

УДК 349.22

В. О. Швець*orcid.org/0000-0003-0120-8500**кандидат юридичних наук,**суддя**Вищого господарського суду*

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ТА ЇХ ОСНОВНІ ОЗНАКИ

Постановка питання. Європейська інтеграція, а також «прагнення до встановлення міжнародних стандартів та забезпечення європейських гарантій у сфері праці 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]. Як відомо по сьогоднішній день в нашій державі відбувається процес реформування трудового законодавства, результатом якого має стати прийняття нового кодифікованого закону про працю, котрий має містити також прогресивні норми діючого по сьогодні Кодексу законів про працю України, ігноруючи нормативні тенденції окремих європейських держав до звуження соціальної безпеки працівників. Щонайперше, вказане стосується потреби системного викладення у новому кодексі засади стабільності трудових правовідносин, а саме – забезпечення гармонійної стабільності цих правових відносин. Результатом цього стане формування нормативних умов, за яких трудові правовідносини не будуть «тягарем» для працівника та роботодавця, а ці учасники відповідних правовідносин, укладаючи трудовий договір, будуть спроможними прогнозувати своє майбутнє у короткостроковій та довгостроковій перспективі без шкоди принципу свободи праці та свободи господарської діяльності.

Поряд із тим, слід мати на увазі, що повноцінним чином засада стабільності трудових правовідносин може бути відображена в законодавстві лише тоді, коли у теорії та практиці буде сформоване чітке розуміння сутності та ознак такого юридичного конструкту, як «трудова правовідносина». Вказане актуалізується тими обставинами, що за сучасних умов розвитку суспільних відносин традиційні форми зайнятості поступово замінюються нетрадиційною зайнятістю. При цьому особа, котра є нестандартно зайнятим працівником (надомником, фрілансером і т. д.), повинна мати на рівні із стандартним працівником належний обсяг соціальної безпеки, котрий досягається його правом на стабільні трудові правовідносини.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Слід зауважити, що питанню з'ясування сутності трудових правовідносин присвячені наукові праці багатьох вітчизняних юрис-

тів-трудоників, зокрема Е.В. Бабенка, В.С. Венедиктова, О.М. Ганечко, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Т.Г. Лисицької, К.Ю. Мельника, Є.Ю. Пономаренка, В.В. Пузанової, Д.І. Сірохи, Є.В. Сидоренко, А.П. Тихої, В.В. Юровської, О.А. Яковлева, О.М. Ярошенка та ін. Поряд із тим, слід констатувати, що ученими по-різному тлумачиться сутність відповідних галузевих правовідносин, що ускладнює процес формування вітчизняної теорії цих правових відносин, а також наукових думок з приводу похідних явищ, зокрема, з приводу феномена стабільності трудових правовідносин у сучасних умовах розвитку трудового права.

Відтак, **метою** цієї наукової статті є окреслення загальної сутності трудових правовідносин та виокремлення їх основних ознак. Для досягнення поставленої мети виконуються такі **завдання**: 1) уточнити сутність правовідносин; 2) окреслити основні підходи учених до розуміння поняття «трудова правовідносина»; 3) виявити та проаналізувати основні ознаки розглядуваних галузевих правовідносин; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Правовідносини, на думку провідної української ученої О.М. Ганечко, є «результатом втілення правових приписів у життя», вони «конкретизують законодавчо встановлені правила поведінки, забезпечуючи реалізацію інтересів учасників і досягаючи ними певного результату». Крім того, правові відносини, «завдяки встановленим у законі нормам права, віддзеркалюють відносини, які складаються у суспільстві». Тобто, якщо говорити про правовідносини щодо оплати праці, то вони, на думку юриста-трудолика, являють собою «правовий вираз суспільних відносин у сфері отримання винагороди за виконану працю». З огляду на це, вчена доходить думки, що правовідносини – це «суспільні відносини, які регулюються правовими приписами, виникають між індивідуалізованими та колективними суб'єктами, а також державою, встановлюють для них конкретні суб'єктивні права та обов'язки і направлені на досягнення необхідного результату та задоволення потреб й інтересів їх учасників» [2, с. 219–220].

Поряд із тим, слід мати на увазі, що правовідносини загалом не є однорідними, так само, як не є однорідними й інші види суспільних відносин.

Це обумовлено тим, що у залежності від галузі, підгалузі, інституту і т. д., в контексті яких виникають правовідносини, ці правовідносини можуть бути виокремлені у певні відносно автономні види правовідносин. не є виключенням з цього правила правовідносини у сфері праці, якими охоплено низку правових відносин, що спостерігаються у цій сфері: відносини з приводу зайнятості, трудові правовідносини, відносини з приводу оплати праці, відносини з приводу захисту трудових прав і законних інтересів тощо.

Наприклад, О.М. Ганечко виокремлює «відносини у сфері виконання трудової функції», під якими розуміє «комплекс дій, що регламентуються трудо-правовими нормами та являють собою їх зовнішній прояв». Учена констатує, що ці правовідносини «характеризуються неоднорідністю у зв'язку з багатогранністю праці та специфікою кожного окремого працівника». У цьому сенсі слід мати на увазі, що законодавець розробляє та приймає необхідні нормативно-правові акти, що «зможуть охоплювати широке коло суспільних відносин, які виникають під час реалізації громадянами свого права на працю» [2, с. 215].

Що ж стосується безпосередньо «трудових правовідносин», то з цього приводу слід зауважити, що провідний український науковець М.І. Іншин пропонує розуміти під цим поняттям «двосторонні вольові відносини, що виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) між працівником та роботодавцем, змістом яких є встановлення, розвиток, зміна і припинення праці працівників по виконанню ними трудових функцій» [3, с. 198]. Схожим чином розуміє ці відносини А.А. Ковальова, вказуючи на те, що «трудові правовідносини» – це «двосторонні відносини, що виникають між працівником і роботодавцем на підставі укладення трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту з приводу участі працівника в роботі підприємства, установи організації або у фізичної особи» [4, с. 192]. У свою чергу В.В. Юровська вважає, що трудові правовідносини – це «специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються норма-ми трудового права» [5, с. 69].

Тобто, вітчизняні учені у своїх підходах до розуміння поняття «трудові правовідносини» дотримуються (в загальних рисах) спільного тлумачення сутності означених правових відносин. У більш критичному аналізі цих підходів вбачається, що різні визначення зазначених відносин обумовлені тим фактом, що вчені у своїх авторських визначеннях окреслюють різні вияви трудових правовідносин (динамічний та статичний), а також розкривають зміст цих відносин через ті чи інші їх ознаки. При цьому в теорії трудового права відсутні єдині

погляди з приводу розуміння переліку цих ознак. Отже, у межах питання, що нами досліджується, особливої уваги заслуговує виокремлення та систематизація ознак трудових правовідносин.

Зважаючи на позиції юристів-трудо-виків М.І. Іншина [3, с. 198], В.В. Юровської, доходимо думки, що *найхарактернішими рисами трудових правовідносин* як окремого виду суспільних відносин є те, що:

1) *трудові правовідносини виникають між суб'єктами права з особливим правовим статусом, що дозволяє їх розуміти в якості працівника та роботодавця. У відповідності до чч. 2 і 3 ст. 1 Закону України «Про охорону праці» «працівником» є «особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)», а «роботодавцем» – «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю»;*

2) *трудові правовідносини виникають, змінюються, призупиняються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів цих правовідносин і через неї реалізуються. При цьому особливе значення в цьому випадку має саме трудовий договір, адже, як відомо, виникненню трудових відносин передують укладення трудового договору, що «сприяє включенню сторін договору (працівника та роботодавця) у відносини, які підпадають під правове регулювання трудового права. Укладення трудового договору означає, що і працівник, і роботодавець набули прав та обов'язків» [6, с. 34];*

3) *суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як «правоуповноважені» та «правозобов'язані» особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших. Зокрема, роботодавець не може притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності та припинити з ним трудові правовідносини у разі, коли працівник не виконує свої трудові функції в умовах, коли роботодавець не забезпечив працівника робочим місцем, необхідними інструментами тощо (й він зобов'язаний забезпечити цим працівника);*

4) *взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах. «Право існує для забезпечення оптимального рівня соціальних відносин і сприятливої для суспільства форми їх змін» [7, с. 63]. Особливої уваги в цьому питанні заслуговують саме локальні акти, адже, як зазначає провідний вітчизняний юрист-трудо-вик*

Д.І. Сіроха, «правотворчість, у якій би формі вона не відбувалась, усе ж переважно є діяльністю держави, формою державного керування суспільством, але, з іншого боку, у сучасних умовах, коли розширюються межі договірного регулювання відносин, зокрема трудових відносин, дедалі частіше суб'єктами в цій діяльності постають господарюючі суб'єкти, яким держава не нав'язує певну поведінку, а лише формує рамки, якими не треба нехтувати» [8, с. 50]. Безпосереднім чином вказане стосується нашої держави, в якій впроваджуються стандарти європейської ринкової економіки. Науковець зазначає, що «обрання Україною курсу на побудову ринкової економіки, і відповідний розвиток соціально-економічних відносин у державі значно розширив самостійність господарюючих суб'єктів у галузі правового регулювання умов праці, у зв'язку з чим посилилось значення локального правового регулювання трудових відносин, за допомогою якого поліпшується організація праці і виробництва, зміцнюється трудова дисципліна, посилюються моральне і матеріальне стимулювання, використання внутрішніх резервів, підвищується продуктивність праці» [9, с. 174]. Крім того, як зазначає Д.І. Сіроха, на сьогоднішній день локальні норми «не менше централізованих відображають типові, поширені, усталені трудові зв'язки, вони більш наближені до фактичних трудових відносин і первинні за походженням в ієрархії нормативних актів. Їх слід розглядати не лише в якості допоміжної ланки централізованого регулювання, а як найважливіший магістральний шлях розвитку локальної нормотворчості» [9, с. 182];

5) *трудові правовідносини завжди мають волевий характер*, оскільки ці правові відносини не можуть виникати і функціонувати, а особливо реалізовуватися без волевиявлення хоча б одного суб'єкта. При цьому ця воля не повинна бути обтяжена примусом, в іншому випадку порушується загальний принцип свободи договору;

6) *трудові правовідносини безпосередньо забезпечуються нормами трудового законодавства України*. Зазначимо, що хоча трудові правовідносини можуть врегульовуватись нормами адміністративного та інших галузей законодавства (щонайперше, у контексті трудової діяльності професійних публічних службовців – держслужбовців і службовців органів місцевого самоврядування), однак, загальні принципи регулювання відповідних правовідносин є трудовими;

7) *трудові правовідносини охороняються державою*. Важливість праці для кожної працездатної особи, котра володіє трудовою правосуб'єктністю, а також важливість використання трудової діяльності людей суб'єктами економічної діяльності, за одного боку, а, з іншого боку – можливі зловживання роботодавців і працівників у цих

правовідносинах обумовлюють потребу функціонування загальних та спеціальних органів публічної адміністрації, що в тій чи іншій мірі займаються охороною правового режиму трудових правовідносин;

8) *трудові правовідносини є відповідальними та обумовлюють юридичну відповідальність за порушення однією стороною відносин прав і обов'язків іншої сторони цих відносин*. Аналізуючи «сучасний етап розвитку юридичної відповідальності», В.В. Гладкий доходить висновку про те, що цей етап «характеризується зіткненням ідеї все більшої свободи людини та ідеї стримування можливостей людини (а тобто стримування свободи людини, з тим щоб людина, користуючись своєю свободою, не змогла нашкодити собі і всьому людству)». Вітчизняний науковець зазначає, що «в якості концептуального результату такого зіткнення», «має бути сформульована нова «золота середина» співвідношення свободи та відповідальності, що не допускає тиранію суспільства над індивідом й також тиранії індивіда над суспільством» [10, с. 41]. Приймаючи до уваги зазначене, слід мати на увазі, що трудові відносини знаходяться у площині свободи праці та господарської свободи, що збалансовані у межах прав і обов'язків учасників цих правовідносин, належне здійснення яких неможливе без засади юридичної відповідальності, яка у сфері праці може бути дисциплінарною та матеріальною (фактично складають трудову юридичну відповідальність), а також адміністративною та кримінальною.

Висновки. Підводячи підсумок викладеному можемо дійти думки, що трудові правовідносини є особливими галузевими правовими відносинами, що характеризуються наступними особливими рисами: вони виникають між суб'єктами права з особливим правовим статусом, що дозволяє їх розуміти в якості працівника та роботодавця; ці правовідносини виникають, змінюються, призупиняються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів цих правовідносин і через неї реалізуються; суб'єкти таких правових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як «правоповажені» та «правозобов'язані» особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших; взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; ці правовідносини завжди мають волевий характер; відповідні правовідносини безпосередньо забезпечуються нормами трудового законодавства України; ці правовідносини охороняються державою; ці правовідносини є відповідальними та

обумовлюють юридичну відповідальність за порушення однією стороною відносин прав і обов'язків іншої сторони цих відносин.

Література

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. Ганечко О.М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 384 с.
3. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин. *Форум права*. 2014. № 1. С. 198–202.
4. Ковальова А.А. Трудові правовідносини: теоретичні й практичні аспекти. *Вітчизняна наука: сучасний стан, актуальні проблеми та перспективи розвитку*: мат. I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Переяслав-Хмельницький, 29–31 жовт. 2011 р.). Переяслав-Хмельницький: [б. в.], 2011. С. 191–192.
5. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67–72.
6. Сидоренко Є.В. Додаткові умови трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 184 с.
7. Осипова Н.П. Соціальна ефективність права: онтологічні проблеми. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2005. Вип. 9. С. 63–73.
8. Сіроха Д.І. Суб'єкти нормотворчості у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3(9), Т. 3. С. 50–54.
9. Сіроха Д.І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 174–184.
10. Гладкий В.В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2017. Вип. 4(24), Ч. 9. С. 37–50.

Анотація

Швец В. О. Трудові правовідносини та їх основні ознаки. – Стаття.

Стаття присвячена формуванню узагальненої наукової думки про юридичну сутність трудових правовідносин. Уточнюючи концептуальну сутність правових відносин автором критично аналізуються основні підходи учених до розуміння поняття «трудові правовідносини». Обґрунтовується, що найхарактернішими рисами трудових правовідносин як окремого виду суспільних відносин є те, що: ці відносини виникають між суб'єктами права з особливим правовим статусом; ці відносини виникають, змінюються, призупиняються чи припиняються відповідно до правових норм; суб'єкти таких відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як «правоуповноважені» та «правозобов'язані» особи; взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; ці відносини є відповідальними та завжди мають вольовий характер; ці відносини безпосередньо забез-

печуються нормами трудового законодавства та охороняються державою. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

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

Аннотация

Швец В. А. Трудовые правоотношения и их основные признаки. – Статья.

Статья посвящена формированию обобщенной научной мысли о юридической сущности трудовых правоотношений. Уточняя концептуальную сущность правовых отношений автором критически анализируются основные подходы ученых к пониманию понятия «трудовые правоотношения». Обосновывается, что наиболее характерными чертами трудовых правоотношений как отдельного вида общественных отношений является то, что: данные отношения возникают между субъектами права с особым правовым статусом; эти отношения возникают, изменяются, приостанавливаются или прекращаются в соответствии с правовыми нормами; субъекты таких отношений связаны между собой субъективными правами и юридическими обязанностями, а стороны в трудовых правоотношениях выступают относительно друг друга как «правоуполномоченные» и «правообязанные» лица; взаимное поведение субъектов трудовых отношений индивидуализировано и четко определено, а права и обязанности персонифицированы в локальных нормативно-правовых актах; данные отношения являются ответственными и всегда имеют волевой характер; эти отношения непосредственно обеспечиваются нормами трудового законодательства и охраняются государством. В выводах к статье обобщаются результаты исследования.

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

Summary

Shvets V. O. Labor relations and their main features. – Article.

The article is devoted to the formation of a generalized scientific opinion about the legal essence of labor relations. Clarifying the conceptual essence of legal relations, the author critically analyzes the main approaches of scientists to understanding the concept of "labor relations". It is substantiated that the most characteristic features of labor relations as a separate type of social relations are that: these relations arise between subjects of law with a special legal status; these relations arise, change, suspend or terminate in accordance with legal norms; the subjects of such relations are bound by subjective rights and legal obligations, and the parties in the employment relationship act in relation to each other as "authorized" and "legally obliged" persons; mutual behavior of the subjects of labor relations is individualized and clearly defined, and the rights and responsibilities are personified in local regulations; these relationships are responsible and always strong-willed; these relations are directly ensured by the norms of labor legislation and are protected by the state. The conclusions to the article summarize the results of the study.

Key words: legal regulation, stability of labor legal relations, sphere of labor, labor law, labor legal relations.