающей среды; (д) рациональное

использование природных ресурсов и обеспечение их надлежащего воспроизводства; (е) сезонность сельскохозяйственной трудовой деятельности; (ж) сочетание использования живых организмов и методов механического производства; (з) повышенный уровень воздействия вредных, тяжелых и опасных производственных факторов; (и) адаптация трудовых процессов в сельском хозяйстве к возможностям работника с учетом его здоровья и психологического состояния; (к) запрещение привлечения к отдельным видам деятельности в сельском хозяйстве несовершеннолетних лиц и женщин.

Отстаивается позиция о включении в новый Трудовой кодекс Украины специальной главы «Трудовые отношения работников фермерских хозяйств», которая объединит нормы, отражающие особенности заключения трудового договора, режима рабочего времени, оплаты и охраны труда указанных сельскохозяйственных работников.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, фермерское хозяйство, работник, член фермерского хозяйства, трудовой договор (контракт), нормирование труда, режим рабочего времени, оплата труда, охрана труда.

## SUMMARY

**Danshina K.E. Legal regulation of labor relations on farms in Ukraine. – *As a manuscript.***

Dissertation for the scientific degree of Candidate of legal sciences on the speciality 12.00.05 – labor law; social security law, Yaroslav the Wise National law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2016.

Thesis deals with the legal regulation of labor activity of employees of farms. Singling out the following forms of the right to work in these farms as members of farm work, involving citizens to work by the concluding an employment agreement (contract) labor activity under civil law agreements on labor.

It is proved that citizens of Ukraine who are relatives or family members can work on the farm enterprise also under an employment contract. However, with the status of "employee" are listed persons cannot be members of the farm. If the citizen is a member of

the farm, before signing the employment contract, it should in accordance with law get out from the number of its members.

Although the specifics of labor members farms and are determined by special legislation and statutes of the latter, guarantees of employment, occupational safety, employment of women, youth and persons with disabilities are provided as prescribed in labor legislation.

Advocates position on the inclusion of the new Labor Code of Ukraine the special chapter "The employment of farms employees," which will bring together norms which reflecting features of concluding an employment contract, mode of working hours, payment and labor protection of these farm workers.

**Key words:** employment relationship, a farm, employee, member farmer economies, the labor agreement (contract), regulation of labor, mode of working hours, wages, labor protection.

Відповідальний за випуск  
доктор юридичних наук, професор О. В. Москаленко

Підписано до друку 28.03.2016. Формат 60x90/16.

Папір офсетний. Відруковано на різнографі.

Умов. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим. Зам. № 1751.

Друкарня  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77