

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

БОНДАРЕНКО СЕРГІЙ МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 349.22

**ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПРАЦІ СЕЗОННИХ ТА ТИМЧАСОВИХ ПРАЦІВНИКІВ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України
ЛУКАШ Сергій Станіславович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, директор Сумської філії.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ЧУМАЧЕНКО Ігор Миколайович,
Запорізький національний університет,
професор кафедри цивільного права;

кандидат юридичних наук
МЕЛЬНИК Валентин Володимирович,
адвокатське об'єднання «Мельник і Квашин»,
керуючий Партнер.

Захист відбудеться 28 травня 2021 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 28 квітня 2021 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Євген ПОДОРОЖНІЙ

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Право на працю – це одне з основоположних, гарантованих Конституцією України прав кожної людини і громадянина, від ефективності та якості реалізації якого безпосередньо залежить рівень життя кожної людини, а як результат – всього суспільства та держави взагалі. Разом із тим ринок праці є неоднорідним, що у свою чергу обумовлює існування різних професій та форм зайнятості, серед яких особливе місце належить сезонній та тимчасовій роботі. Використання праці тимчасових та сезонних працівників має важливе значення: по-перше, для самих працівників, оскільки вони мають можливість задовольнити свої споживчі потреби та забезпечити собі гідний рівень життя; по-друге, для роботодавців, адже використання праці цієї категорії працівників дозволяє задовольнити його потреби у працівниках на певний період. При цьому важливим є створення таких умов, за яких будуть дотримані права як працівників, так і роботодавців, адже досить часто при залученні працівників до тимчасової або сезонної роботи не дотримуються гарантій забезпечення виплат мінімальної заробітної плати, тривалості робочого часу, часу відпочинку тощо.

З огляду на це важливим завданням є на законодавчому рівні закріпити всі необхідні умови для правового регулювання трудової діяльності сезонних та тимчасових працівників. Відповідне правове регулювання має будуватись на одному з основоположних принципів трудового права, на принципі єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Справедливим буде зазначити, що на сьогодні окремим проблемним аспектам правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників у своїх наукових працях приділяли увагу: О.С. Арсентьева, В.М. Бабиченко, А.Я. Бартків, І.М. Берназюк, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, Л.П. Грузінова, С.М. Губський, Ю.П. Дмитренко, К.В. Коваленко, Т.А. Коляда, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, О.Я. Лаврів, С.С. Лукаш, С.С. Осадчук, С.М. Прилипко, Б.А. Римар, А.С. Сидоренко, О.В. Старчук, О.В. Смирнова, Ф.А. Цесарський та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, у юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені принципам правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників взагалі та встановленню місця серед них принципу єдності та диференціації.

Таким чином, необхідність забезпечення належного та ефективного регулювання трудових правовідносин із сезонними та тимчасовими працівниками, наявність низки прогалин та недоліків у відповідному нормативно-правовому забезпеченні, а також відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених питанню єдності та диференціації

правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, обумовлюють актуальність та своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, концепціями, стратегіями. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до: Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки, затвердженої розпорядженням КМУ від 25.10.2017 № 779-р.; Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 № 1393-р; Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 роки, затвердженої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03.03.2016; Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства України та практики його реалізації, з'ясувати сутність та особливості єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, а також на основі аналізу вітчизняного законодавства та зарубіжного досвіду окреслити найбільш перспективні напрями покращення загального та спеціального законодавства в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні завдання:

- з'ясувати поняття та виокремити особливості правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права;
- обґрунтувати об'єктивну обумовленість єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників;
- встановити місце єдності й диференціації в системі принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників;
- надати характеристику єдності правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками;
- окреслити форми та методи забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників;
- розкрити межі диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників;
- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників та опрацювати можливості його використання в Україні;
- встановити шляхи покращення загального та спеціального трудового законодавства, яке закріплює правові засади регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які формуються у процесі правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Предмет дисертаційного дослідження становлять єдність та диференціація правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи стала сукупність загальних та спеціальних методів наукового пізнання. Так, використання логіко-семантичного методу дозволило з'ясувати поняття та окреслити особливості правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права (підрозділ 1.1). Використання дедуктивного та аналітичного методів дало можливість обґрунтувати об'єктивну обумовленість єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників (підрозділ 1.2) та встановити місце єдності й диференціації в системі принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників (підрозділ 1.3). Для того, щоб надати характеристику єдності правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками (підрозділ 2.1), а також розкрити межі диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників (підрозділ 2.3) було використано метод документального аналізу. Структурно логічний метод використовувався при окресленні форм та методів забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників (підрозділ 2.2). Узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників та опрацювати можливості його використання в Україні вдалося за допомогою порівняльно-правового методу (підрозділ 3.1). Методи моделювання та прогнозування використовувалися під час встановлення шляхів покращення загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади регулювання праці сезонних та тимчасових працівників (підрозділ 3.2). У роботі було використано й низку інших загальних та спеціальних методів наукового пізнання, застосування яких дозволило комплексно підійти до вирішення поставлених вище завдань дисертації.

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять праці фахівців не тільки із галузі трудового права, а й інших галузевих дисциплін, зокрема теорії держави і права, соціології, психології, філософії тощо. Нормативною основою дисертаційного дослідження є Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти, Кодекс законів про працю України, а також норми спеціального трудового законодавства, у яких закріплено правові засади правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Інформаційну та емпіричну основу роботи становить практика укладання трудових договорів із сезонними та тимчасовими працівниками, а також статистичні матеріали, довідкові та періодичні видання тощо.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є однією з перших спроб комплексно, за допомогою використання сучасних методів наукового пізнання та на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства встановити сутність та особливості єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, а також, спираючись на аналіз вітчизняного законодавства та зарубіжного досвіду, розробити шляхи вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:

уперше:

- спираючись на досвід Німеччини та Франції, обґрунтовано доцільність розробити та прийняти спеціальний нормативно-правовий акт, зокрема Закон України «Про регулювання праці тимчасових та сезонних працівників», який має врегулювати найбільш важливі аспекти використання праці цієї категорії працівників, зокрема: а) порядок укладання трудового договору; б) права та обов'язки сторін правовідносин; в) відповідальність сторін трудового договору; г) строки укладання договорів, умови та порядок його розірвання тощо;

- до об'єктивних обставин, що обумовлюють єдність правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, віднесено те, що: по-перше, і сезонні, і тимчасові працівники є найманими працівниками, адже відносини між ними та роботодавцем регламентуються трудовим договором та законодавством про працю; по-друге, норми чинного законодавства, які чітко регулюють трудові відносини за участю сезонних та тимчасових працівників, регламентуються трудовим законодавством на загальних засадах, окрім прямо передбачених у ньому винятків;

- доведено, що у спеціальному законодавстві слід прямо закріпити, що сезонним та тимчасовим працівникам вихідна допомога нараховується згідно з встановленим КМУ порядком обчислення середньої заробітної плати, а в разі, якщо особа відпрацювала менше 2 місяців, допомога нараховується з урахуванням фактично відпрацьованого часу;

удосконалено:

- обґрунтування наукової думки про те, що єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками виражається в тому, що на них розповсюджуються гарантії, які забезпечують трудові права та законні інтереси найманих працівників, до яких зокрема віднесено такі, як: заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; право на належні та безпечні умови праці; право на належну і своєчасну оплату праці; право на відпочинок; право на гарантії та компенсації, передбачені трудовим законодавством, у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю, переїздом в іншу; захист від незаконного звільнення, який

гарантується статтею 43 Конституції України; право працівників захищати свої трудові права і законні інтереси в позасудовому та судовому порядку;

- перелік підстав, за яких роботодавець має право розірвати трудовий договір із сезонними або тимчасовими працівниками у випадках, який запропоновано доповнити такими підставами: а) припинення або скорочення робіт на підприємстві, в установі, організації через виробничий характер (на строк понад два тижні для сезонних працівників та більш ніж один тиждень – для тимчасових); б) нез'явлення на роботі безперервно внаслідок тимчасової непрацездатності, а якщо йдеться про сезонного працівника, то строк безперервної неявки має становити більш ніж один місяць. У випадку тимчасових працівників – більш ніж два тижні поспіль;

- твердження про те, що сезонні та тимчасові працівники – це особлива категорія працівників, яка вступає у трудові правовідносини з роботодавцем на певний (короткий) проміжок часу, а їхнє головне завдання полягає в тому, щоб задовольнити потреби роботодавця в робочій силі на необхідний йому термін;

- класифікацію методів забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, які запропоновано поділити на дві великі групи: 1) залежно від порядку прийняття нормативно-правового акта, який визначає правові засади диференціації; 2) залежно від характеру встановлення норм, що визначають засади диференціації;

дістали подальший розвиток:

- наукова думка про те, що ключовим напрямом вдосконалення загального трудового законодавства є його кодифікація, яка має бути завершена прийняттям єдиного кодифікованого нормативно-правового акту – Трудового кодексу України;

- обґрунтування наукової думки про те, що ключове місце в системі принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників належить засадам єдності та диференціації;

- твердження про те, що значення нормотворчості з точки зору диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників полягає в тому, що саме в ході її здійснення відбувається встановлення тих відмінностей і особливостей правового становища цих категорій працівників порівняно з іншими найманими працівниками. Нормотворчість залежно від рівня її здійснення та юридичної сили нормативно-правових актів, що приймаються, змінюються чи скасовуються, може виражатися в декількох формах: законодавча діяльність, централізована підзаконна нормотворчість, локальна та договірна нормотворчість.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що результати роботи можуть бути використані:

а) у правотворчості – при вдосконаленні чинних та розробці нових законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, положення

яких регулюють трудові правовідносини із сезонними та тимчасовими працівниками;

б) у науково-дослідній сфері – для розв’язання подальших теоретико-методологічних питань, пов’язаних із реалізацією принципів єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників;

в) у практичній діяльності роботодавців – при укладанні трудових договорів із сезонними та тимчасовими працівниками;

г) в освітньому процесі – при розробці навчальних посібників, науково-методичних матеріалів, текстів лекцій із дисципліни «Трудове право».

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на міжнародних конференціях: «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності» (м. Київ, 19–20 липня 2017 року); «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Київ 14-15 листопад 2018 року); «Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті» (м. Київ, Україна, 17–18 липня 2019 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в 5 наукових статтях, 4 з яких – у фахових виданнях України, 1 – у міжнародному виданні, та 3 – у вигляді тез науково-практичних конференцій.

Структура і обсяг дисертації. Відповідно до мети, завдання й предмета дослідження дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об’єднують 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатка. Загальний обсяг дисертації – 202 сторінки, список використаних джерел – 171 найменування на 17 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовується вибір теми дисертації, окреслюється її зв’язок з науковими програмами, планами та темами, формулюється мета і завдання дослідження, об’єкт і предмет, методи дослідження, вказується на наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, наводяться дані щодо апробації результатів дослідження, публікацій та структура дослідження.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників» складається з трьох підрозділів, у яких: з’ясовується поняття та особливості правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб’єктів трудового права; обґрунтовується об’єктивна обумовленість єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників; встановлюється місце єдності й диференціації в системі

принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

У підрозділі 1.1 *«Поняття та особливості правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права»* перш за все акцентовано увагу на тому, що сезонні та тимчасові працівники володіють особливим, властивим тільки їм правовим статусом, що обумовлює необхідність використання специфічного підходу до регулювання їхньої трудової діяльності.

Розкрито низку теоретичних підходів стосовно з'ясування сутності понять: «суб'єкт», «суб'єкт права», «суб'єкт трудового права». Аргументовано, що ключовими суб'єктами трудового права є працівник та роботодавець. Узагальнено наукові думки з приводу тлумачення категорії «працівник». Відзначено, що сезонний та/або тимчасовий працівник, як і будь-який інший найманий працівник, – це фізична особа, яка має необхідну трудову правосуб'єктність і на оплатній основі виконує доручені їй роботодавцем трудові функції та обов'язки на підставі укладеного між цими суб'єктами (фізичною особою-працівником і роботодавцем) трудового договору.

Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, запропоновано авторське визначення поняття сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права. Акцентовано увагу на тому, що ця категорія працівників наділена особливим трудо-правовим статусом. Сформульовано власний підхід щодо тлумачення правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права, задля чого здійснено аналіз низки наукових позицій щодо тлумачення термінів «правовий статус» та «трудо-правовий статус працівника». Наведено перелік найбільш характерних особливостей правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права.

У підрозділі 1.2 *«Місце єдності й диференціації в системі принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників»* відмічено, що правове регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, враховуючи особливості їхнього правового статусу, є складним, багатоаспектним явищем, а відтак і впорядкування правовідносин із цією категорією працівників повинне будуватись на сукупності відправних основ, беззаперечних вимог, дотримання яких є обов'язковим для всіх суб'єктів трудових правовідносин.

Розкрито загально-теоретичні підходи щодо сутності категорії «принципи», на основі чого констатовано, що вони є відправними початками, вихідними ідеями, які лежать в основі здійснення відповідної діяльності. Наголошено, що залежно від сфери застосування принципи набувають своїх характерних особливостей. Відзначено, що найбільш дослідженою ця категорія є з правової точки зору.

Узагальнено наукові думки з приводу категорій «принципи права» взагалі та «принципи трудового права» зокрема. Констатовано, що принципи трудового права – це виражені в законодавстві про працю основи, керівні положення, що характеризують найсуттєвіші риси його змісту і внутрішню єдність правового регулювання суспільних правовідносин у сфері праці, а також визначають загальну спрямованість трудового права. Акцентовано увагу на важливості існування та реалізації принципів трудового права, задля чого проаналізовано ряд наукових позицій з цього приводу.

Констатовано, що за своєю природою принципи трудового права не є одноманітними, що обумовлює наявність різних наукових підходів до їх класифікації. Узагальнено, що система принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників представлена чималою кількістю засад, які у своїй сукупності забезпечують стабільне функціонування та сталий розвиток трудо-правових відносин із цими категоріями працівників.

Доведено, що в системі вказаних принципів одне із ключових місць належить єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Підкреслено, що важливість існування такої засади обумовлена тим, що саме через вказаний принцип вбачається можливим створити таку систему трудового законодавства, яка дозволяє забезпечити повне та всебічне врегулювання трудових правовідносин із досліджуваними категоріями працівників. Наведено низку інших фактів, які підтверджують особливе місце єдності й диференціації в системі принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

У підрозділі 1.3 «Об'єктивна обумовленість єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників» акцентується увага на тому, що важливість та цінність принципів як для права та правового регулювання в цілому, так і механізму трудо-правового регулювання зокрема не може викликати жодних сумнівів. В основі кожної правової галузі лежать як загальні, так і специфічні принципи. Зокрема, однією із таких спеціальних та разом із тим найстаріших фундаментальних засад трудового права є принцип єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин.

Досліджено наукові думки з приводу тлумачення змісту принципів єдності та диференціації. Аргументовано, що наявність цих засад є необхідною умовою для справедливого підходу до врегулювання найманої праці окремих категорій працівників, не порушуючи при цьому загальної рівності трудових прав громадян. Наголошено, що специфіка трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників є яскравим прикладом того, для чого існує і як реалізується єдність і диференціація в трудо-правовому регулюванні.

Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства, а також практики здійснення трудової діяльності сезонними

та тимчасовими працівниками, обґрунтовано, що необхідність застосування цього принципу в регулюванні праці зазначених категорій найманих працівників має ряд об'єктивних передумов. Наведено та надано характеристику об'єктивним причинам, що обумовлюють необхідність застосування принципу єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Узагальнено, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників є цілком виправданою й обумовлена об'єктивними факторами. Застосування цього підходу, з одного боку, забезпечує рівність таких працівників з іншими категоріями найманих працівників і передбачає для перших ті ж гарантії, що й для других. А з іншого – покликане забезпечити врахування особливостей умов праці сезонних та тимчасових працівників із тим, щоб не допустити можливих порушень їхніх прав і законних інтересів.

Розділ 2 «Особливості забезпечення єдності і диференціації в правовому регулюванні праці сезонних та тимчасових працівників» складається з трьох підрозділів, у яких: надається характеристика єдності правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками; окреслюються форми та методи забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників; розкриваються межі диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

У підрозділі 2.1 «Єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками» наголошується, що єдність правового регулювання трудових відносин покликана забезпечити єдиний підхід до правового регулювання всіх категорій працівників, не допустити можливих випадків дискримінації і зловживань з боку роботодавців. Аргументовано, що основу єдності правового регулювання у сфері трудового права становлять Конституція України та КЗпП України. Проаналізовано зміст вказаних нормативно-правових актів на предмет правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками.

Узагальнено, що єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками проявляється в таких ключових аспектах, зокрема: виключно добровільному характері такого роду праці; договірному характері здійснення трудової діяльності; в тому, що, як і будь-які інші категорії працівників, тимчасові та сезонні працівники зобов'язані належним чином виконувати доручену їм за трудовим договором роботу та дотримуватися відповідних норм і правил; за невиконання та/або неналежне виконання своїх посадових обов'язків працівники несуть відповідальність.

Окрему увагу звернено на те, що сезонні та тимчасові працівники, мають право не лише на щорічні, але й на інші види відпусток, передбачених

законодавством, адже якихось заборон з цього приводу для досліджуваних категорій працівників закон не містить.

Встановлено, що єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками є важливою умовою забезпечення рівності прав цих працівників з іншими категоріями найманих працівників і недопущення будь-яких проявів дискримінації чи обмежень відносно сезонних і тимчасових працівників.

У підрозділі 2.2 «Форми та методи забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників» акцентується увага на тому, що забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників – це діяльність, що має свої форми та методи впливу, вивчення яких дозволить більш змістовно зрозуміти її сутність та механізм реалізації.

Розкрито теоретичні підходи щодо тлумачення поняття форми з точки зору філософії, психології, соціології. Окрему увагу звернено на правовий зміст цієї наукової категорії, що дозволило визначити форми забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників як зовнішнє вираження цього явища, це той вигляд, у якому означена диференціація проявляється в об'єктивному світі, зокрема в об'єктивному праві.

Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, обґрунтовано, що ключовою формою забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників є нормотворчість, яка залежно від рівня її здійснення та юридичної сили нормативно-правових актів, що приймаються, змінюються чи скасовуються, може виражатися в декількох формах: законодавчій діяльності, централізованій підзаконній нормотворчості, локальній та договірній нормотворчості.

Наголошується, що реалізація зазначених форм забезпечення диференціації правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками супроводжується використанням відповідних методів правового регулювання, тобто певних прийомів та способів встановлення цієї диференціації.

Узагальнено наукові думки з приводу тлумачення поняття «метод», на основі чого запропоновано авторське визначення поняття «методи забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників». Встановлено, що всю сукупність відповідних методів найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) залежно від порядку прийняття нормативно-правового акта, який визначає правові засади диференціації; 2) залежно від характеру встановлення норм, що визначають засади диференціації.

У підрозділі 2.3 «Межі диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників» перш за все зазначається, що диференціація не суперечить принципу рівності прав і законних інтересі найманих працівників, а навпаки покликана забезпечити повноцінне втілення цього принципу відносно працівників, які реалізують своє право на працю на специфічних умовах. Підкреслено, що така диференціація не є довільною та має певні межі.

Відзначено, що особливі умови праці, які визначають необхідність застосування диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, не є підставою для відхилення від вимог законності й інших основоположних принципів, на яких ґрунтується як суспільне життя в країні в цілому, так і сфера трудових відносин і трудового права зокрема.

Акцентовано увагу на тому, що сезонним може вважатися лише той найманий працівник, якого прийнято на умовах строкового трудового договору, термін дії якого не перевищує встановлених законодавством меж, для виконання робіт, що прямо визначені законодавством як сезонні. Тобто обидві ознаки – і строковість трудового договору, і конкретні, прямо передбачені в законодавстві види робіт є необхідними та обов'язковими умовами наділення працівника статусом сезонного.

Стосовно меж диференціації тимчасових працівників, то в цьому контексті відзначено, що ніяких законодавчих вказівок з приводу робіт, на які вони можуть прийматися, немає. А отже, їхня праця може застосовуватися на будь-яких видах робіт, і єдиною обов'язковою та необхідною умовою віднесення найманого працівника до категорії тимчасових є строк дії трудового договору, граничні межі якого знову ж таки визначені законодавством. Важливо, що під час прийняття особи на підприємство, на якому виконуються сезонні роботи, вона може бути оформлена і як тимчасовий, і як сезонний працівник, якщо строк трудового договору незначний (до 2 місяців). А отже, важливо, щоб сторони чітко узгодили, у якому саме статусі особа виконуватиме свої трудові функції. Ще одним важливим питанням у розрізі проблематики визначення меж диференціації правового регулювання досліджуваних трудових відносин є те, що положення підзаконних нормативно-правових актів послаблюють гарантії права на відпочинок та належну оплату тимчасових працівників.

Констатовано, що існуючі на сьогодні спеціальні підзаконні нормативно-правові акти, покликані врегулювати особливості трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками, мають низку проблем, які полягають у тому, що ці підзаконні акти не покращують правове становище вказаних працівників, специфіка якого обумовлена умовами їхньої праці, а навпаки погіршують його, що є неприйнятним.

Розділ 3 «Напрямки вдосконалення правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників» складається з двох підрозділів, у яких: узагальнюється зарубіжний досвід правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників та опрацьовуються можливості його використання в Україні; встановлюються шляхи покращення загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

У підрозділі 3.1 «Зарубіжний досвід правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників та можливості його використання в Україні» перш за все акцентується увага на доцільності та важливості проведення наукових досліджень, присвячених вивченню зарубіжного досвіду правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Узагальнено відповідний досвід Великобританії, на основі розгляду якого як позитивний момент було відзначено те, що законодавцем цієї країни було створено всі необхідні організаційні та правові умови для того, щоб тимчасові та сезонні працівники мали рівні права та можливості з іншими категоріями працівників, яких відносять до постійного складу підприємства, установи та організації.

Досліджено досвід правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників у таких державах, як Німеччина, Франція та Польща, на основі чого констатовано, що на сьогодні в різних державах світу сформувався досить неоднomanітний підхід до правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, однак при цьому відзначено, що в багатьох державах сформулювалось чітке розуміння того, що використання праці тимчасових та сезонних працівників є вигідним як для самих роботодавців, так і для держави загалом.

Запропоновано авторське бачення щодо найбільш позитивного зарубіжного досвіду, який доцільно використати вітчизняному законодавцю при вдосконаленні загального та спеціального законодавств, яке закріплює правові засади праці сезонних та тимчасових працівників

У підрозділі 3.2 «Шляхи покращення загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади регулювання праці сезонних та тимчасових працівників» зазначається, що на наявність недоліків у нормативно-правовому підґрунті трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників вже звертали увагу дослідники.

Констатовано, що вирішити проблеми, пов'язані із регулюванням праці сезонних та тимчасових працівників, можливо шляхом вдосконалення відповідного загального та спеціального трудового законодавства. Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, було аргументовано, що ключовим і найбільш перспективним напрямом вдосконалення загального трудового законодавства є його кодифікація, результатом якої має стати прийняття єдиного кодифікованого нормативно-правового акта – Трудового

кодексу України. У ньому пропонується суттєво розширити права та гарантії здійснення трудової діяльності сезонних та тимчасових працівників.

Відзначено, що поряд із загальним законодавством обов'язкового перегляду потребує законодавство спеціальне. До напрямів його покращення віднесено такі: 1) необхідно повністю переглянути спеціальні, видані в централізованому порядку нормативно-правові акти з питань регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими найманими працівниками; 2) визначити межі диференціації на рівні основного кодифікованого закону з питань найманої праці; 3) законодавчо закріпити наслідки невиконання роботодавцем деяких приписів спеціальних нормативно-правових актів з питань праці сезонних та тимчасових працівників під час прийняття їх на роботу; 4) закріпити у спеціальному законодавстві, що строк дії трудового договору із сезонним та/або тимчасовим працівником може перевищувати встановлені законодавством граничні межі у випадку, якщо особа скористалася своїм правом на щорічну відпустку, тривалість якої перевищує термін дії зазначеного строкового трудового договору; 5) слід звернути увагу й на врегулювання виплати сезонним та тимчасовим працівниками вихідної допомоги.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання наукового завдання – з'ясувати сутність та особливості єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, а також, спираючись на аналіз позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду, розробити відповідні пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення норм загального та спеціального трудового законодавства, що регулює відповідні правовідносини. За результатами дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Обґрунтовано, що під правовим статусом сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права найбільш доцільно розуміти закріплене нормами чинного загального та спеціального трудового законодавства юридичне становище працівника, яке встановлюється через сукупність відповідних елементів. До них запропоновано віднести: трудову правосуб'єктність; суб'єктивні права та юридичні обов'язки; правові, соціальні, економічні та інші гарантії їхньої трудової діяльності. Відзначено, що ключовими особливостями правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права є такі: особлива сфера здійснення трудової діяльності; специфічний порядок прийняття на роботу, укладання трудового договору, здійснення трудової діяльності, та припинення трудових правовідносин; специфічний перелік юридичних гарантій при реалізації трудових правовідносин; особливий порядок оформлення соціальної

допомоги, відпусток тощо; тривалість трудових правовідносин із сезонними та тимчасовими працівниками є чітко обмеженою.

2. Встановлено, що система принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників представлена чималою кількістю засад, які у своїй сукупності забезпечують стабільне функціонування та сталий розвиток трудо-правових відносин із цими категоріями працівників. Обстоюється позиція, що в системі таких засад одне із ключових місць належить засаді єдності та диференціації правового регулювання. Наголошено, що важливість існування такого принципу обумовлена тим, що саме через нього вбачається можливим створити таку систему трудового законодавства, яка дозволяє забезпечити повне та всебічне врегулювання трудових правовідносин із досліджуваними категоріями працівників. А відтак можемо говорити про те, що саме єдність та диференціація дозволяють: по-перше, врахувати всю специфіку трудової діяльності сезонних та тимчасових працівників; по-друге, забезпечити їм ефективний юридичний, соціальний, економічний захист тощо; по-третє, врахувати ризики, які є властивим для цієї категорії працівників.

3. Узагальнено, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників є цілком виправданою й обумовлена об'єктивними факторами. Застосування цього підходу, з одного боку, забезпечує рівність таких працівників з іншими категоріями найманих працівників і передбачає для перших ті ж гарантії, що й для других. А з іншого – покликане забезпечити врахування особливостей умов праці сезонних та тимчасових працівників з тим, щоб не допустити можливих порушень їхніх прав і законних інтересів.

До об'єктивних факторів диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників віднесено: по-перше, природні та кліматичні умови виконання робіт. Специфіка природно-кліматичних умов може обумовлювати диференціацію правового регулювання праці як в силу того, що вони (тобто зазначені умови) суттєво ускладнюють трудову діяльність людини і негативним чином впливають на її здоров'я та при тривалому перебуванні в них, можуть загрожувати життю працівника; так і через те, що деякі види праці є актуальними і здійснюються тільки за настання певних природно-кліматичних умов; по-друге, тимчасовий характер правового взаємозв'язку між найманим працівником та роботодавцем. І сезонні, і тимчасові працівники перебувають у трудових відносинах із роботодавцем не безстроково, як передбачено загальним правилом, закріпленим у КЗпП, а лише в межах визначеного законодавством строку. Такий підхід обумовлений тим, що в роботодавця, у зв'язку з характером та умовами роботи, немає потреби чи можливості для залучення працівників для її виконання на постійній основі.

4. Обґрунтовано, що єдність правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками є важливою умовою: а) забезпечення рівності прав цих працівників з іншими категоріями найманих працівників і недопущення будь-яких проявів дискримінації чи обмежень відносно сезонних і тимчасових працівників; б) недопущення отримання якихось переваг і привілеїв сезонними та тимчасовими працівниками перед іншими найманими працівниками, окрім тих, що прямо обумовлені об'єктивно існуючими умовами праці досліджуваних працівників. Окрім того, відмічено, що чинне законодавство в цілому забезпечує вищезазначену рівність трудових прав, втім окремі аспекти правового статусу сезонних та тимчасових працівників все ж таки йдуть у розріз з існуючими конституційними та законодавчими гарантіями. Така ситуація, вочевидь, обумовлена застарілістю трудового законодавства, особливо спеціально орієнтованого на врегулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками, і потребує вирішення шляхом оновлення та вдосконалення відповідного нормативно-правового базису

5. Доведено, що форми забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників як зовнішнє вираження цього явища – це той вигляд, у якому означена диференціація проявляється в об'єктивному світі, зокрема в об'єктивному праві. Виокремлено такі форми забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників: а) законотворчість; б) підзаконну нормотворчість; в) локальну нормотворчість; г) договірне регулювання.

Акцентовано увагу на тому, що реалізація форм забезпечення диференціації правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками супроводжується використанням відповідних методів правового регулювання, тобто певних прийомів та способів встановлення цієї диференціації. Виокремлено такі основні методи забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників: 1) залежно від порядку прийняття нормативно-правового акта, який визначає правові засади диференціації: а) метод централізованого регулювання, за якого забезпечення диференціації відбувається шляхом прийняття компетентними органами публічної влади нормативно-правових актів загальнодержавного характеру, де визначаються відповідні особливості трудових відносин за участю сезонних та тимчасових працівників; б) метод децентралізованого регулювання, який дає можливість сторонам трудових відносин самостійно вирішувати певні питання їхніх трудових відносин через локальне та договірне регулювання; 2) залежно від характеру встановлення норм, що визначають засади диференціації: а) метод владного веління (імперативний метод), з використанням якого державою, в особі її компетентних органів і посадових осіб, в односторонньому порядку встановлюються обов'язкові правила поведінки шляхом приписів, дозволів

чи заборон; б) метод перемовин і узгодження позицій (тобто диспозитивний метод), що дозволяє сторонам трудових правовідносин самостійно в межах, встановлених законодавством, визначити умови їхніх взаємовідносин щодо використання найманої праці.

6. Констатовано, що існуючі на сьогодні спеціальні підзаконні нормативно-правові акти, які покликані врегулювати особливості трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками, мають низку проблем, які полягають у тому, що ці підзаконні акти не покращують становище вказаних працівників, специфіка якого обумовлена умовами їхньої праці, а навпаки погіршують його, що є неприйнятним. Адже розширення меж правового регулювання окремих категорій працівників, хоча й передбачає встановлення відмінних від інших найманих працівників умов праці, втім не має виходити за межі тих загальних принципів і гарантій, що визначаються Конституцією України, КЗпП України та іншими законами України, як основоположні, а отже, такі, що не можуть порушуватися чи ігноруватися з будь-яких міркувань; це ті граничні межі, перетин яких у бік погіршення становища будь-якого працівника мають розцінюватися як правопорушення і викликати відповідну реакцію держави.

7. Виокремлено такий зарубіжний досвід, який доцільно використати вітчизняному законодавцю при вдосконаленні загального та спеціального законодавств, яке визначає правові засади праці сезонних та тимчасових працівників: по-перше, доцільним є розробити спеціальний нормативно-правовий акт, зокрема Закон України «Про регулювання праці тимчасових та сезонних працівників» (приклад Німеччини), який має урегулювати найбільш важливі аспекти використання праці цієї категорії працівників, зокрема: а) порядок укладання трудового договору; б) права та обов'язки сторін правовідносин; в) відповідальність сторін трудового договору; г) строки укладання договорів, умови та порядок його розірвання тощо; по-друге, необхідно створити агенції із найму тимчасових та сезонних працівників, які будуть виступати своєрідними гарантами захисту законних прав, свобод та інтересів сезонних та тимчасових працівників; по-третє, у загальному трудовому законодавстві необхідно розширити перелік економічних, соціальних та політичних гарантій здійснення трудової діяльності цієї категорії працівників.

8. Доведено, що на сьогодні ключовим напрямом вдосконалення загального трудового законодавства України є його кодифікація. Наголошено, що вона є ключовим і найбільш перспективним напрямом вдосконалення загального трудового законодавства, її результатом має стати прийняття єдиного кодифікованого нормативно-правового акта – Трудового кодексу України. У контексті представленої проблематики в цьому нормативно-правовому акті запропоновано суттєво розширити права та

гарантії здійснення трудової діяльності сезонними та тимчасовими працівниками.

До найбільш перспективних напрямів вдосконалення спеціального трудового законодавства в досліджуваному контексті віднесено необхідність: переглянути спеціальні, видані в централізованому порядку нормативно-правові акти з питань регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими найманими працівниками; визначити межі диференціації трудових відносин із сезонними та тимчасовими найманими працівниками на рівні основного кодифікованого закону з питань найманої праці; встановити наслідки невиконання роботодавцем деяких приписів спеціальних нормативно-правових актів з питань праці сезонних та тимчасових працівників під час прийняття їх на роботу; закріпити у спеціальному законодавстві, що строк дії трудового договору із сезонним та/або тимчасовим працівником може перевищувати встановлені законодавством граничні межі у випадку, якщо особа скористалася своїм правом на щорічну відпустку, тривалість якої перевищує термін дії зазначеного строкового трудового договору; врегулювати питання виплати сезонним та тимчасовим працівниками вихідної допомоги.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Бондаренко С. До характеристики форм та методів забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. KELM. 2020. № 7. С. 217-221 (Республіка Польща)
2. Бондаренко С.М. Поняття та особливості правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права. Юридична наука. 2019. №9. С. 188-193.
3. Бондаренко С.М. До проблеми з'ясування місця єдності й диференціації в системі принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Юридична наука. 2019. №10. С. 191-197.
4. Бондаренко С.М. До проблеми обґрунтування об'єктивної обумовленості єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Юридична наука. 2020. №3. С. 122-128.
5. Бондаренко С.М. До характеристики єдності правового регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 2. Том 5. С. 244-248.

Опубліковані праці апробаційного характеру

6. Бондаренко С.М. Локальна нормотворчість, як форма забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 19–20 липня 2017 року). – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. С. 28–31.

7. Бондаренко С.М. Законотворчість, як форма забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ 14-15 листопад 2018 року). – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2018. С. 41-44.

8. Бондаренко С.М. Об'єктивні обставини, що обумовлюють єдність правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Пріоритети розвитку юридичних наук у ХХІ столітті: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 17–18 липня 2019 р.). – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2019. С. 45–47.

АНОТАЦІЯ

Бондаренко С.М. Єдність та диференціація правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» (081 – Право). – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2021.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання наукового завдання, яке полягає в тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства України та практики його реалізації, з'ясувати сутність та особливості єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників, а також на основі узагальнення позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду окреслити найбільш перспективні напрями покращення загального та спеціального трудового законодавства в цій сфері.

З'ясовується поняття та особливості правового статусу сезонних та тимчасових працівників як суб'єктів трудового права. Обґрунтовується об'єктивна обумовленість єдності та диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Встановлюється місце єдності й диференціації в системі принципів правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Надається характеристика єдності правового

регулювання трудових відносин із сезонними та тимчасовими працівниками. Окреслюються форми та методи забезпечення диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Розкриються межі диференціації правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників. Узагальнюється зарубіжний досвід правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників та опрацьовуються можливості його використання в Україні. Встановлюються шляхи покращення загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади регулювання праці сезонних та тимчасових працівників.

Ключові слова: правовий статус, сезонні працівники, тимчасові працівники, суб'єкт трудового права, єдність, диференціація, принципи, правове регулювання, трудові правовідносини, форми, методи, межі диференціації, зарубіжний досвід, трудове законодавство, загальне законодавство, спеціальне законодавство.

АННОТАЦИЯ

Бондаренко С.М. Единство и дифференциация правового регулирования труда сезонных и временных работников. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» (081 – право). – Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2021.

В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в том, чтобы опираясь на анализ научных взглядов ученых, норм действующего законодательства Украины и практики его реализации, выяснить сущность и особенности единства и дифференциации правового регулирования труда сезонных и временных работников, а также на основе обобщения положительного отечественного и зарубежного опыта определить наиболее перспективные направления улучшения общего и специального трудового законодательства в этой сфере.

Выясняется понятие и особенности правового статуса сезонных и временных работников как субъектов трудового права. Обосновывается объективная обусловленность единства и дифференциации правового регулирования труда сезонных и временных работников. Устанавливается место единства и дифференциации в системе принципов правового регулирования труда сезонных и временных работников. Дается характеристика единства правового регулирования трудовых отношений с сезонными и временными работниками. Определяются формы и методы обеспечения дифференциации правового регулирования труда сезонных и временных работников. Раскрываются пределы дифференциации правового

регулирования труда сезонных и временных работников. Обобщается зарубежный опыт правового регулирования труда сезонных и временных работников и обрабатываются возможности его использования в Украине. Устанавливаются пути улучшения общего и специального трудового законодательства, которое определяет правовые основы регулирования труда сезонных и временных работников.

Ключевые слова: правовой статус, сезонные работники, временные работники, субъект трудового права, единство, дифференциация, принципы, правовое регулирование, трудовые правоотношения, формы, методы, границы дифференциации, зарубежный опыт, трудовое законодательство, общее законодательство, специальное законодательство.

SUMMARY

Bondarenko S.M. Unity and differentiation of legal regulation of the work of seasonal and temporary workers. – Printed as a manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Legal Sciences on a specialty 12.00.05 “Labor Law; Social Security Law” (081 – Law). – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2021.

Theoretical generalization and new scientific task solution, which is to define the nature and features of unity and differentiation of legal regulation of the work of seasonal and temporary workers, on the basis of a review of scientific views, the current Ukrainian legislation, and practice of its implementation, and to define the most promising directions for improvement of general and special labor legislation in the relevant area, proceeding from the positive domestic and foreign experience, have been shown in this thesis.

The concept and features of the legal status of seasonal and temporary workers as subjects of labor law have been clarified. Objective conditionality for the unity and differentiation of the legal regulation of the work of seasonal and temporary workers has been justified. A place of unity and differentiation in the system of principles for the legal regulation of the work of seasonal and temporary workers has been determined. The unity of the legal regulation of labor relations with seasonal and temporary workers has been characterized. The forms and methods of ensuring differentiation in the legal regulation of the work of seasonal and temporary workers have been defined. The scope of differentiation in the legal regulation of the work of seasonal and temporary workers has been revealed. Foreign experience of the legal regulation of the work of seasonal and temporary workers has been summarized and the possibilities of its application in Ukraine have been considered. Ways of improvement of general and special labor legislation, which establishes the legal basis for regulation of the work of seasonal and temporary workers have been determined.

Keywords: legal status, seasonal workers, temporary workers, subject of labor law, unity, differentiation, principles, legal regulation, labor law relations, forms, methods, scope of differentiation, foreign experience, labor legislation, general legislation, special legislation.