

3. Горчаков С. Правове регулювання репатріації моряків. URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=991>
4. Правовые аспекты репатриации моряков: Законодательство Украины и зарубежный опыт. *Море, судно, экипаж* : материалы Международной конференции 20–22 мая в Коктебеле (Украина). URL: http://www.maritimebusinessriews.com.ua/news/analytcs_and_comments/2009/06/01/4028.html.
5. Конвенція про репатріацію моряків (переглянута) від 09.10.1987 № 166 URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Беннет С. Чего должен ожидать ответственный судовладелец от ответственного государства флага? Материалы XIV Международного семинара: *Качественное судоходство: стандарт XXI века. Человек и море: долгий путь к гармонии*. 12–13 октября 2011 г. Санкт-Петербург. URL: www.rs-head.spd.ru.
7. Горчаков С. К вопросу о репатриации моряков. URL: http://odessa-daily.com.ua/news/gor_chakovrepatriatsiya.html.
8. Правове регулювання трудової діяльності українських моряків. URL: http://otherreferats.allbest.ru/law/00130323_0.html.
9. Рекомендація щодо репатріації моряків № 174 Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 09.10.1987 № 174.
10. Підпала І.В. Правові особливості репатріації моряків. *Міжнародна науково-практична конференція*. Одеса: ОНМА, 2013. С. 96-99.
11. Розроблено рекомендації для захисту трудових прав моряків. URL: <http://helsinki.org.ua/index.php?icN1306151624>.
12. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. *Правоведение*. М., 2003. С. 7-18.
13. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. *Государство и право*. 1997. № 7. 221 с.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.11>

ТАНГИЯН О.О.

**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ «ЕКВІВАЛЕНТНОГО ЗАХИСТУ»
ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА СТРОКОВИМИ ТРУДОВИМИ
ДОГОВОРАМИ (КОНТРАКТАМИ)**

**LEGAL GUARANTEES OF "EQUIVALENT PROTECTION" FOR EMPLOYEES
WORKING UNDER TERM EMPLOYMENT AGREEMENTS (CONTRACTS)**

Актуальність статті полягає в тому, що питання припинення трудового договору має соціально-економічне походження, адже як для працівника так і для роботодавця природною є сталість трудових відносин. З позиції працівника залишення без роботи потребує вирішення проблеми щодо забезпечення свого життя за рахунок суспільно корисної праці. Для роботодавця плінність кадрів також не є умовою, що сприяє розвитку бізнесу. За будь-яких умов припинення трудового договору потребує підвищеною увагою суспільства з позиції дотримання роботодавцями гарантій працівників закріплених законодавством. І як показує сучасна практика для працівників, які працюють на умовах строкових трудових договорів юридичні гарантії повинні бути удосконалені. Стаття присвячена проблемі реалізації в Україні юридичних гарантій «еквівалентного захисту» для працівників, які працюють за строковим трудовим договором (контрактом). Проаналізовано зазначену пробле-

му на основі сучасних доктринальних підходів до сутності припинення трудового договору та реалізації процесуальних гарантій працівників при припиненні трудового договору. Обґрунтовано наукові підходи до правового забезпечення гарантії «еквівалентного захисту» для працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами) відповідно до міжнародних підходів у цьому питанні. Наголошується, що юридичні гарантії працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами) при його припиненні потребують удосконалення у частині законодавчого закріплення «еквівалентного захисту». Зокрема, це стосується питання закінчення строку дії трудового договору (контракту) у період непрацездатності або перебування у відпустці. Усвідомлюючи дискусійний характер таких юридичних гарантій з метою створення для таких працівників еквівалентного захисту пропонуємо вирішити його у законодавстві одним з трьох способів. Перший – заборона на припинення строкового трудового договору на період непрацездатності або перебування у відпустці. Другий – виплата грошової компенсації у разі припинення строкового трудового договору у такий період. Третій – перенесення строку закінчення трудового договору (контракту) на відповідний період з урахуванням п. 5 ст. 40 КЗпП.

Ключові слова: юридичні гарантії, еквівалентний захист, припинення трудового договору, строковий трудовий договір (контракт).

The relevance of the article is that the issue of termination of the employment contract has a socio-economic origin, because for both the employee and the employer is natural sustainability of labor relations. From the position of an employee, leaving without a job requires solving the problem of securing one's life at the expense of socially useful work. For the employer, staff turnover is also not a condition that promotes business development. Under any circumstances, the termination of the employment contract requires increased public attention from the standpoint of compliance by employers with the guarantees of employees enshrined in law. And as current practice shows, legal guarantees for employees working on fixed-term employment contracts need to be improved. The article is devoted to the problem of implementation in Ukraine of legal guarantees of "equivalent protection" for employees working under a fixed-term employment agreement (contract). The mentioned problem is analyzed on the basis of modern doctrinal approaches to the essence of termination of the employment contract and realization of procedural guarantees of workers at the termination of the employment contract. Scientific approaches to the legal provision of a guarantee of "equivalent protection" for employees working under fixed-term employment agreement (contracts) in accordance with international approaches to this issue are substantiated. It is emphasized that the legal guarantees of employees working under fixed-term employment agreement (contracts) upon its termination need to be improved in terms of legislative enshrinement of "equivalent protection". In particular, this applies to the issue of expiration of the employment agreement (contract) during the period of incapacity for work or leave. Aware of the debatable nature of such legal guarantees in order to create equivalent protection for such employees, we propose to resolve it in the legislation in one of three ways. The first – a ban on the termination of a fixed-term employment contract for the period of incapacity for work or leave. The second is the payment of monetary compensation in the event of termination of a fixed-term employment contract during such a period. The third is the postponement of the expiration of the employment agreement (contract) for the relevant period, taking into account paragraph 5 of Art. 40 of the Labor Code.

Key words: legal guarantees, equivalent protection, termination of employment contract, fixed-term employment agreement (contract).

Постановка проблеми. Питання припинення трудового договору має соціально-економічне походження, адже як для працівника так і для роботодавця природною є сталість трудових відносин. З позиції працівника залишення без роботи потребує вирішення проблеми щодо забезпечення свого життя за рахунок суспільно корисної праці. Для роботодавця плінність кадрів також не є умовою, що сприяє розвитку бізнесу. За будь-яких умов припинення трудового договору потребує підвищеною увагою суспільства з позиції дотримання роботодавцями гарантій праців-

ників закріплених законодавством. І як покаже сучасна практика для працівників, які працюють на умовах строкових трудових договорів юридичні гарантії повинні бути удосконалені.

Аналіз останніх досліджень та публікації свідчить про проблеми правового забезпечення реалізації юридичних гарантій працівників, які працюють за контрактами до сьогодні потребують уваги науковці. У вітчизняній науці трудового права цій проблеми свої праці присвятили В. М. Андрійв, Е. В. Бабенко, В. В. Бонтлаб, Ю. А. Джепа, М. П. Дибань, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, О. О. Коваленко, Н. В. Кохан, К. О. Кузьміна, О. М. Лук'янчиков, В. С. Пересунько, С. М. Прилипко, Л. Ю. Проголюк, О. В. Прудивус, С. В. Селезень, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, В. В. Хромей, Ю. С. Шишлюк, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Водночас судова практика свідчить, що до цього часу законодавство України у цьому питанні є недосконалим і потребує змін.

Метою статті є наукове обґрунтування шляхів удосконалення трудового законодавства, що закріплення юридичні гарантії еквівалентного захисту для працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору (контракту).

Виклад основного матеріалу. «Термін «припинення трудового договору» є найбільш широким за значенням, родовим поняттям, охоплюючи всі випадки закінчення дії трудового договору» [1, с. 8]. «Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав для його припинення. Підставами припинення договору є юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору» [2, с. 537, 538]. Багатогранність проблеми припинення трудового договору вказує як на соціально-економічний аспект цієї проблеми так і на правовий, адже не завжди гарантії працівників реалізуються належним чином. Як зазначають науковці, аналіз практики трудових відносин свідчить про проблеми недотримання встановлених законодавством про працю гарантій становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю [3, с. 242]. І відповідно, практична реалізація припинення трудового договору не є виключенням. Причин цьому декілька: перша, порушення порядку припинення трудового договору самим роботодавцем; друга, недосконалість чинного трудового законодавства України, що обумовлює необхідність його вдосконалення на основі науково обґрунтованих підходів.

Низка юридичних гарантій працівників при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу виводяться зі змісту норм трудового права. Такі гарантії у свою чергу поділяються на загальні та спеціальні. Зокрема, для всіх працівників гарантується реалізація права на працю за строковими та безстроковими трудовими договорами, де їх дострокове розірвання може мати місце тільки на підставах передбачених законом (ст. ст. 40, 41 КЗпП) [4]. Спеціальні гарантії працівників при розірванні трудового договору за ініціативою власника підприємства, установи, організації встановлені для конкретного кола працівників (ст. ст. 42, 42-1, 43, 44, 47 49-2, 49-4 КЗпП) [4]. При цьому принципівним є той факт, що гарантії працівника, що виводяться зі змісту приписів ст. 49-2 «Порядок звільнення працівників» та ст. 49-4 «Зайнятість населення» спрямовані саме на створення правового режиму сприяння працівникам у реалізації їхнього права на працю.

Варто відмітити, що процесуальними гарантіями працівників у разі припинення трудового договору можна вважати правові умови припинення такого договору, а саме: «а) наявність діючого строкового трудового договору (тобто той факт, що він не став безстроковим у результаті закінчення строку його дії та продовження відповідних відносин на безстроковій основі); б) наявність усіх фактичних підстав: заяви про дострокове звільнення; життєвих обставин, котрі передбачені у законодавстві про працю в якості достатніх підстав для дострокового звільнення та можуть бути фактично підтверджені документально й належним чином підтверджуються (наприклад, наявність медичного висновку про інвалідність працівника, яка перешкоджає виконанню ним роботи за договором); в) наявність процесуальної підстави (наказу про звільнення на підставі дострокового розірвання строкового трудового договору; заяви з вимогою про дострокове звільнення з огляду на порушення роботодавцем законодавства про працю)» [5, с. 38-39]. І хоча цитоване твердження стосується і дострокового розірвання трудового договору за ініціативою однієї зі сторін строкового трудового договору, класифікація цих правових умов аргументовано демонструє процесуальний характер юридичних гарантій працівників при припиненні трудового договору, зокрема і строкового.

Зміст процесуальних гарантій працівників у їх поєднанні. Зокрема перебування у трудових правовідносинах та процесуальні підстави для їх припинення. А отже, однією з основних юридичних гарантій працівників при припиненні трудового договору є «обґрунтування припи-

нення трудових правовідносин». Ця юридична гарантія полягає у зобов'язанні активного типу стосовно мотивації припинити трудовий договір. Результативний прояв цієї гарантії полягає у тому, що роботодавець не може звільнити працівника без законної на от підстави, при цьому процесуальний характер юридичної гарантії «обґрунтування припинення трудових правовідносин» зобов'язує роботодавця не лише звільнити працівника відповідно до конкретного пункту конкретної статті законодавства про працю, а й у дотриманні процедури припинення трудового договору із додержанням інших гарантій наданих працівникові чинним трудовим законодавством.

«Обґрунтування припинення трудових правовідносин» як юридична гарантія працівника при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавця покладає на власника або уповноваженого ним органу «тягар доведення наявності законної підстави для звільнення» [6]. Фактично це свідчить про те, що необґрунтованість припинення трудових правовідносин гарантує працівнику збереження робочого місця, а у випадку недотримання роботодавцем названої гарантії таке звільнення вважається незаконним. Порушення процесуальних гарантій припинення трудових правовідносин, навіть за наявності законної підстави для звільнення працівника також розглядається як незаконне звільнення.

У практичній площині правореалізації в Україні сформувалися певні проблеми щодо реального втілення у життя процесуальних гарантій працівників, які працюють за строковими трудовими договорами. Взагалі науковці все частіше наголошують, що така особлива форма трудового договору як контракт має низку негативних проявів, і тому в науковці пропонують скасувати контрактну форму трудового договору як штучну підставу для диференціації, адже можливість укладення контракту породжує співіснування окремих категорій працівників як на основі безстрокового, так і строкового трудового договору. До того ж контракти ще й унеможливають їх трансформацію в безстрокові трудові договори [7, с. 13].

Для відповіді на питання щодо рівня захищеності працівників, які працюють за контрактами (строковими трудовими договорами) та закріплення та реалізації їх юридичних гарантій у разі розірвання трудового договору (контракту) за ініціативою роботодавця розглянемо Рішення № 6-р(П)/2019 від 16.09.2019 р. Конституційного Суду України по справі № 3-425/2018(6960/18) за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України.

Так, конституційна скарга Т.М. Жабо стала результатом розгляду судами загальної юрисдикції трудового спору між заявницею та її колишнім роботодавцем. Не вдаючись у суть самого трудового спору зазначимо, що «суб'єкт права на конституційну скаргу вважає, що висновок, викладений Верховним Судом в остаточному судовому рішенні у його справі, згідно з яким оспорювані положення Кодексу не поширюються на трудові правовідносини, які виникли на підставі трудового контракту, призводить до порушення його конституційних прав та погіршує умови праці працівників певних категорій. Автор клопотання посилається на окремі положення Конституції України, законів України, а також наводить судові рішення, прийняті у його справі» [8]. Про що це свідчить?

По-перше, питання реалізації права на працю та в окремих випадках полярність інтересів працівника і роботодавця призводять до виникнення трудових спорів. По-друге, це подання свідчить, що норми приписів ст. 40 КЗпП не є досконалими та трактуються сторонами трудових правовідносин по-різному. Необхідно відмітити, що «автор клопотання вважає, що надання власнику або уповноваженому ним органу права звільняти працівника в день його перебування на лікарняному на підставі припинення строкового трудового контракту ставить такого працівника в нерівні умови порівняно з іншими працівниками, трудові правовідносини яких не врегульовані контрактом, та призводить до порушення гарантій захисту від незаконного звільнення» [8]. З цього випливає, що суб'єкт права на конституційну скаргу оспорує відсутність логічної, порівняно з працівника, які працюють безстроково, гарантії для працівників, які працюють в умовах строкової зайнятості, вважаючи відповідні положення Кодексу неконституційним в силу їхнього дискримінаційного характеру.

Свою чергою Конституційний Суд України у мотивувальній частині Рішення № 6-р(П)/2019 від 16.09.2019 р. зазначив, «що не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватись з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів. Положеннями частини третьої статті 40 Кодексу закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем

для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці. Отже, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій. Таким чином, Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини третьої статті 40 Кодексу є такими, що поширюються на усі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України» [8].

Водночас незважаючи на те, що Конституційний Суд України фактично виступив захисником юридичних гарантій трудових прав працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами) такий підхід до гарантування трудових прав є суперечливим.

Так, в окремій думці на цитоване Рішення судді Конституційного Суду України В.В. Городовенка зазначено, що він погоджується з резолютивною частиною Рішення, проте має певні зауваження стосовно мотивувальної частини, зокрема стосовно оспорюваних положень Кодексу йдеться про таке: «буквальне читання цих положень Кодексу дає можливість стверджувати, що: по-перше, встановлюється спеціальна законодавча гарантія, яка має запобігти звільненню працівника в період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці саме з ініціативи роботодавця; по-друге, є лише два виключення із цієї гарантії, передбачені у наведених положеннях; по-третє, не встановлюється обмежень чи заборон щодо застосування цих гарантій до усіх трудових правовідносин, якщо йдеться про ситуацію, коли особа звільняється з ініціативи роботодавця... Разом з тим припинення трудового договору з працівником у період його тимчасової непрацездатності чи перебування у відпустці внаслідок закінчення строку контракту відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 Кодексу не можна розцінювати як звільнення цього працівника з ініціативи роботодавця. Закінчення строку контракту перебуває поза суб'єктивною волею роботодавця і не може бути наслідком його неправомірного втручання у трудові права працівника, а сам працівник погоджувався на укладення контракту на певний строк, а тому не можна стверджувати, що закінчення цього строку не є його волею. З огляду на викладене, можна стверджувати, що є обґрунтованим і розумним непоширення оспорюваних положень Кодексу на осіб, які працюють за контрактом, у разі закінчення строку цього контракту, оскільки не йдеться про можливість неправомірного звільнення цих осіб з ініціативи роботодавця, тому і не виникає питання про їх дискримінацію порівняно з особами, що працюють за безстроковим трудовим договором» [9].

Позиція висловлена суддею Конституційного Суду України В.В. Городовенко, на наше переконання, є правильною, а мотивувальна частина Рішення № 6-р(II)/2019 від 16.09.2019 р. фактично формує певні юридичні неточності щодо тлумачення нормативних положень трудового законодавства. Також необхідно звернути увагу на міжнародні стандарти у сфері праці, що стосуються питання юридичних гарантій для працівників у разі припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Так, п. 1 ст. 6 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця закріплює, що «тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення», а у ст. 3 зазначається, що «за метою цієї Конвенції термін «звільнення» та «припинення трудових відносин» означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця». Більше того, п. 2 та п. 4 ст. 2 Конвенції передбачає правову можливість вилучення зі сфери застосування Конвенції окремі її положення для працівників, які прийняті на роботу на певний строк, а також таких категорій осіб, умови праці яких регулюються спеціальними угодами [8].

Такі міжнародні нормативні умови регулювання порядку припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця свідчать про те, що національне законодавство може мати певні особливості правового регулювання припинення трудових правовідносин, що відповідає «єдності і диференціації умов праці» як засадничій умові регулювання правовідносин у сфері праці. Це пояснюється тим, що: по-перше, контракт, за трудовим законодавством України, є особливою формою трудового договору, а отже у розумінні положень міжнародних стандартів, контракт є угодою про працю укладеною на певний строк, і одночасно контракт є «спеціальною угодою» про працю; по-друге, заборона на припинення трудових правовідносин поширюється на випадки коли ініціатива про припинення цих відносин належить роботодавцю, проте у випадку зі «спеціальною угодою» про працю – контрактом мова не йде про ініціативу роботодавця. Вольові дії учасників трудових правовідносин, що виникли на підставі контракту свідчать про те, що сторони свідомо вступили у строкові відносини. І у цьому контексті вітчизняне законодавство чітко

розмежує підстави припинення трудових правовідносин на підставі з ініціативи працівника (ст. ст. 38, 39 КЗпП), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41 КЗпП) та розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб (ст. 45 КЗпП), і відповідно за волевиявлення обох учасників трудових правовідносин (п.п. 1, 2 ст. 36 КЗпП).

Інша справа у тому, чи забезпечує українське трудове законодавство еквівалентний захист, передбачений Конвенцією МОП № 158 для працівників які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами)? Відповідь, на нашу думку, очевидна – ні, адже у разі наявності еквівалентних гарантій працівникам контекст Рішення Конституційного Суду України № 6-р(П)/2019 від 16.09.2019 р. був би іншим, або взагалі не існувало б такого провадження. У зв'язку з цим виникає потреба удосконалити чинне трудове законодавство, де необхідно передбачити відповідні еквівалентні гарантії працівникам, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами). Пропонуємо декілька варіантів юридичних гарантій, що можуть бути еквівалентним захистом для працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами). Такими гарантії можуть бути:

– перша, «заборона на припинення строкових трудових правовідносин на період тимчасової непрацездатності працівника, а також на час перебування його у відпустці». Фактично, це те про що йдеться у мотивувальній частині Рішення № 6-р(П)/2019 від 16.09.2019 р.;

– або друга, «грошова компенсація у розмірі, наприклад 0,5 посадового окладу, у разі припинення строкового трудового договору (контракту) у період тимчасової непрацездатності працівника». І тут слід врахувати, що за законодавством лише перші 5 днів тимчасової непрацездатності виплачується за рахунок коштів роботодавця;

– або третя, «у разі тимчасової непрацездатності працівника або перебування його у відпустці на дату припинення строкового трудового договору (контракту), строк такої строкової угоди про працю переноситься (закінчується) у останній день непрацездатності або останній день відпустки». За таких юридичних гарантій датою закінчення строку трудового договору, що є підставою для припинення трудових відносин будуть останній день хвороби чи відпустки. Запис до трудової книжки має вноситися як це і передбачено у чинному законодавстві – п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України. Також у разі застосування такої гарантії необхідно надати роботодавцю право припинити трудові правовідносини за підставою закінчення строку трудового договору у разі тривалої непрацездатності працівника більш ніж чотири місяці. Відповідно тут необхідно зважати, що тимчасова непрацездатність за межами раніше обумовленого сторонами строку трудових правовідносин не може бути більшою за 4 місяці.

Висновки. Необхідно відмітити, що юридичні гарантії працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами) при його припиненні потребують удосконалення у частині законодавчого закріплення «еквівалентного захисту», що передбачено у міжнародних стандартах. Це стосується питання закінчення строку дії трудового договору (контракту) у період непрацездатності або перебування у відпустці. Усвідомлюючи дискусійний характер таких юридичних гарантій з метою створення для таких працівників еквівалентного захисту пропонуємо вирішити його у законодавстві одним з трьох способів: перший – заборона на припинення строкового трудового договору на період непрацездатності або перебування у відпустці; другий – виплата грошової компенсації у разі припинення строкового трудового договору у такий період; третій – перенесення строку закінчення трудового договору (контракту) на відповідний період з урахуванням п. 5 ст. 40 КЗпП.

Список використаних джерел:

1. Селезень С.В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України: автореф. дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.05. Луганськ, 2009. 19 с.
2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / ред. кол. С.М. Прилипка (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. н-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
3. Дибань М. П. Порушення принципу «in favorem» у трудових правовідносинах: проблеми теорії та практики. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2016. № 41. С. 166-170.
4. Кодекс законів про працю України. *Відом. Верховної Ради УРСР*. 1971. №50. Ст. 375.
5. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис.. д-ра. юрид. наук, спец. 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.

6. Конвенція Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

7. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : Автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х. 2001. 20 с.

8. Рішення Конституційного Суду України у справі № 3-425/2018(6960/18) за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України. № 6-р (П)/2019 від 16.09.2019. *Офіц. вісн. України*. 2019. № 77. Ст. 2661.

9. Окрема димка судді Конституційного Суду України Городовенка В.В. стосовно Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України. *Офіц. вісн. України*. 2019. № 77. Ст. 2661.

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.12>

ШВЕЦЬ В.О.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ «ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН» ЗА ЧАСІВ КИЇВСЬКІЙ РУСІ

LEGAL REGULATION OF ENSURING STABILITY OF "LABOR LAW RELATIONS" DURING KYIV RUSSIA

Актуальність статті полягає в тому, що на сьогоднішній день у нормах законодавства нашої держави закріплено «низку визнаних на міжнародному рівні прав і свобод людини та громадянина, що є важливою передумовою побудови ефективних економічних відносин». У переліку цих прав знаходяться й ті права, які «забезпечують соціальне буття індивідуума», а також «визначають його положення в суспільстві й дають йому змогу зайняти свою нішу в суспільних відносинах». На сьогоднішній день взагалі відсутні наукові дослідження, присвячені виникненню на українських землях правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин, а також розвитку цього правового регулювання за часів існування Київської Русі. Наголошено, що у загальному сенсі регулювання забезпечення стабільності «трудовах правовідносин» за часів існування Київської Русі зводилось до унеможливлення виникнення ситуацій, за яких «працівник» міг би припинити відносини з приводу праці та перейти «працювати» до іншого господаря або ж можливості «працівника» виконувати роботу у декількох господарів. Визначено, що правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин почало зароджуватись у часи звичаєвого права Київської Русі. Зроблено висновок, що правове регулювання забезпечення стабільності «трудовах правовідносин» за часів існування Русі-України сформувалось на основі правил, сформованих у первіснообщинному періоді, що спочатку існували у межах звичаєвого права, а у подальшому були закріплені у руських кодифікованих актах, зазначаючи концептуальних змін у своєму змістовному наповненні. Визначено, що правове регулювання забезпечення стабільності «трудовах правовідносин» передбачало втрату свободи «працівника», допоки «працівником» не була повернута хазяїну «купа» (закупами) чи «завдаток» (наймитом), а також з появою «наймитів» відбулось ускладнення правового регулювання забезпечення стабільності вказаних відносин: наймит повинен був проживати у дворі пана, не міг працювати на іншого хазяїна, проте, на відміну від закупа мав право припинити відносини із своїм хазяїном навіть до завершення виконання роботи, якщо повертав йому завдаток у подвійному розмірі.

Ключові слова: трудовий договір, суспільні відносини, кримінальне переслідування, правове регулювання.