

УДК 349.22

В. О. Швець
суддя Вищого господарського суду,
кандидат юридичних наук
ORCID 0000-0003-0120-8500

ПРАВО НА СТАБІЛЬНІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ТА ОСНОВНІ ФОРМИ ЙОГО ЗАХИСТУ

Постановка проблеми. Функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин у своєму фактичному безпосередньому вияві спрямовується на утвердження, охорону та забезпечення особливого права – права на стабільні трудові правовідносини, яке може вважатись комплексним, засадничим трудовим правом, що поширюється, як на працівника, так і на роботодавця (також стосується й інших суб'єктів трудового права). Досить схожим із цим правом є інше «засадниче комплексне право» – свобода праці. Однак, слід враховувати, що на відміну від свободи праці (та основних складових свободи: права на працю, права не бути примушеним до праці), право на стабільні трудові правовідносини, як особливе соціально-правове явище, у загальному сенсі захищає: 1) свободу праці та свободу господарської влади роботодавця у сфері праці; 2) не припускає зловживання відповідними свободами; 3) є «модельним», засадничим правом у сфері праці, що охоплює низку прав (і законних інтересів), що мають місце у сфері праці (право на переведення, право на відпустку, право на легальні трудові правовідносини тощо).

Відтак, без комплексного дослідження відповідного права, а також особливостей його захисту не можливо у достатній мірі дослідити сутнісний зміст механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Ускладнює окреслене питання той факт, що на сьогоднішній день в Україні (так само, як і в більшості держав світу) спостерігається надзвичайно низький рівень захищеності трудових прав працівників, а також не завжди захищеними є права та законні інтереси роботодавців. При цьому, аналізуючи наявні актуальні тенденції порушення трудових прав і законних інтересів у сфері праці, можемо дійти висновку, що у переважній мірі вони стосуються порушення саме права на гармонійні стабільні трудові правовідносини. Наприклад, провідний вітчизняний науковець М.І. Іншин наголошує на тому, сьогодні, на жаль, досі існує потреба в належному й ефективному захисті трудових прав, «про що свідчить украї велика кількість накопичених проблем у соціально-трудова правовідносинах» [1, с. 129].

Додатково ускладнює це питання той факт, що окреслене явище взагалі ще не було досліджено ні

українськими, ні зарубіжними правниками. Ця обставина пояснюється тим фактом, що по сьогодні загалом недостатньо дослідженим є феномен стабільності трудових правовідносин.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Захисту трудових прав працівників і роботодавців, формам захисту цих прав вже присвячувались праці багатьох вітчизняних юристів-трудоваків, серед яких: Е.В. Бабенком, В.В. Бонтлабом, С.Я. Вавженчуком, Л.В. Вакарюк, Л.Ю. Величко, С.В. Венедиктовим, С.В. Вишневецькою, Н.Д. Гетьманцевою, О.М. Ганечко, В.І. Журавель, С.І. Ілларіоною, М.І. Іншином, О.В. Карпушовою, Т.В. Колеснік, А.Ю. Коротких, М.В. Панченком, М.В. Писаревою, Я.В. Сімутіною, Д.І. Сірохою, А.П. Тихою, Д.А. Чижовим, В.І. Щербиною, Ю.М. Щотовою, О.А. Яковлевим, О.М. Ярошенком, І.І. Яцкевичем та іншими науковцями. Наукові праці цих та інших учених становлять теоретичний фундамент для дослідження права на стабільні трудові правовідносини, яке визначає концептуальну спрямованість функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, разом із формами захисту цього права.

Отже, метою цього дослідження є комплексне розкриття сутності права на стабільні трудові правовідносини та форми захисту цього права. Окреслена мета може бути досягнута у процесі виконання таких завдань: 1) з'ясувати основні ознаки права на стабільні трудові правовідносини й на підставі цього сформулювати визначення поняття «право на стабільні трудові правовідносини»; 2) окреслити основні форми захисту трудових правовідносин, що мають місце в Україні; 3) проаналізувати основні форми захисту права на стабільні трудові правовідносини, а також способи та засоби захисту цього права, що застосовуються у відповідних формах захисту; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Спершу слід зазначити, що найбільш повно визначення змісту права на стабільні трудові правовідносини можливо визначити лише на підставі виокремлення ознак цього права (аналізу цих ознак). Таким чином, приймаючи до уваги людиноцентристську парадигму розвитку сучасного трудового права, сутність трудових прав і закон-

них інтересів суб'єктів трудового права, а також, зважаючи на концептуальний зміст засади гармонійної стабільності трудових правовідносин, специфіку структури, організації та функціонування правового механізму забезпечення стабільності таких правовідносин, доходимо думки, що до основних ознак права на стабільні трудові правовідносини необхідно віднести наступні особливі риси цього права:

1) право на стабільні умови праці є комплексним правом, що охоплює різні права та/або законні інтереси у сфері праці (та у суміжних сферах) працівника, трудового колективу, роботодавця, представників працівників (зокрема, профспілок) і роботодавців, суспільства та держави. У гармонійних стабільних трудових правовідносин у тій чи іншій мірі заінтересовані усі суб'єкти трудового права. Вказане безпосередньо відображається також і на комплексі трудових прав й законних інтересів у сфері праці, що корегуються засадою стабільності цих правовідносин та сукупно складають собою відповідне право. Ця позиція ґрунтується на такому:

а) право працівника на стабільні трудові правовідносини вимагає, щоби трудові правовідносини, щонайменше: засновувались на трудовому договорі із дотриманням усіх вимог, передбачених для укладання такого акту; не містили у собі неправомірного тиску на волю працівника з тим, щоби виконувати трудові функції, що не передбачені трудовим договором, або ж у вільний від роботи час тощо; не становили собою кабальної праці чи іншого вияву стабільності трудових правовідносин, які порушують право працівника на припинення трудових правовідносин за його власним бажанням;

б) право трудового колективу на стабільні трудові правовідносини вимагає, щоби трудові правовідносини, принаймні:

– не спричиняли створення умов, за яких збільшується навантаження на колектив працівників без погодження цього трудового колективу, коли це навантаження виходить за межі того об'єму роботи, на який погоджувались працівники. Це питання є особливо актуальним сьогодні, коли роботодавці намагаються збільшити обсяги продукту (послуги), що виробляються у виробничих відносинах, без збільшення видатків на трудовий ресурс. Така практика шкодить праву трудового колективу на стабільні трудові правовідносини, адже спричиняє те, що з відповідного підприємства (установи, організації) будуть звільнятися працівники, що лише збільшувати навантаження на трудовий колектив;

– не зазнавали невинного вивільнення працівників, зокрема, скорочення колективу працівників, скорочення посад на підприємстві (в установі, організації);

в) право роботодавця на стабільні трудові правовідносини вимагає, щоби трудові правовідносини, щонайменше:

– не ставали перешкодою для належного перебігу виробничих процесів (відносин), зокрема: працівники повинні особисто, сумлінно виконувати свої обов'язки за трудовим договором, добросовісно виконуючи встановлені норми праці й завдання роботодавця, дбайливо ставлячись до майна роботодавця та інших працівників (також клієнтів роботодавця); відшкодовувати шкоду, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; дотримуватись трудової дисципліни, норм з охорони праці та правил внутрішнього трудового розпорядку загалом; поважати честь, гідність й інші особисті немайнові права роботодавця тощо;

– не спричиняли блокування господарської свободи роботодавця, у межах якої він може наймати та переводити працівників, а також звільняти їх у тому разі, коли: вбачає у цьому економічну доцільність; у нього втрачається довіра до працівника. Звісно, в умовах соціальної держави ці можливості роботодавця не повинні бути забезпечені за рахунок зниження рівня гідної праці працівників чи ігнорування законних інтересів працівників;

г) законний інтерес суспільства та держави у забезпеченні права на стабільні трудові правовідносини вимагає, щоби трудові правовідносини, принаймні: не спричиняли шкоди реалізації соціальної та економічної політики держави, спрямованих на створення сучасного ринку праці, який повинен функціонувати у європейській соціальній державі; не обумовлювали порушення трудових прав людини, а також економічних прав людини, що закріплені у Конституції України, проголошені у міжнародно-правових документах ООН та Ради Європи;

2) право на стабільні трудові правовідносини стосується практично усіх питань перебігу трудових правовідносин, починаючи з етапу, що передуює виникненню трудових правовідносин, й завершуючись етапом припинення таких правових відносин. Ця ознака впливає зі змісту засади стабільності трудових правовідносин, яка вимагає від суб'єктів трудового права, зокрема виникнення трудових правовідносин в такій формі й у такій спосіб, що не спричинятиме створення умов, за яких можливі зловживання у питанні належного перебігу трудових правовідносин тощо;

3) право на стабільні умови праці безпосередньо пов'язані із концепцією гідної праці. Якщо право на гідні умови праці безпосередньо стосується комплексу трудових прав і законних інтересів працівників, то право на стабільні трудові правовідносини, як вже нами встановлено, охоплюють низку трудових прав (та/або законних

інтересів у сфері праці) працівника, трудового колективу, роботодавця, представників працівників і роботодавців, суспільства та держави.

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що право на стабільні трудові правовідносини – це комплексне засадниче право, що своїм змістом охоплює низку трудових прав (та/або законних інтересів у сфері праці й в суміжних сферах) працівника, трудового колективу, роботодавця, представників працівників (зокрема, профспілок) і роботодавців, суспільства та держави, об'єктивуючись у практичній дійсності в можливості вимагати належного утворення, перебігу та припинення трудових правовідносин, без створення умов, за яких, з одного боку, виникатиме закабалювання працівника, неправомірна зміна трудового договору, протиправне припинення трудових правовідносин, а з іншого боку – зашкодження належній реалізації господарської свободи роботодавця.

Отже, можемо дійти висновку, що досліджуване право в умовах триваючого реформування трудового законодавства України, спрямованого на створення у нашій державі прогресивного законодавства про працю, з урахуванням людиноцентризму (не ототожненого лише з працівником-людиною, але й такого, що враховує роботодавця-людину), є таким засадничим правом, ігнорування якого не зумовить створення якісно нового законодавства про працю, що задовольнятиме законам ринкової економіки та стандартам соціальної держави.

При цьому також слід мати на увазі, що право на стабільні трудові правовідносини (у сенсі засади гармонійних стабільних відносин), як особлива мета функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, не може бути ефективним у разі, коли це право не буде мати належного практичного вияву, забезпеченого наявними формами захисту цього права. У цьому сенсі зазначимо, що захист права на стабільні трудові правовідносини – це сукупність передбачених у чинному законодавстві (санкціонованих державою) матеріально-правових способів, а також організаційних і процесуальних засобів, що реалізуються в межах відповідних форм захисту й виявляється у вигляді впливу на запобігання, припинення порушення права на стабільні трудові правовідносини, відновлення цього права та відшкодування понесеної внаслідок порушення шкоди.

З огляду на це, а також приймаючи до уваги характеристику правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні, доходимо думки, що форми захисту права на стабільні трудові правовідносини – це структурний елемент правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин; передбаче-

ний нормами чинного законодавства України, положеннями міжнародно-правових актів комплекс особливих юридичних процедур організаційного та функціонального характеру, здійснюваних працівником (чи роботодавцем) самостійно або ж національними та міжнародними правозастосовними й правозахисними організаціями (органами, установами) на підставі належного звернення до них за захистом відповідного трудового права працівника (чи роботодавця), а в окремих випадках – за власною ініціативою, результатом чого є щонайменше: реальне відновлення порушеного права на стабільні трудові правовідносини; притягнення порушника права на стабільні трудові правовідносини до юридичної відповідальності та подальша передбачена чинними нормативно-правовими актами відповідна компенсація за порушення такого права.

У контексті правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин можемо виокремити наступні форми захисту права на стабільні трудові правовідносини, котрі містять відповідні способи та засоби захисту: 1) позаюрисдикційні форми захисту права на стабільні трудові правовідносини, а саме: а) самозахист права працівника на стабільні трудові правовідносини; б) самозахист права роботодавця на стабільні трудові правовідносини; 2) юрисдикційні форми захисту права на стабільні трудові правовідносини, тобто: а) судовий захист права на стабільні трудові правовідносини; б) захист права на стабільні трудові правовідносини суб'єктами публічної адміністрації (Державна служба України з питань праці, Уповноважений ВР України з прав людини);

Що ж стосується способів захисту, то, приймаючи до уваги основні підходи українських учених [див., напр.: 2, с. 235–242; 3, с. 11; 4, с. 261–262] до розуміння поняття «спосіб захисту трудових прав» (переважно розкриваються у контексті прав працівників), можемо дійти висновку, що способами захисту права на стабільні трудові правовідносини є законом передбачені шляхи запобігання, припинення порушення, відновлення порушеного права. Основними такими способами є: 1) визнання умов трудового договору недійсними; 2) встановлення факту укладення трудового договору в якості способу захисту трудових прав працівника; 3) відшкодування витрат, пов'язаних із переведенням працівника на роботу в іншу місцевість та при службових відрядженнях; 4) визнання зміни умов трудового договору неправомірним; 5) визнання протиправною відмову від переведення працівника на легшу роботу на постійній або на тимчасовій основі (ст. 170 КЗпП України); 6) визнання припинення трудових правовідносин незаконним та поновлення незаконно звільненого працівника на роботі зі стягненням на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу;

7) визнання дисциплінарного звільнення незаконним з відповідними юридичними наслідками.

Стосовно ж питання засобів захисту права на стабільні трудові правовідносини, то це поняття є похідним від більш загального поняття – засіб захисту трудових прав. Тобто, відповідні засоби – це нормативним чином урегульовані дії та акти (документи) повноважної особи, а також правоохоронні процедури, що здійснюються на підставі цих дій та актів у межах обраної форми захисту порушеного права.

Основними такими засобами у межах позаюрисдикційної форми захисту є: 1) заява працівника про звільнення; 2) заява працівника про здійснення ним заходів самозахисту, а також вчинення ним комплексу дій, які складають процедуру самозахисту; 3) наказ роботодавця про звільнення працівника та здійснення ним процедури правомірної звільнення працівника; 4) звернення працівника до профспілки, а роботодавця до об'єднання роботодавців для захисту власної свободи (свободи праці та господарської свободи).

У свою чергу основними засобами захисту права на стабільні трудові правовідносини у межах юрисдикційної форми захисту є: 1) позовна заява працівника чи роботодавця та судовий розгляд трудового спору; 2) заява (скарга) до суб'єкта публічної адміністрації про захист права та адміністративна процедура усунення порушення.

Висновки. Підводячи висновок викладеному зауважимо, що на сьогоднішній день трудове законодавство України, що цілком справедливо критикується за його суперечливість і застарілість, недосконалість, у дійсності містить низку можливостей для найманого працівника та роботодавця ефективним чином захистити право на стабільні трудові правовідносини. Зокрема, найманий працівник і роботодавець можуть захистити це право самостійно (також, звертаючись до представників) або ж, звертаючись до повноважних юрисдикційних органів, а саме до суду, який є найбільш ефективним органом, що захищає трудові права працівників і роботодавців, а також до суб'єкта публічної адміністрації (головним чином, Держпраці, Уповноваженого ВР України з прав людини). Наразі адміністративний захист трудових прав загалом (а особливо – права на гармонійні стабільні трудові правовідносини) не можна вважати достатньо ефективним, однак, його перевагою є оперативне усунення перешкод для реалізації цього права.

Література

1. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки.* 2015. № 2, ч. 2. С. 129–133.
2. Бурак В.Я. Запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів – вимога часу. *Вісник*

Львівського торговельно-економічного університету. Серія: Юридичні науки. 2017. № 5. С. 235–242.

3. Вавженчук С.Я. Нормативно-правові проблеми захисту та охорони конституційних трудових прав та шляхи їх вирішення. *Закон и жизнь.* 2013. № 2. С. 8–11.

4. Мацько М.А. Досудовий юрисдикційний та альтернативні неюрисдикційні способи вирішення трудових спорів і розбіжностей. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Серія: Юридичні науки.* 2016. № 3. С. 257–267.

Анотація

Швец В. О. Право на стабільні трудові правовідносини та основні форми його захисту. – Стаття.

У статті вперше комплексно концептуалізовано право на стабільні трудові правовідносини та форми захисту цього права в Україні. Автором з'ясовуються основні ознаки права на стабільні трудові правовідносини, на підставі чого доводиться, що воно є комплексним засадничим правом, що своїм змістом охоплює низку трудових прав працівника, трудового колективу, роботодавця, представників працівників і роботодавців, суспільства та держави, об'єктивуючись у практичній дійсності в можливості вимагати належного утворення, перебігу та припинення трудових правовідносин, без створення умов, за яких, з одного боку, виникатиме закабалювання працівника, неправомірна зміна трудового договору, протиправне припинення трудових правовідносин, а з іншого боку – шкода належній реалізації господарської свободи роботодавця. Зазначається, що це право у межах функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин підлягає захисту у межах позаюрисдикційних і юрисдикційних форм захисту, окресленню сутності яких автором приділяється окрема увага. У висновках узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: право на стабільні трудові правовідносини, правовий механізм, стабільність трудових правовідносин, сфера праці, трудові права, трудові правовідносини, форми захисту.

Аннотация

Швец В. А. Право на стабильные трудовые правоотношения и основные формы его защиты. – Статья.

В статье впервые комплексно концептуализовано право на стабильные трудовые правоотношения и формы защиты данного права в Украине. Автором определяются основные признаки права на стабильные трудовые правоотношения, на основании чего доказывается, что оно является комплексным основополагающим правом, охватывающим своим содержанием ряд трудовых прав работника, трудового коллектива, работодателя, представителей работников и работодателей, общества и государства, объективируясь в практической действительности в возможности требовать надлежащего возникновения, течения и прекращения трудовых правоотношений, без создания условий, при которых, с одной стороны, будет возникать закабаление работника, неправомерное изменение трудового договора, противоправное прекращение трудовых правоотношений, а с другой стороны – вред должной реализации хозяйственной свободы работодателя. Отмечается, что соответствующее право в пределах функционирования правового механизма обеспечения стабильности трудовых правоотношений подлежит защите в рамках внеюрисдикционных и юрисдикцион-

ных форм защиты, очерчиванию сущности которых автором уделяется отдельное внимание. В выводах обобщаются результаты исследования.

Ключевые слова: право на стабильные трудовые правоотношения, правовой механизм, стабильность трудовых правоотношений, сфера труда, трудовые права, трудовые правоотношения, формы защиты.

Summary

Shvets V. A. The right to stable employment and the main forms of its protection. – Article.

For the first time, the article comprehensively conceptualizes the right to stable labor relations and forms of protection of this right in Ukraine. The author identifies the main features of the right to stable employment, on the basis of which it is proved that it is a complex fundamental right, covering the content of a number of labor rights of employees, labor

collective, employer, employees and employers, society and the state. demand the proper emergence, course and termination of employment, without creating conditions under which, on the one hand, there will be enslavement of the employee, illegal change of the employment contract, illegal termination of employment, and on the other hand – harm to the proper exercise of economic freedom. It is noted that the relevant law within the functioning of the legal mechanism to ensure the stability of employment is subject to protection in the framework of non-jurisdictional and jurisdictional forms of protection, outlining the essence of which the author pays special attention. The conclusions summarize the results of the study.

Key words: the right to stable labor relations, legal mechanism, stability of labor legal relations, sphere of labor, labor rights, labor legal relations, forms of protection.