

**Жернаков В. В.,**  
канд. юрид. наук, доц., завідувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ І СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ**

1. Трудовий договір і трудове правовідношення є одними з основних категорій у трудовому праві. Протягом десятиліть вони знаходяться у центрі уваги науковців, які виявили їх властивості, що знаходяться у постійному розвитку. Стабільність правового зв'язку між роботодавцем і працівником як властивість трудового правовідношення дозволяє відрізнити його від аналогічних відносин в інших галузях права.

2. Сама по собі стабільність трудових зв'язків є позитивним явищем. Те, що у довгострокових трудових відносинах зацікавлені як самі працівники, так і роботодавці, є цілком зрозумілим. Для більшості працівників заробітна плата є єдиним фінансовим джерелом для існування, і вони зацікавлені у тривалому характері цих відносин. Крім того, у певних регіонах з високим рівнем незайнятого населення не так просто знайти роботу. Роботодавці теж зацікавлені у довготривалих відносинах з сумлінними, досвідченими і кваліфікованими працівниками.

У 1981 р. професор Вищої школи менеджменту Каліфорнійського університету (Лос-Анджелес, США) Вільям Оучі у бестселлері про японський менеджмент «Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge» («Теория Z: чим американський бізнес має відповісти на японський виклик») стверджував: основним фактором, що зумовив післявоєнний економічний успіх Японії, була прийнята найбільшими компаніями система довічного найму.<sup>1</sup> В основі теорії «Z» – обґрунтування колективістських принципів мотивації, заснованих на цінностях виробничих кланів, тобто, підприємства як однієї великої родини з відносинами довіри між підприємством і працівниками; задоволення умовами праці, відданості колективу і загальним цілям тощо.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Електронний ресурс. Режим доступу: [http://dps.smrllc.ru/Sheldrake/19\\_Ouchi.htm](http://dps.smrllc.ru/Sheldrake/19_Ouchi.htm).

<sup>2</sup> Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник для студентов вузов. – М. : Аспект Пресс, 2005. – 279с. – С.184.

Проблема органічного поєднання об'єктивно необхідного руху робочої сили (у тому числі її міграції) із стабільністю кадрів не втрачає актуальності і сьогодні. Так, сучасний дослідник питань плинності кадрів Н. Д. Дарченко вважає, що вдосконалення мотиваційного механізму управління підприємством дозволить підвищити ефективність бізнесу, впровадити проактивну політику відносно персоналу, стати привабливішим працедавцем на ринку праці.<sup>1</sup>

3. У стабільності кадрів має бути зацікавлена і держава. Та історія свідчить, що форми реалізації інтересів держави не завжди збігалися з правами працівників. Так, у постанові ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо забезпечення подальшого зростання продуктивності праці у промисловості і будівництві» від 22.12.1966 р. плинність кадрів визначалася як переходи працівників з одного підприємства на інше без поважних причин. Між тим, стаття 46 КЗпП 1922 р. у редакції Указу Президії Верховної Ради СРСР від 25.04.1956 р. «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини» не містила жодних вимог щодо поважних причин як підстав звільнення: «Коли договір укладено на невизначений строк, робітник або службовець має право на розірвання його у всякий час, але зобов'язаний попередити про це адміністрацію підприємства чи установи за два тижні». На цю обставину вказував і Пленум Верховного Суду СРСР у п. 10 постанови «Про судову практику в цивільних трудових справах» від 13.09.1957 р. № 13: після закінчення 2 тижнів з дня попередження працівником адміністрації про звільнення трудовий договір визнається припиненим і працівник повинен вважатися звільненим за власним бажанням.

Тактика владних органів щодо боротьби із плинністю кадрів у 80-ті роки минулого століття дещо змінилася. Свободу трудового договору як право не тільки на вільний вибір виду підходящої роботи, а й на вільне розірвання працівником безстрокового трудового договору, вже не можна було так відкрито ігнорувати. Тому Постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 13 грудня 1979 р. «Про дальше зміцнення трудової дисципліни та скорочення плинності кадрів у народному господарстві» було визнано за доцільне вжити заходів, що не тільки б обмежували права працівників (наприклад, втрата безперервності трудового стажу

---

<sup>1</sup> Дарченко Н. Д. Мотиваційний моніторинг як інструмент управління плинністю кадрів // Бізнес Інформ. – 2013. – №12. – С. 208–213.

у разі повторного звільнення з ініціативи працівника без поважних причин протягом року), а й стимулювали їх до тривалої роботи (до-даткові дні відпустки і т. д.).

4. Вчення про стабільність трудового договору тих часів було спрямоване не стільки на дослідження стійких зв'язків в межах трудових відносин у процесі праці, як на доведення неприпустимості довільних звільнень з ініціативи працівників. Стабільність трудового договору перетворилася на протипагу плинності кадрів як явищу в економічній теорії. Звичайно, плинність кадрів постійно знаходилося у центрі уваги науковців різних галузей знань, в першу чергу, у сфері управління трудовими ресурсами. Те, що вона поступово стала предметом уваги фахівців трудового права, слід розцінювати двояко. З одного боку, вона дала поштовх розвитку законодавства, що стимулює тривалу роботу на одному підприємстві працівників, а з іншого, вона спонукала відхід від класичного вчення про спорідненість трудового договору і трудового правовідношення. З привабливою у теоретичному сенсі наукової проблеми вона фактично перетворилася на аналіз практичних питань, що носять, скоріше, соціально-економічне (а у певні періоди, і соціально-політичне), аніж правове, спрямування.

5. Уявляється, за сучасних економічних реалій, позитивних змін суспільстві і тенденцій розвитку правового регулювання праці (заборона примусової праці і свобода трудового договору, зростання уваги до прав людини і забезпечення її законних інтересів, реалізація міжнародних стандартів прав людини у сфері праці тощо) проблема стабільності трудового договору набуває іншого значення.

Право на працю має забезпечуватися через стабільні трудові відносини на основі трудових договорів, що укладаються на невизначений строк. Міжнародна організація праці у Рекомендації № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. встановила гарантії проти застосування договорів про прийняття на певний строк, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією 1982 року про припинення трудових відносин. Серед них - обмеження застосування договорів про прийняття на певний строк випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений строк; визнання договорів про найняття на певний строк, що продовжувалися один чи кілька разів, договорами про прийняття на невизначений строк, тощо.

Конвенцією 158 МОП про розірвання трудових відносин 1982 року у статті 4 закріплено принцип, за яким національне законодавство може встановлювати підстави припинення трудових відносин: трудові відносини з працівником не припиняються, якщо немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями або поведінкою працівника або причинами, які викликані виробничою необхідністю підприємства, роботи або служби. Не є законними підставами для припинення трудових відносин відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству (ст. 5 цієї Конвенції), у зв'язку з хворобою або травмою (ст. 6).

Стабільність трудового правовідношення має гарантуватися і у таких випадках, як відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадянських обов'язків (Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.).

6. Врешті речт, і сучасний рівень культури трудового права зумовлює потребу (і навіть необхідність) розглядати проблему з точки зору співвідношення дії трудового договору і трудового правовідношення.

Перш за все, у законодавстві і на практиці дія трудового договору і трудового правовідношення не завжди синхронізуються. Звичайно, якщо трудовий договір розривається, то трудове правовідношення припиняється. Але поновлення дії трудового договору не призводить до автоматичного поновлення дії трудового правовідношення (поновлений на роботі може отримати компенсацію, але не стане до праці у роботодавця, який незаконно його звільнив). Не відповідає ані чинному законодавству, ані вченню про трудові правовідносини, ані правилам логіки позиція постанови Пленуму Верховного Суду України, яку він висловив у п. 34 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.1992 р. № 9: «Роз'яснити судам, що стосовно до правил ст. 24 КЗпП рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу». Судам, як й іншим суб'єктам правозастосування, слід мати на увазі, що трудове правовідношення починає діяти не з дня наказу, а з початком фактичного виконання працівником роботи, якої він був протиправно позбавлений, і на якій його поновили. Видати наказ – ще не означає надати роботу, і тому органи виконавчої служби мають від працівника довідатись, чи допущено його фактично до роботи; чи є вона саме тією, якої працівника було незаконно позбавлено (звільнено, переведено, відсторонено, усунено, увільнено і т.д.).

Крім того, безперевність трудового договору ще не дорівнює безперевності трудового правовідношення. У дії трудового правовідношення як обов'язку виконання роботи можуть мати місце перерви, зумовлені як організацією праці (перерви протягом дня, міжзмінні періоди відпочинку; вихідні, святкові і неробочі дні; щорічні оплачувані відпустки; відсторонення працівника і т.д.), так й іншими факторами – соціальними (вагітність і пологи, догляд за членами сім'ї і т.д.), виконанням громадських обов'язків (за згодою працівника) і т.д.

7. Правова конструкція, за якої що трудовий договір і трудове правовідношення – тісно пов'язані, але різні правові явища, потребує належного правового забезпечення перш за все, на рівні кодексу. Відрадно, що у проекті Трудового кодексу продемонстровано новий підхід до цієї проблеми. Книга друга проекту Трудового кодексу України (законопроект №2902 у ред. 27.08.2013 р.) має назву «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір», а глава 1 цієї книги називається «Трудові відносини і трудовий договір». Вперше не тільки в теорії трудового права, а й у нормативному акті такого рівня споріднені, але різні правові явища – трудовий договір і трудове правовідношення – розглядаються як самостійні.

Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення, поряд із принципами свободи праці, заборони примусової праці, недопущення дискримінації у сфері, забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття, має бути закріплена у ст. 3 проекту Трудового кодексу (Законопроект N 2902 (доопрацьований) у редакції від 27.08.2013 р.) серед основних засад правового регулювання трудових відносин.

8. Цей принцип слід реалізовувати і в інших нормативних актах. Певні позитивні зрушення вже мають місце. Так, Законом «Про вищу освіту» від 1.07.2014 р. встановлено обрання за конкурсом не на «живі», а на вакантні посади. Строкові трудові договори (контракти) мають укладатися тільки з певними категоріями науково-педагогічних працівників, які обіймають посади керівників ВНЗ, факультетів (інститутів), кафедр.

Строкові трудові договори з науково-педагогічними працівниками, які не є керівниками вищих навчальних закладів або їх підрозділів, можуть бути укладені у таких виключних випадках, як заміщення за трудовим договором вакантних посад до проведення конкурсу у поточному навчальному році (ч. 12 ст. 55 Закону) і заміщення іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) посади педагогічних і науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або

проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період (ч. 6. ст. 60 Закону).

В цілому схвально ставлячись до такого підходу у Законі «Про вищу освіту», зверну увагу на окремі недоліки його тексту, які можна віднести не тільки до редакційних. Так, у ч. 1 ст. 43 Закону не зовсім точно сформульовано статус керівника факультету (навчально-наукового інституту): він здійснює свої повноваження на «постійній» основі<sup>1</sup>. У такому регулювання відчувається цілком зрозуміле прагнення розмежувати «кадрових» працівників і тих, хто працює за поширеною у сфері вищої освіти формою – за сумісництвом. Та зроблено це не зовсім якісно. Вочевидь, йдеться про те, що ця посада для певної особи є основною. Різниця між цими термінами полягає у тому, що постійним працівником можна вважати і особу, яка протягом багатьох років займає певну посади на основі сумісництва (не маючи при цьому за основним місцем роботи статусу науково-педагогічного працівника), тоді як працівником за основною посадою є особа, трудова книжка якої зберігається за цим місцем роботи. Основним є місце роботи, де особа працює на підставі укладеного трудового договору з оформленням трудової книжки та занесенням до неї запису про працевлаштування (Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 12.12.2003 р. № 180).

**Запара С. І.,**

канд. юрид. наук, доц., декан юридичного факультету  
Сумського національного аграрного університету

## **ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Незважаючи на можливості досудового розгляду трудових спорів, значна їх частина вирішується у судовому порядку, відповідно до норм Цивільного процесуального кодексу України (далі ЦПК). Не дивлячись на загострення протиріччя, специфіка трудових спорів пов'язана із можливістю, а в окремих випадках необхідністю проведення особливої процедури примирення сторін, від успіху якої нерідко залежить розв'язання конфлікту.

---

<sup>1</sup> Це зауваження можна адресувати і припису ч. 3 ст. 36 Закону «Про вищу освіту», згідно якої до складу вченої ради вищого навчального закладу входять виборні представники, які працюють у ньому на постійній основі.