

Література

1. Любашич В. Я., Мордовцев А. Ю., Тимошенко И. В. Теория государства и права: учебный курс. Москва: Изд-во МарТ, 2003. 512 с.
2. Фонд соціального страхування України. Статистичні дані за 2019 рік. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index>.
3. Амелічева Л. П. Проблеми удосконалення законодавства про дисциплінарну відповідальність за порушення вимог безпеки праці. *Мат-ли VIII щорічної міжнародної міжвузівської наук. конф.* (26-30 січ. 2007 р.): тези доп. Київ, 2007. С. 194-196.
4. Івчук Ю. Ю. Деякі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 68-75.
5. Ізюта П. О. Співвідношення понять нагляд та контроль у сфері охорони праці (теоретичний аспект). *Збір. наук. праць. Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди*. Серія «Право». 2006. Випуск 7. С. 63-68.
6. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. Київ, 2007. С. 105.
7. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев—Одесса. 184 с.
8. Луць Л. А. Загальна теорія держави і права: навч.- метод. посіб. (за кредитно-модульною системою). Київ: Атіка, 2007. 407 с.
10. Вирок Краматорського міського суду Донецької області від 16.01.2016 р. у справі про порушення вимог законодавства про охорону праці № 234/18074/15-к.

УДК 349.2(043.2)

Мельник К. Ю., д.ю.н., професор,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, м. Харків, Україна

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Трудове право виникло як право охорони трудових прав найманих працівників. Традиційно в актах трудового законодавства передбачаються певні преференції для найманих працівників як найбільш слабкої сторони трудових правовідносин. Це є головною відмінністю трудового права від цивільного права, основою якого є рівність прав сторін.

Як відомо працівник, переважно, прагне тривалого трудового зв'язку з роботодавцем, що дозволяє йому планувати майбутнє для себе і своєї сім'ї, забезпечуючи себе і сім'ю матеріально. А. І. Ставцева вказує, що тільки сталість кадрів може забезпечити передумови для всебічного освоєння надскладних сучасних технічних засобів і накопичення багатого

виробничого досвіду. Сталість кадрів при високій технічній оснащеності виробництва є неодмінною умовою його організації, забезпечення зростання продуктивності праці [1, с. 14]. Останнє свідчить про те, що у стабільності трудових правовідносин мають бути зацікавлені не тільки працівники, а і роботодавці. У свою чергу і держава повинна бути зацікавлена в стабільності трудових правовідносин як запоруці соціальної стабільності в суспільстві, зростання національної економіки та зниження відтоку трудових ресурсів за кордон.

У юридичній літературі стабільність трудових правовідносин вважають одним з галузевих принципів трудового права. Цей принцип, передусім, виражається у встановленні тривалого трудового зв'язку між працівником та роботодавцем на підставі безстрокового трудового договору, який роботодавець може розірвати лише за підставами, передбаченими Кодексом законів про працю України та іншими законами.

Як відзначає В. В. Жернаков, тривалий характер трудових відносин із використання праці є однією з характерних ознак трудового права. Людина, реалізуючи право на працю, вступає у трудові правовідносини, набуваючи статусу працівника. Для багатьох працівників заробітна плата є єдиним фінансовим джерелом для існування, і вони зацікавлені у тривалому характері цих відносин [2, с. 46]. На думку В. І. Прокопенка, працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними. В тривалості і стабільності трудових відносин проявляється гарантія зайнятості працюючих [3, с. 50-51].

Принцип стабільності трудових правовідносин знаходить вираз у нормах трудового законодавства. Передусім, це норми ст. 23 КЗпП України, що передбачають безстроковий трудовий договір як основний вид трудового договору в Україні. Так, відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Стабільності трудовим правовідносинам додає і можливість розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця лише за підставами, передбаченими Кодексом законів про працю України та іншими законами, а також необхідність отримання згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на звільнення працівника-члена профспілки за певними підставами.

В. В. Жернаков правильно звертає увагу на те, що однією із головних

гарантій і основою механізму, що сприяє стабільності трудового договору і трудового правовідношення, є обмеження підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Це означає, по-перше, що підстави припинення трудових правовідносин не можуть встановлюватися нормативними актами, нижчими за закон; по-друге, у законах можуть встановлюватися підстави звільнення з ініціативи роботодавця, в основі яких лежать об'єктивно зумовлені фактори [2, с. 47].

Також звернемо увагу на те, що у науці трудового права як ознаку трудових правовідносин традиційно виділяють їх триваючий (безперервний) характер. Так, трудові правовідносини не перериваються після закінчення працівником робочої операції або трудового завдання, а також після закінчення робочого дня або тижня, на період святкових, неробочих днів та відпусток. Трудові правовідносини, як правило, не обмежені часом, оскільки основним трудовим договором в Україні є безстроковий трудовий договір [4, с. 16].

Сьогодні у Верховній Раді України перебуває на розгляді проект Закону про працю № 2708 від 28.12.2019 р., внесений Кабінетом Міністрів України (далі – Проект). Рівень суб'єкта законодавчої ініціативи свідчить про те, що саме таке реформування трудового законодавства планує державна влада в Україні.

Аналіз норм Проекту у контексті даного дослідження виявив наступне. Стаття 13 «Ознаки трудових відносин» Проекту закріплює перелік ознак трудових відносин, у який не входить зазначена вище ознака – триваючий (безперервний) характер.

Стаття 17 «Види трудових договорів» Проекту закріплює перелік видів трудових договорів, першим з яких передбачається безстроковий. А вже наступні статті Проекту (ст. 18 «Строковий трудовий договір» та ст. 19 «Права та обов'язки сторін строкового трудового договору»), присвячені строковому трудовому договору. У подальшому в статтях 20-24 Проекту висвітлюються інші види трудових договорів (короткострокові, сезонні, з нефіксованим робочим часом, учнівські, з домашнім працівником) у порядку послідовності, передбаченій у ст. 17 Проекту. За логікою викладу нормативного матеріалу ст. 18 Проекту мала бути присвячена безстроковому трудовому договору.

Частина 2 ст. 18 Проекту передбачає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом, колективним договором. Дана норма практично дослівно копіює норму ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України. А отже з'являється враження про те, що і Проект надає перевагу безстроковому трудовому договору. Однак аналіз наступних норм, закріплених у ч. 3 ст. 18 Проекту, що передбачають випадки укладення

строкового трудового договору остаточно переконують у тому, що саме строковий трудовий договір сьогодняшня державна влада хоче бачити основною підставою виникнення трудових правовідносин в Україні. Зокрема, п. 14 ч. 3 ст. 18 Проекту передбачає, що строковий трудовий договір укладається за згодою сторін трудового договору. Така норма дозволить роботодавцю вимагати укладення строкового трудового договору без будь-яких обмежень.

Таким чином, слід констатувати, що сьогодні здійснюється спроба скасувати один з базових принципів трудового права – принцип стабільності трудових правовідносин. Наслідки цього кроку не заставляють себе довго чекати і знайдуть свій вираз у підвищенні соціальної напруги у державі, посиленні процесу відтоку трудових ресурсів за кордон та подальшому спаді національної економіки.

Література

1. Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. Москва: Юрид. лит., 1974. 160 с.
2. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Харків: Консум, 1998. 480 с.
4. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

УДК 349.2(043.2)

Мельник М. Б., к.ю.н.,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Із передумовами у праві пов'язують певні конкретні життєві обставини, які можуть розпізнаватися як юридичні факти чи сукупність певних юридичних фактів, подій, або обставин, які на інституційно-правовому, системному рівні самої матерії права галузевого призначення утворюють зв'язки із необхідністю та навіть ймовірністю у рамках прогностичної функції права, виникнення певних наслідків, певних правовідносин тощо.

У трудовому праві, право на працю, генетично поєднується із площиною правового регулювання забезпечення роботодавцем людині права на відпочинок. Це пов'язано із діалектичною залежністю не тільки службового статусу особи із особистим життям зайнятої людини поза