

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/341105639>

Форма консонансу стабільних трудових правовідносин

Conference Paper · April 2020

DOI: 10.5281/zenodo.3782722

CITATIONS

0

1 author:



Viacheslav Hladky

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

61 PUBLICATIONS 30 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Medical psychology [View project](#)



Certificate of Participation [View project](#)

“Центр правничих ініціатив”

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**МІЖНАРОДНІ
ТА НАЦІОНАЛЬНІ
ПРАВОВІ ВИМІРИ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СТАБІЛЬНОСТІ**

17–18 квітня, 2020 року

м. Львів

**Західноукраїнська організація
«Центр правничих ініціатив»**

**МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«МІЖНАРОДНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ
ПРАВОВІ ВИМІРИ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ»**

17–18 квітня 2020 р.

ЧАСТИНА ІІ

**Львів
2020**

УДК 341+342(063)
М58

**Міжнародні та національні правові виміри забезпечення
М58 стабільності** : матеріали міжнародної науково-практичної
конференції, м. Львів, 17–18 квітня 2020 р. – Львів:
Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив»,
2020. – Ч. II. – 148 с.

Видається в авторській редакції. Оргкомітет конференції не
завжди поділяє думки учасників.

УДК 341+342(063)

Savela V. A. LEGAL PRINCIPLES OF STATE REGULATION OF BANKING ACTIVITY	69
Тарасюк А. В. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ СУБ'ЄКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КІБЕРБЕЗПЕКИ	72
Яковенко І. Л. ВИРІШЕННЯ ПОДАТКОВИХ СПОРІВ У ДОСУДОВОМУ (АДМІНІСТРАТИВНОМУ) ПОРЯДКУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	76
НАПРЯМ 7. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
Гладкий В. В. ФОРМА КОНСОНАНСУ СТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	81
НАПРЯМ 8. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ТА ПРАВО ЄС	
Брисковська О. Ю. ВИЗНАЧЕННЯ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ	85
Конотоп Н. Ю. ПРАВОМІРНЕ ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ ЗГІДНО ЄКПЛ	87
Оніщенко В. В. ПРОЦЕДУРИ РОБОЧОЇ ГРУПИ З ПИТАННЯ ПРО ПРАВА ЛЮДИНИ І ТРАНСНАЦІОНАЛЬНІ КОРПОРАЦІЇ ТА ІНШІ ПІДПРИЄМСТВА	90
Толстенкова О. І. МІСЦЕ РІШЕНЬ МІЖНАРОДНИХ СУДІВ В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ МІЖНАРОДНОГО ПУБЛІЧНОГО ПРАВА	94

НАПРЯМ 7. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

doi:10.5281/zenodo.3782722

Гладкий В. В.

аспірант

Навчально-науковий інститут права

ім. князя Володимира Великого

м. Київ, Україна

ФОРМА КОНСОНАНСУ СТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Мета досягнення збалансованої стабільності перебігу суспільних відносин у різних сферах буття людини, коли ця стабільність виправдана ідеєю «Загального блага», досягається множиною нормативних завдань, які виконуються державою, суспільством, фізичними та юридичними особами. Не є виключенням з цього сфера праці, в якій суб'єкти трудового права досить тісно взаємодіють, реалізуючи свої права, законні інтереси та свободи (проголошені на міжнародному рівні, закріплені у Конституції та законах України, зокрема, у чинному Кодексі законів про працю України), отримуючи з цього всього певне благо (щонайменше, для працівника – заробітна плата та зайнятість, самореалізація; для роботодавця – забезпечення належного здійснення господарської діяльності за рахунок виробничих відносин, коли ці відносини не можуть бути роботизованими).

З метою забезпечення належної визначеності (однозначності) такої «взаємодії», законодавцем створено та нормативним чином закріплено відповідну юридичну модель цієї взаємодії, що виявляється у «*трудоправових відносинах*». Цими суспільними відносинами у широкому розумінні є *правові відносини, що урегульовані законодавством про працю, а відтак, є особливою правовою конструкцією, об'єктивація якої в практичній дійсності призводить до уможливлення реалізації трудових прав та обов'язків сторін цих відносин.*

Зважаючи на викладене, доходимо думки, що потреба окреслення вказаної взаємодії певною моделлю «трудові правовідносини» була обумовлена тим фактом, що ці суспільні відносини у загальному вигляді розташовані у «площині» «*конкуруючих свобод*» – свободи праці та господарської свободи, незбалансованість (у межах нормативної моделі)

яких неодмінно призводитиме до надмірної динаміки взаємодії на ринку праці чи до закабалення працівника (це доводить історія зародження та розвитку правового регулювання трудових взаємовідносин [див., напр.: 1, с. 15–16]), інших зловживань сторін цих відносин. Це пояснимо тим фактом, що *конкуренція свобод є бажаною тоді, коли власники свободи є рівними у своїх можливостях реалізувати свободу*. У такому разі конкуренція свобод призводитиме до еволюції відносин та розвитку цивілізації. Регресивною (в гуманістичному контексті) конкуренція свобод є тоді, коли хоча би один учасник відносин матиме більші (у порівнянні з іншими учасниками відносин) можливості для реалізації свободи. Звісно, це безпосереднім чином стосується площини розглядуваних правовідносин (хоча об'єм можливостей для зловживань працівника, певна річ, не можливо також применшувати).

Особливо актуальним це питання постає в умовах пандемії *COVID-19* [2] (звісно, проблема була актуальною й в умовах активної десоціалізації України [3], яка передувала пандемії у нашій державі), що загострила існуючі кризові явища на українському ринку праці, поставивши трудящих у ще більш не вигідне становище у порівнянні із роботодавцями, котрі сьогодні намагаються уникнути стану неплатоспроможності, знижуючи свої видатки, щонайперше, за рахунок зниження витрат на трудовий ресурс й на забезпечення прав і законних інтересів працівників. Як наслідок, під загрозою опинилась практична реалізація засади *стабільності трудових правовідносин*, якою є *якісна характеристика вияву цих правових відносин, що окреслюється у межах наступних видів (рівнів) стабільності трудових правовідносин*: 1) *абсолютна стабільність трудових правовідносин* – вияв стабільності, що є результатом незмінюваності та дії трудового договору, а саме наслідком того, що трудовий договір: а) не був змінений у своїй формі чи в своєму змісті (незалежно від того, чи є умови суттєвими або ж додатковими); б) не був призупинений чи розірваний; 2) *відносна стабільність трудових правовідносин* – вияв стабільності, що об'єктивується в тому, що трудовий договір між працівником і роботодавцем не розривається та не змінюється у частині основних (суттєвих) умов договору, змін зазнають лише додаткові умови трудового договору; 3) *умовна стабільність трудових правовідносин* – вияв стабільності, що об'єктивується у такому стані трудових правовідносин, за яких трудовий договір між учасниками цих відносин змінюється у частині суттєвих умов, не припиняючи своєї дії та, таким чином, не призводячи до припинення існуючих правових відносин.

Критично аналізуючи засаду стабільності трудових правовідносин, слід зауважити, що незалежно від того, чи у контексті кризових явищ

(економічна криза, пандемія, військові дії тощо), чи у контексті належного рівня суспільної злагоди, ця стабільність має амбівалентну природу й не може тлумачитись в якості однозначно позитивного явища. Іншої думки дотримується український юрист-трудолик В. В. Жернаков. Науковець наголошує на тому, що «сама по собі стабільність трудових зв'язків є позитивним явищем», адже «у довгострокових трудових відносинах зацікавлені як самі працівники, так і роботодавці» [4, с. 130]. Попри те, що у розглядуваних відносинах зацікавлені працівник і роботодавець, це не означає, що їх інтересами охоплені конкретні правовідносини за сукупності тих же умов. Роботодавець не може бути заінтересованим у трудових правовідносинах із працівником, що неналежно виконує трудові обов'язки. Так само не обов'язково буде заінтересований у трудових правовідносинах з роботодавцем і працівник, коли його здатність до праці може більш вигідно для нього купувати інший роботодавець, або ж роботодавець, який у більшій мірі забезпечує гідні умови праці тощо.

У цьому сенсі стабільність трудових правовідносин є позитивним явищем, коли набуває *консонансної форми вияву* та, таким чином, однозначно негативним явищем, коли ця засада стає тягарем для працівника і роботодавця, набуваючи *дисонансної форми вияву*.

При цьому, аналізуючи *форму консонансу стабільних трудових правовідносин*, наголосимо: ця форма щонайперше означає, що незмінюваність трудових правовідносин не призводить до звуження законних рамок:

1) *свободи працівника у реалізації свободи праці*. Працездатна особа з належним рівнем трудової правосуб'єктності, набуваючи правового статусу працівника шляхом реалізації права на працю, не позбавляється права не бути примушеним до праці, навіть тоді, коли мова йде про виконання трудової функції. Більш того, вона не позбавляється й права на працю (це виявляється у правах: суміщувати основну роботу з додатковою, коли це не заборонено законодавством; не бути безпідставно звільненим; не бути безпідставно відстороненим від виконання трудових обов'язків; не бути змушеним відправитись у відпустку за власний рахунок). У цьому сенсі працівник завжди має змогу припинити трудові правовідносини у відповідності до порядку, передбаченому у КЗпП України, коли буде відчувати у цьому потребу (до речі, це право застосовне не лише у приватному секторі, але й публічному, зокрема, у трудових правовідносинах за участі судді);

2) *господарської свободи роботодавця*. Це означає, що стабільність трудових правовідносин не повинна призводити до невинувато складного економічного становища роботодавця, у результаті чого він

виявиться неспроможним виконувати свої обов'язки роботодавця відносно інших працівників. У цьому сенсі має місце раціоналізація гуманізму трудового права, що окреслена у формулі: вивільнення групи працівників виправдане, коли в інакшому випадку роботодавець припинить свою діяльність, вивільнить усіх працівників та не зможе виконати свої зобов'язання;

3) *інтересів держави і суспільства у сфері праці*. Наприклад, недопустимим є посилення на принцип стабільності трудових правовідносин у тому разі, коли перебіг відповідних правових відносин є суспільно шкідливим (зокрема, коли на законних підставах використовується праця неповнолітнього, коли вона шкодить розвитку дитини, реалізації дитиною права на дитинство) чи суспільно небезпечним (приміром, коли в практичній дійсності ці правовідносини є кабальними, заснованими на ідеї рабського використання праці тощо). Так само відповідне посилення є недоцільним, коли стабільність одних трудових правовідносин призводитиме до банкрутства роботодавця та припинення трудових правовідносин з іншими найнятими ним працівниками.

Література:

1. Пузанова В. В. Зміна трудового договору в епоху дотрудового права України. *Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ*: матер. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22–23 лют. 2019 р.). Херсон: Молод. вчен., 2019. С. 14–17.

2. Гладкий В. В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 10–11 квіт. 2020 р.). Одеса: ПФП, 2020. С. 72–75. doi:10.5281/zenodo.3747754.

3. Hladky V. V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development*: Collect. of scient. papers of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38–44.

4. Жернаков В. В. Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення: сучасні проблеми теорії і практики. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. і наук. повідомл. учасн. VI міжн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). Харків: Право, 2014. С. 130–135.

Гладкий В. В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 17–18 квіт. 2020 р.). Львів: ЦПІ, 2020. С. 81–84. doi: 10.5281/zenodo.3782722.
