

## SOCIO-LEGAL ESSENCE OF ENSURING THE STABILITY OF LABOR RELATIONS

***В. О. Швець***

*кандидат юридичних наук, суддя  
Вищий господарський суд  
м. Київ*

### СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА СУТНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Актуальність теми.** Європейська інтеграція, а також «прагнення до встановлення міжнародних стандартів та забезпечення європейських гарантій у сфері праці», як справедливо зазначає Д. І. Сіроха, «вимагає оновлення трудового законодавства, що обумовлює необхідність усебічного дослідження як нових правових інститутів, так і тих, що існували раніше і які в сучасних умовах одержали та одержуватимуть новий зміст» [1, с. 174]. У цьому контексті слід зауважити, що в реформованому законодавстві про працю повинно бути належним чином врегульоване питання забезпечення стабільності трудових правовідносин, а саме – забезпечення гармонійної стабільності цих правових відносин.

Разом із тим, слід мати на увазі, що в сучасних умовах постмодернізму відбувається поступове переосмислення сутності та цінності трудової діяльності (праці), що обумовлює дискусії в наукових колах українських та зарубіжних юристів-трудоваків. Разом із цим, слід зробити застереження, що людиноцентриська сутність трудового права у цьому контексті позначається нелише в якості умов праці (їх обсязі, відповідності стандартам концепції гідної праці тощо), але й в характеристиці стану статистики та динаміки цих умов, а також змінюваності умов трудового договору, його дії. Це пояснюється тим, що забезпечення належних умов праці працівника без забезпечення гармонійної стабільності чи нестабільності трудових правовідносин призводитиме до того, що працівник буде виконувати трудові обов'язки в безпечних умовах праці, однак, перебуваючи зокрема у стані близькому до становища кріпосного.

Однак, попри очевидну соціально-правову значимість засади стабільності трудових правовідносин (та її практичної реалізації), слід констатувати, що по сьогодні у вітчизняній та зарубіжній теорії трудового права юристами-трудоваками ще комплексно не досліджувалось питання соціально-правової сутності та значення відповідної стабільності розглядуваних правовідносин. Це обумовлено тим фактом, що юридичний конструкт «стабільність трудових правовідносин» загалом є малодослідженим.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** Попри очевидну соціально-правову значимість стабільності трудових правовідносин, слід констатувати, що по сьогодні у вітчизняній та зарубіжній теорії трудового права юристами-трудоваками ще комплексно не досліджувалось питання соціально-правової сутності та значення відповідної стабільності розглядуваних правовідносин. Це обумовлено тим фактом, що юридичний конструкт «стабільність трудових правовідносин» загалом є малодослідженим. Поряд із тим, зауважимо, що окремі аспекти соціально-правової сутності та значення стабільності трудових правовідносин розглядалися окремими українськими ученими, зокрема, Е. В. Бабенком, В. В. Бонтлабом, С. Я. Вавженчуком, Л. В. Вакарюк, Л. Ю. Величко, С. В. Венедиктовим, С. В. Вишновецькою, Н. Д. Гетьманцевою, О. М. Ганечко, В. В. Гладким, М. І. Іншином, А. Ю. Коротких, В. В. Пузановою, Я. В. Сімутіною, Д. І. Сірохою, А. П. Тихою, В. І. Щербиною, О. М. Ярошенком, І. І. Яцкевичем та іншими науковцями. Наукові напрацювання цих та інших правників стануть теоретичним фундаментом для з'ясування соціально-правової сутності та значення стабільності трудових правовідносин в сучасних умовах.

Отже, **метою** цієї наукової статті є комплексне окреслення концептуальної соціально-правової сутності забезпечення стабільності трудових правовідносин. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких завдань:

- 1) сформулювати визначення поняття «стабільність трудових правовідносин»;
- 2) виокремити основні функціональні вияви стабільності трудових правовідносин;
- 3) узагальнити результати дослідження соціально-правової сутності забезпечення стабільності трудових правовідносин характеризує соціально-правове значення цієї стабільності.

**Виклад основного матеріалу.** Стабільність трудових правовідносин є якісною характеристикою вияву цих правовідносин, що окреслюється у межах наступних видів (рівнів) стабільності відносин:

- 1) абсолютна стабільність трудових правовідносин (є результатом незмінюваності та дії трудового договору);
- 2) відносна стабільність трудових правовідносин (виявляється у тому, що трудовий договір між працівником та роботодавцем не розривається та не змінюється у частині основних (суттєвих) умов договору);
- 3) умовна стабільність трудових правовідносин (трудова договір між учасниками цих відносин змінюється у частині суттєвих умов, не припиняючи своєї дії та, таким чином, не призводячи до припинення існуючих правових відносин).

З огляду на це визначення, можемо дійти висновку, що в стабільності трудових правовідносин закладена надзвичайна соціальна цінність, котра має очевидне важливе соціально-правове значення для становлення України в якості правової та соціальної держави у напрямку розбудови стабільного т. зв. «світу праці». Між тим соціально-правова сутність цієї цінності розкривається у функціональних виявах стабільності трудових правовідносин (власне, ефект, який здійснює ця засада на учасників

цих правовідносин та на т. зв. «світ праці» загалом), проаналізувавши які, можемо дійти висновку стосовно соціально-правової значимості розглядуваної стабільності.

Зважаючи на викладене можемо окреслити наступні функціональні вияви стабільності трудових правовідносин:

1. Уповільнення надмірної динаміки трудових правовідносин, яка обумовлює деградування цих відносин і т. зв. «світу праці» до системи відносин, побудованій на ідеї меркантицентризму. Як відомо, стабільний розвиток будь-якої держави унеможливлюється у разі, коли державою ігнорується потреба розбудови т. зв. «соціально забезпеченого суспільства». Поряд із тим, як констатується ученими, на сьогоднішній день «держави, бажаючи щонайшвидшого процвітання, надають бізнесу широкі преференції у сфері праці, дозволяючи користуватися трудовим ресурсом критично “неоліберально”, з тим, щоб в найбільшій мірі сприяти досягненню швидкого та максимального прибутку від підприємницької діяльності». За цих умов «бізнес, що прагне швидкого економічного добробуту, тяжіє до моделі взаємовідносин із працівниками, сформованих у період фабричного та заводського законодавства, вимагаючи від робочої сили максимального трудового результату, за умови мінімальних витрат на забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників» [2, с. 72]. Окреслені тенденції у сучасній теорії права отримали назву «меркантицентризм», парадокс чого виявляється у тому, що, «захищаючи у трудових правовідносинах саме інтереси бізнесу, бажаючи сформувати у державі привабливий інвестиційний клімат, забезпечити таким чином процвітання держави, законодавець не тільки відмовляється від наріжної ідеї “людина – найвища цінність”, а й піддає бізнес множинним економічним ризикам у частині зниження ефективності трудового ресурсу, а саме суспільство – до довгострокового економічного застою у перспективі та до закономірного підвищення криміналізації суспільства (створюється клас “злидених працівників”）」 [2, с. 72–73]. Зважаючи на викладене, а також на сутність «гармонійної стабільності трудових правовідносин», доходимо висновку, що наявність у законодавстві вимог до працівника та роботодавця, які вимагають наявності в практичній дійсності комплексу певних підстав і умов для зміни та припинення трудових правовідносин, є функціональним виявом засади стабільності трудових правовідносин, що унеможливлює довільне користування учасниками цих правовідносин свободою праці та господарською свободою, що могло би спрямовані на досягнення мети трудового права України, що пронизане ідеєю людиноцентризму. Наявність відповідних нормативних бар'єрів уповільнює невиправдану динаміку трудових правовідносин та дозволяє повернути їх на той етап, після якого відбулась невиправдана зміна трудових правовідносин чи їх припинення (зокрема, за судовим рішенням у справах про незаконне звільнення, про неправомірну зміну умов трудового договору тощо).

Критично аналізуючи стримувальний ефект засади стабільності трудових правовідносин щодо зміни форми трудових правовідносин та їх припинення, слід мати на увазі, що чинні норми національного законодавства про працю містять чіткі стандарти зміни трудового

договору, «встановлюють межі правових можливостей його сторін», в яких учасники трудових правовідносин «можуть проявляти свободу своєї волі» [3, с. 277]. Поряд із тим, вказуючи на те, що уповільнення надмірної динаміки трудових правовідносин, що обумовлює деградування цих відносин і т. зв. «світу праці» до системи відносин, вибудованих на ідеї мерантицентризму, є окремим функціональним виявом стабільності трудових правовідносин, слід мати на увазі, що цей вияв складають наступні стримувальні ефекти цієї стабільності:

1) стримування довільної зміни трудового договору. В умовах стрімкого розвитку ринкової економіки, як зазначає Е. В. Бабенко, «змінюється й атмосфера на ринку праці, що не може не вплинути на процес укладання та зміни трудового договору» [4, с. 94]. Українська учена А. П. Тиха констатує, що на сьогоднішній день роботодавці, опинившись у важких економічних умовах, «намагаючись уникнути стану неплатоспроможності та зберегти конкурентність свого товару чи послуг, вдаються до заходів зменшення витрат на трудовий ресурс». Поряд із тим, «розуміючи, що масове скорочення чисельності персоналу не в повній мірі здатне вирішити нагальні господарські проблеми підприємства, вони намагаються “оптимізувати” найманих працівників, а саме: ставлять перед ними більший обсяг вимог за меншу заробітну плату, змінюють їм режим роботи, переміщують на нове робоче місце чи переводять на інше місце роботи – тобто змінюють відповідні умови трудового договору» [5, с. 10]. Все це, звісно, сприяє посиленню іноді загрозливої для стану забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників динаміки змінюваності трудових правовідносин, якій Україна, як держава, в котрій людина, її життя та здоров'я проголошені «найвищою соціальною цінністю», протидіє шляхом нормативного закріплення стабільності трудових правовідносин та створення і функціонування відповідного правового механізму забезпечення цієї стабільності.

З огляду на вказане цілком закономірним є те, що свобода зміни трудового договору (так само, як і його припинення) у працівника та роботодавця не є рівнозначною, у тій мірі, в якій в практичній дійсності наявна нерівність можливостей учасників розглядуваних правових відносин. На цю обставину звертає увагу також українська учена О. О. Коваленко, наголошуючи на тому, що у випадках, коли працівник бажає змінити трудовий договір, «то він має більше простору для вияву своєї волі адже законодавство не встановлює ніяких обмежень щодо можливостей працівника» (у цьому контексті в повній мірі «панує принцип свободи праці»). Однак, у тому разі, «якщо ініціатором змін виступає роботодавець, свобода його волі обмежується приписами норм чинного трудового законодавства, які забезпечують охорону прав і інтересів працівника, і виступають юридичними гарантіями цих прав та інтересів. Свобода волі роботодавця обмежується і таке обмеження має на меті: охорону та захист інтересів працівника, держави та суспільства; охорону та захист реалізації права людини на працю» [3, с. 322].

Вказані зауваження у повній мірі відображають тенденцію нормативного стримування державою впливу ідеї мерантицентризму, якою керується значна частина роботодавців на ринку праці, котрі в сво-

їй діяльності та у відносинах з найманими працівниками не ґрунтуються на принципі соціальної відповідальності. Тобто, можемо дійти наступного проміжного висновку: у випадках, коли подальші зміни законодавства про працю України будуть змінюватись у напрямку лібералізації стандартів змінюваності та припинення трудових договорів, працівники позбавляться можливості в повній мірі реалізовувати власну свободу праці у частині права на працю, а сам т. зв. «світ праці» буде системно перебудовуватись на ідеї мерантицентризму, що сприятиме концептуальному переосмисленню трудового права, як «права ринку праці», концептуально близького до фабричного та заводського законодавства, що не характеризувалось людиноцентристською спрямованістю. Відповідно, засада гармонійної стабільності трудових правовідносин є цінністю, що ґрунтується на ідеї соціальної відповідальності та таким чином унеможлиблює практичне нехтування людиноцентристською спрямованістю чинного законодавства про працю. Окреслений ефект розглядуваної засади обумовлює розуміння цієї стабільності в якості цінності, що має значне соціально-правове значення, від якого безпосередньо залежить добробут працездатного населення України, економічне зростання держави та побудова цивілізованого ринку праці, що ґрунтується на ідеї соціальної відповідальності;

2) стримування довільного припинення трудових правовідносин. Припинення трудових правовідносин, як зазначає С. М. Глазько, «передбачає свободу вибору даного варіанта поведінки сторонами трудового договору». У цьому контексті «як працівник, так і роботодавець вправі самі вирішувати, що їм робити: припиняти, змінювати чи поновлювати трудові правовідносини» [6, с. 383]. Тобто, у припиненні цих правовідносин «втілюється принцип свободи праці, принцип свободи трудового договору, які, власне, і характеризують волю та волевиявлення людини при реалізації права на працю». При цьому припинення відповідних правових відносин у загальному сенсі є «логічною крапкою у існуванні трудового договору, яке починається з його укладення, продовжується у його динаміці з можливістю зміни його умов і, відповідно, закінчується із припиненням» [3, с. 328].

Поряд із тим, стримування довільного припинення трудових правовідносин, як ефект вияву стабільності зазначених правових відносин, безпосередньо об'єктивується в нормативних правилах, які містять підстави та умови припинення трудових правовідносин. Це означає, що індивідуальне припинення трудових правовідносин має відбуватись виключно за наявності відповідних умов і підстав, що вносять необхідний рівень визначеності у перебіг трудових правовідносин, в інакшому випадку відповідне припинення може вважатись неправомірним.

2. Недопущення необґрунтованого підвищення динаміки трудових правовідносин, обумовленої зловживаннями роботодавцем своїм господарсько-економічним становищем та дисциплінарною владою. У загальному сенсі значення вказаного впливу (ефекту) засади стабільності трудових правовідносин в Україні можна окреслити як те, що у разі наявності негідної (недобросовісної) поведінки працівника, що шкодить інтересам роботодавця та меті відповідних трудових правовідносин, й, за які настає дисциплінарна відповідальність, роботодавець може у відповідні строки

звільнити працівника-порушника трудової дисципліни, утім лише тоді, коли за відповідні дії може бути застосований зазначений дисциплінарний захід. Тобто працівник може бути звільнений у дисциплінарному порядку тоді, коли він порушить трудову дисципліну, а вчинений ним дисциплінарний проступок (за характером суспільної шкідливості) чи проступки (їх кількість, інтенсивність вчинення) будуть фактичною підставою, з огляду на яку роботодавець, керуючись відповідною нормою закону, може розірвати трудові правовідносини з працівником-порушником.

3. Мінімізація необґрунтованого підвищення динаміки трудових правовідносин в екстраординарних ситуаціях. Екстраординарними ситуаціями у цьому контексті розуміються незвичайні ситуації, які становлять собою фактичні підстави для зміни чи припинення трудових правовідносин. Такими випадками є кризові ситуації, обумовлені банкрутством роботодавця, припиненням юридичної особи-роботодавця, оголошення надзвичайного стану тощо. У цьому сенсі зазначений практичний вияв припинення трудових правовідносин має, як правило, масовий характер й пов'язується з вивільненням всіх чи частини найманих працівників (банкрутство, припинення юридичної особи) чи переведення працівника з подальшою примусовою працею (режим воєнного стану, надзвичайного стану).

Поряд із тим, навіть в екстраординарних ситуаціях трудове право передбачає захист трудових прав і законних інтересів працівників у їх реалізації права на працю, а також права не бути примушеним до праці в світлі засади гармонійної стабільності трудових правовідносин.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що соціально-правова сутність забезпечення стабільності трудових правовідносин характеризує соціально-правове значення цієї стабільності. У цьому сенсі гармонійна стабільність трудових правовідносин обумовлює існування особливого трудоправового режиму трудових правовідносин, що ґрунтується на людиноцентристській парадигмі розвитку вітчизняного трудового права й обумовлює центризм людини у сфері праці. У межах цього правового режиму існує низка нормативних бар'єрів, що стримують довільне користування учасниками трудових правовідносин свободою праці та господарською свободою (у звичайних та екстраординарних ситуаціях, зокрема, у процесі банкрутства роботодавця, запровадження воєнного стану), результатом чого може стати недосягнення сторонами договору мети трудових правовідносин. В окресленому контексті гармонійна стабільність трудових правовідносин постає особливою людиноцентристською засадою сучасного трудового права, яка спрямовує поведінку учасників трудових правовідносин таким чином, щоби т. зв. «світ праці» продовжував органічно розвиватись, сприяючи побудові України в якості правової та соціальної держави.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сіроха Д. І. До питання змісту нормотворчості суб'єктів трудового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2014. Вип. 29, Ч. 2, Т. 4/1. С. 174–177.
2. Гладкий В. В. Колас трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. Захист

демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: зб. матеріалів Всеукр. правнич. диспути (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: ДЮІ МВС, 2017. С. 71–76.

3. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 447 с.

4. Бабенко Е. В. Особливості нормативно-правового регулювання укладення та зміни трудового договору. Європейські перспективи. 2012. № 3, Ч. 3. С. 94–98.

5. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 235 с.

6. Глазко С. М. Основні засади припинення трудових правовідносин. Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. № 27. С. 383–386.

### **Швец В. О. Соціально-правова сутність забезпечення стабільності трудових правовідносин**

*Стаття присвячена комплексному з'ясуванню концептуальної соціально-правової сутності забезпечення стабільності трудових правовідносин. Автором на основі сформульованого визначення поняття «стабільність трудових правовідносин» виокремлюються основні функціональні вияви стабільності цих правових відносин. До таких функціональних виявів запропоновано віднести: уповільнення надмірної динаміки трудових правовідносин, яка обумовлює деградування цих відносин і т. зв. «світу праці» до системи відносин, вибудованій на ідеї меркантицентризму; недопущення необґрунтованого підвищення динаміки трудових правовідносин, обумовленої зловживаннями роботодавцем своїм господарсько-економічним становищем та дисциплінарною владою; мінімізація необґрунтованого підвищення динаміки трудових правовідносин в екстраординарних ситуаціях. У висновках до статей узагальнюються результати дослідження.*

**Ключові слова:** *правове регулювання, стабільність трудових правовідносин, сфера праці, трудове право, трудові правовідносини.*

### **Швец В. А. Социально-правовая сущность обеспечения стабильности трудовых правоотношений**

*Статья посвящена комплексному выяснению концептуальной социально-правовой сущности обеспечения стабильности трудовых правоотношений. Автором на основе сформулированного определения понятия «стабильность трудовых правоотношений» выделяются основные функциональные проявления стабильности данных правовых отношений. К таким функциональным проявлениям предложено отнести: замедление чрезмерной динамики трудовых правоотношений, которая обуславливает деградацию данных отношений и т. н. «мира труда» в систему отношений, выстроенной на идее меркантилизма; недопущение необоснованного повышения динамики трудовых правоотношений, обусловленной злоупотреблениями работодателем собственным хозяйственно-экономическим положением и дисциплинарной властью; миними-*

зация необоснованного повышения динамики трудовых правоотношений в экстраординарных ситуациях. В выводах к статьям обобщаются результаты исследования.

**Ключевые слова:** правовое регулирование, стабильность трудовых правоотношений, сфера труда, трудовое право, трудовые правоотношения.

### **Shvets V. Socio-legal essence of ensuring the stability of labor relations**

*The article is devoted to a comprehensive clarification of the conceptual socio-legal essence of ensuring the stability of labor relations. The author on the basis of the formulated definition of the concept of «stability of labor relations» highlights the main functional manifestations of the stability of these legal relations. Such functional manifestations include: slowing down the excessive dynamics of labor relations, which causes the degradation of these relations, and so-called. The «world of labor» to a system of relations built on the idea of mercantcentrism; prevention of unreasonable increase of dynamics of labor legal relations caused by abuses by the employer of the economic position and disciplinary power; minimization of unreasonable increase of dynamics of labor legal relations in extraordinary situations. The conclusions to the articles summarize the results of the study.*

**Keywords:** legal regulation, stability of labor legal relations, sphere of labor, labor law, labor legal relations.