НЕОБХІДНІСТЬ ЯК ВИМОГА ПРОПОРЦІЙНОСТІ ОБМЕЖЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ

ПРИЛИПКО Сергій Миколайович - доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри теорії та історії держави і права Університету економіки та права «КРОК»

ORCID ID: 0000-0001-9763-0719

УДК: 340.132.6

DOI: https://doi.org/10.71404/ep.2025.1.74

Статтю присвячено доктринальному осмисленню необхідності як самостійної вимоги принципу пропорційності обмежень трудових прав у національному правопорядку. На основі праць зарубіжних авторів, міжнародних стандартів праці МОП та європейських соціальних орієнтирів проаналізовано, що необхідність виконує функцію матеріально-правового запобіжника від нівелювання трудових гарантій під приводом досягнення легітимних публічних цілей. Обґрунтовано, що обмеження може визнаватися необхідним лише за умови збереження «мінімального ядра» трудових прав, без якого право на працю та пов'язані з ним соціальні права втрачають реальний зміст і практичну дієвість, а працівник опиняється у стані підвищеної вразливості та соціальної маргіналізації. Показано, що зміст необхідності конкретизується через концепції справедливої та гідної праці, які задають мінімальні стандарти оплати, безпеки й гігієни праці, тривалості робочого часу, процедурного захисту від свавільного звільнення та дієвого соціального діалогу. Окрему увагу приділено впливу права ЄС, зокрема Європейського стовпа соціальних прав і Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватні мінімальні заробітні плати в Європейському Союзі, що поєднують вимогу соціального мінімуму з вимогою ненадмірності регуляторних засобів. Доведено, що в національній системі необхідність кореспондує з принципом «in favorem» (in dubio pro labore) як механізмом нерегресії гарантій і пріоритету більш сприятливого режиму для працівника, а також з принципом «ultima ratio», який вимагає застосовувати найбільш інтенсивні втручання (зокрема звільнення) лише як крайній засіб за відсутності менш обтяжливих альтернатив. Зроблено висновок, що концептуалізація необхідності як елементу пропорційності сприяє підвищенню якості законодавчої аргументації та судового контролю, особливо в умовах кризових трансформацій і євроінтеграційного розвитку України.

Ключові слова: трудові права, пропорційність, принцип пропорційності, необхідність, мінімальне ядро гарантій, гідна праця, in favorem, ultima ratio, міжнародні стандарти праці, право ЄС

Постановка проблеми

В українському трудовому праві вимога пропорційності обмежень основоположних трудових прав здебільшого зберігає імпліцитний характер: вона опосередковано випливає з конституційних засад соціальної держави, гарантій права на працю та належні умови праці, а також із міжнародних зобов'язань України, однак рідко осмислюється як цілісний методологічний тест із чітко структурованими елементами. Особливо виразною є ця проблема щодо критерію необхідності, який у національних дискусіях нерідко ототожнюється з абстрактною «доцільністю» або «економічною потребою» та зводиться до загального посилання на кризовий контекст без перевірки того, чи не існують менш обтяжливі альтернативи досягнення легітимної мети. Внаслідок цього оцінка обмежувальних заходів часто об-

межується констатацією їх формальної законності, тоді як залишається поза увагою ключове питання – чи збережено мінімальне ядро трудових гарантій, без якого трудові права втрачають реальний зміст і перестають забезпечувати гідне існування працівника. Зазначена фрагментарність набуває особливої ваги в умовах воєнного часу, економічних коливань і трансформації ринку праці, коли під гаслами «гнучкості» та «оперативної адаптації» виникає ризик регресу базових трудових стандартів (у сфері оплати праці, робочого часу, безпеки й гігієни праці, процедурних гарантій від необґрунтованого звільнення). Водночас євроінтеграційний вектор, імплементація актів МОП і права ЄС, а також зростання значення доктрини гідної праці зумовлюють потребу у більш високому рівні аргументації: необхідність має оцінюватися не декларативно, а як перевірюваний юридичний стандарт, що поєднує вимогу мінімального соціального порогу із забороною надмірного втручання та орієнтує на вибір «найменш інвазивного» інструмента регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Стаття ґрунтується на узагальненні сучасних підходів до принципу пропорційності та його структури, насамперед у частині критерію необхідності, розроблених у працях зарубіжних авторів (Р. Алексі, Г. Вайпана, Дж. Бадда, Р. Штукманна, К. Колеппа, Г. Люббе-Вольф та ін.) і в європейській правовій доктрині.

Метою статті є концептуалізація необхідності як самостійної вимоги принципу пропорційності у сфері обмеження трудових прав з урахуванням конституційно-правових засад України, міжнародних стандартів праці та європейських соціальних орієнтирів.

Виклад основного матеріалу

Необхідність як вимога пропорційності обмежень трудових прав пов'язана насамперед із встановленням такого мінімального ядра гарантій, без збереження якого відповідне право втрачає свій реальний зміст і практичну дієвість. Іншими словами, обмежувальні заходи, навіть за наявності легітимної мети та формальної законності, не можуть призводити до фактичного нівелювання трудових прав шляхом зниження їхнього змісту до суто декларативного рівня. Законодавець, запроваджуючи обмеження у сфері праці, зобов'язаний діяти в межах конституційної логіки соціальної держави та забезпечити, щоб працівник зберігав реальну можливість підтримувати гідний рівень життя, здійснювати інші фундаментальні права та свободи, а також уникати стану соціальної маргіналізації чи нужденності. Відтак вимога необхідності виконує функцію запобіжника від надмірного втручання, орієнтуючи регулятора на пошук менш обтяжливих засобів досягнення суспільно значущих цілей і на недопущення ситуацій, коли тягар обмежень непропорційно перекладається на працівника як економічно слабшу сторону трудових правовідносин.

Найбільш узагальнене вираження вказаний елемент пропорційності набуває у площині мінімальних умов праці, які виконують роль нормативного «порогу» допустимого втручання у трудові права. Водночас сама ідея мінімальності може фіксуватися різними доктринальними й нормативними конструкціями – зокрема через концепт справедливої праці як стандарту, що має забезпечувати не лише формальну наявність прав, а й їхню реальну здійсненність. Так, Дж. Бадд, розкриваючи зміст справедливих умов праці, акцентує, що вони концентруються навколо базових стандартів: мінімальної заробітної плати, граничної тривалості робочого часу, елементарних вимог безпеки та гігієни праці, захисту від свавільного звільнення та обмежень дитячої праці [9, с. 19]. Сукупність таких стандартів окреслює межу, нижче якої обмеження вже не може розглядатися як допустиме коригування обсягу прав задля суспільно значущої мети – натомість воно перетворюється на порушення сутності трудових прав, оскільки підриває їхнє функціональне призначення – забезпечення людської гідності, соціальної безпеки та передбачуваності трудового становища працівника.

Подібні орієнтири простежуються і в міжнародно-правових підходах до регулювання праці. Міжнародна організація праці, розвиваючи Концепцію гідної праці та закріплюючи її у Декларації про соціальну справедливість для справедливої глобалізації від 10.06.2008 р. [16], послідовно пов'язує справедливість у сфері праці з потребою гарантування мінімальних, однак ефективних стандартів за всіма чотирма вимірами гідної праці – зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог та права у сфері праці. У європейському правовому просторі ця логіка деталізується через Європейську соціальну хартію від 03.05.1996 р. [3], Хартію основоположних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 р. [10] (зокрема ст. 31 щодо справедливих умов праці), а також Європейський стовп соціальних прав від 17.11.2017 р. [15], у межах якого серед 20 принципів провідне значення надається праву на справедливу винагороду, адекватну мінімальну заробітну плату, а також безпечні й здорові умови праці. У підсумку зазначені інструменти формують спільний стандарт: обмеження трудових прав може визнаватися «необхідним» лише за умови, що воно не підриває мінімальне ядро гарантій, яке забезпечує працівникові реальну можливість гідного існування та захищає від соціально неприйнятного ризику експлуатації або деградації умов праці.

Для України вимога необхідності логічно виводиться з Конституції України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [5]. По-перше, людина, її честь та гідність як найвища соціальна цінність (ст. 3) задають рамку, в межах якої будь-яке обмеження прав має бути співмірним і не може нівелювати їхній зміст. По-друге, право на працю (ст. 43), право на соціальний захист (ст. 46) і право на достатній життєвий рівень (ст. 48) у системному зв'язку формують конституційне зобов'язання держави гарантувати такий мінімум трудових і соціальних прав, який запобігає маргіналізації працівника. В українській конституційній юриспруденції поступово утверджується теза про те, що обмеження прав не може посягати на їх сутнісний зміст, а отже, вимога необхідності прямо пов'язана з недопустимістю зведення гарантій нижче певного «базового рівня».

Ідея мінімальних гарантій у сфері праці найбільш послідовно конкретизується через концепцію «гідної праці», яка виступає нормативним еквівалентом «мінімального ядра» соціально-трудових прав. Якщо у класичній доктрині поняття гідного людського існування традиційно пов'язувалося з поєднанням матеріальної забезпеченості, соціальної захищеності та визнання невідчужуваної гідності кожної особи, то в сучасному трудовому праві воно трансформується у вимогу такого структурно гарантованого рівня умов праці, який уможливлює не лише фізичне виживання, а й реальну соціальну інтеграцію працівника. Йдеться про забезпечення належного рівня оплати праці, ефективності соціальних внесків і системи соціального страхування, дотримання стандартів безпеки та гігієни праці, а також дієвості соціального діалогу як механізму узгодження інтересів сторін. У сукупності ці елементи створюють передумови, за яких працівник здатний підтримувати гідний рівень життя, утримувати сім'ю, планувати майбутнє та брати повноцінну участь у суспільному житті, не опиняючись у стані «працюючої бідності» чи соціальної вразливості. Такий підхід є спільним орієнтиром як для МОП, так і для Європейського Союзу. Зокрема, у Європейському стовпі соціальних прав проголошено право працівників на «справедливу заробітну плату, яка забезпечує гідний рівень життя», а також підкреслено, що адекватні мінімальні заробітні плати мають визначатися так, щоб відповідати потребам працівника та його сім'ї з урахуванням національного економічного й соціального контексту [15]. У цьому розрізі мінімальні стандарти розглядаються не як суто «нижня межа» регулювання, а як інструмент забезпечення соціальної справедливості та стабільності трудових відносин, який запобігає деформації ринку праці в напрямі експлуатаційних практик.

Новітнє право ЄС, зі свого боку, розгортає зазначені орієнтири у площині обов'язкових правових актів. Так, Директива (ЄС) 2022/2041 про адекватні мінімальні заробітні плати в Європейському Союзі

формує рамку для забезпечення достатнього рівня мінімальної оплати праці, посилення ролі колективних переговорів та протидії явищу «працюючої бідності». Принципово важливо, що в преамбулі Директиви спеціально наголошено на необхідності дотримання субсидіарності та пропорційності: регулювання не повинно виходити за межі того, що є необхідним для досягнення його цілей, а національні механізми впровадження мають уникати надмірного адміністративного чи фінансового тягаря, зокрема для малих і середніх підприємств [14]. Отже, необхідність тут поєднується з ефективністю та ненадмірністю правового втручання, зберігаючи баланс між соціально-захисною функцією держави та підтриманням умов для економічної активності. З позицій принципу пропорційності це означає, що вимога необхідності має двосторонню дію, поєднуючи «мінімальний соціальний поріг» і «верхню межу» допустимого втручання:

– по-перше, держава не може ухилятися від встановлення й забезпечення мінімальних стандартів (мінімальної оплати праці, базових гарантій безпеки та гігієни праці, процедурних гарантій захисту від свавільного звільнення тощо), оскільки їхня відсутність веде до підриву сутності трудових прав;

– по-друге, інструменти досягнення цих стандартів не можуть бути явно надмірними – вони мають залишати простір для господарської діяльності, поважати автономію соціальних партнерів, підтримувати договірні механізми та не створювати непропорційних обмежень прав роботодавців.

У національній судовій практиці (як українській, так і зарубіжній) вимога необхідності часто проявляється через перевірку того, чи збережено «ядро» трудового права. Наприклад, якщо законодавець запроваджує механізм звільнення працівників, які були притягнуті до кримінальної відповідальності, але надалі з підстав декриміналізації діяння переслідування припинено, ключовим є питання: чи не призводить таке регулювання до ситуації, коли людина фактично позбавляється права на працю без жодної актуальної підстави, тобто порушується сутність її трудового права? Вимога необхідності вимагає від суду поставити під сумнів подібні конструкції та перевірити, чи не існували менш обтяжливі альтернативи (наприклад, тимчасове відсторонення до з'ясування обставин, переведення на іншу посаду тощо).

Необхідність як елемент пропорційності тісно пов'язана з міжнародними стандартами праці – як «жорсткими» (конвенції МОП, директиви ЄС), так і «м'якими» (декларації, рекомендації тощо). Найбільш значущі з них часто називають «міжнародними стандартами праці», що створюють референтну рамку для оцінки того, чи забезпечує держава мінімально необхідний рівень захисту. Вони слугують для національних судів критерієм, який дозволяє:

1) виявити, чи не знижено національні стандарти нижче глобально визнаного мінімуму;

2) знайти менш обтяжливі альтернативи обмеженням, наприклад, завдяки порівняльно-правовому аналізу регулювання в інших державах.

Компаративний метод у цьому контексті набуває не лише пізнавального, а й нормативного значення: порівнюючи, як інші країни досягають схожих цілей у сфері праці (захист здоров'я працівників, забезпечення гнучких форм зайнятості, регулювання страйків і локаутів), суд може оцінити, чи обраний у національному праві засіб справді був «необхідним», а не лише звичним або політично зручним. Досвід Німеччини є тут особливо показовим. У трудовому праві цієї держави принцип пропорційності ще з 1970-1980-х років став одним з ключових інструментів Федерального суду по трудовим справам (Bundesarbeitsgericht), насамперед у спорах про колективні дії, внутрішньозаводську демократію, припинення трудових відносин. Суд, спираючись на повноваження щодо «подальшого розвитку права» (Fortbildung des Rechts), активно застосовував пропорційність як неписану норму, компенсуючи фрагментарність законодавчої кодифікації. Це, зі свого боку, зумовило критику з боку частини наукової спільноти [17], яка вбачала у відповідній практиці ризик надмірного розширення судового розсуду. Зокрема, зауважувалося, що суд інколи вда-

ється до застосування принципу пропорційності без достатньо чіткого доктринального обґрунтування та без належної прив'язки до нормативного змісту закону, що може послаблювати передбачуваність правозастосування. Окремо підкреслювалося, що аргументація щодо пропорційності нерідко має загальний характер, без необхідної конкретизації критеріїв оцінювання, а також без належної диференціації залежно від виду обмеження, його інтенсивності та контексту правовідносин. Така критика відображає глибинну напругу між юридичною догматикою і реалістичним підходом, притаманну не лише німецькій, а й українській науковій традиції: там, де домінує нормативізм, судді схильні діяти обережно, уникаючи широкого застосування пропорційності, зокрема у трудових спорах.

Водночас розвиток права ЄС поступово «підштовхує» національні правопорядки до більш активного використання тесту пропорційності у трудовому праві. Знаковим є, наприклад, французький підхід, закріплений у ст. L1121-1 Кодексу праці (Code du travail): ніхто не може накладати обмеження на права особистості та на індивідуальні і колективні свободи, які не виправдані характером виконуваного завдання або не співмірні з переслідуваною метою [11]. Ця формула в концентрованому вигляді поєднує всі елементи пропорційності – легітимну мету, придатність, необхідність і співмірність у вузькому розумінні – і може слугувати взірцем для подальшої «конституціоналізації» трудового права в Україні.

Для українського правопорядку інтеграція вимоги необхідності у сфері обмежень трудових прав передбачає кілька ключових кроків:

1) на рівні законодавця – чітке визначення мінімальних стандартів (оплати, тривалості робочого часу, безпеки праці, процедурних гарантій), нижче яких регулювання не може опускатися навіть в умовах кризи чи воєнного стану;

2) на рівні судової практики – системне застосування логіки «minimum core»: перевірка, чи не позбавляє те чи інше обмеження права його сутності;

3) на рівні тлумачення міжнародних стандартів – використання актів МОП, Ради Європи та ЄС як критерію для оцінки необхідності, а також як джерела менш обтяжливих альтернатив.

У підсумку вимога необхідності в контексті пропорційності обмежень трудових прав перетворюється з абстрактної формули на прагматичний інструмент: вона дисциплінує законодавця, орієнтує суди на пошук «найменш обтяжливих» рішень і водночас гарантує, що жодна соціально-економічна політика не може зруйнувати мінімальний, але незамінний зміст основоположних трудових прав.

У структурі принципу пропорційності у сфері трудових прав вимога необхідності тісно пов'язана з доктринальним принципом «in favorem» (in dubio pro labore). Йдеться про презумпцію на користь кращого захисту працівника: за наявності кількох конкуруючих регулятивних рішень або норм перевага повинна надаватися тій, що забезпечує вищий рівень гарантій трудових прав, за умови, що вона є юридично допустимою. Такий підхід не лише відображає соціальну функцію трудового права, а й конкретизує вимогу необхідності: обмеження трудових прав не можуть виходити за межі мінімально потрібного для досягнення легітимної мети, а при наявності більш сприятливих альтернатив саме вони мають обиратися законодавцем, соціальними партнерами та судами.

Міжнародний вимір принципу «in favorem» виразно простежується в актах Ради Європи та ЄС. Переглянута Європейська соціальна хартія у ст. H передбачає, що її положення не можуть зашкоджувати положенням внутрішньодержавного права чи будь-яких двосторонніх або багатосторонніх договорів, конвенцій чи угод, які вже набули або можуть набути чинності і за якими захищеним особам може надаватися більш сприятливий режим [3], – акт прямо гарантує пріоритет «більш сприятливого поводження» (more favourable treatment) для осіб, які охоплюються його дією. Подібна логіка закладена й у вторинному праві ЄС: директиви у сфері праці послідовно формулюють мінімальні стандарти, вказуючи на прин-

цип нерегресії та «більш сприятливих положень». Так, ст. 20 Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі закріплює, що Директива: не становить вагомих підстав для зменшення загального рівня захисту, вже наданого працівникам у державах-членах; не впливає на прерогативу держав-членів застосовувати або приймати закони, нормативні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або заохочувати чи дозволяти застосовувати колективні угоди, які є більш сприятливими для працівників [13]. Аналогічно, в документах Європейського парламенту щодо соціальної політики прямо підкреслюється: директиви у сфері трудових прав встановлюють мінімум, а держава вільна забезпечувати вищий рівень охорони, спираючись на більш сприятливі національні стандарти.

Українське трудове право фактично інкорпорує принцип «in favorem» у низці імперативних приписів. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [4] встановлює, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними (ст. 9). Аналогічне правило поширюється на колективні договори: умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними (ст. 16). Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII [6] дублює й поглиблює цю логіку: забороняється включати до колективних договорів та контрактів положення, які погіршують становище працівників у порівнянні із законодавством або обов'язковими для сторін угодами; навпаки, колективні домовленості можуть передбачати додаткові гарантії та пільги, що перевищують мінімум, закріплений у законі (ст.ст. 5, 7). У результаті формується багаторівнева ієрархія, у якій будь-яка «нижча» за юридичною силою норма (умова трудового договору, локальний акт роботодавця, колективний договір) не може знижувати рівень захисту, забезпечений законодавством, міжнародними договорами чи угодами вищого рівня. У той же час, вона може – а в логіці «in favorem» навіть повинна – закріплювати більш сприятливий режим для працівника. У такий спосіб вимога необхідності доповнюється «вбудованою» презумпцією: будь-яка спроба обґрунтувати обмеження трудових прав має бути співвідносена не лише з легітимною метою, а й з тим, чи не існує норми (або практики), яка надає працівникові кращий захист і при цьому дозволяє так само ефективно досягти цієї мети. Цей підхід посилюється й у контексті європейської інтеграції України.

У процесі наближення українського законодавства до стандартів ЄС нові акти не можуть використовуватися як інструмент «згортання» існуючих гарантій. Вимога нерегресії та «більш сприятливих положень», закріплена у трудових директивах ЄС, означає, що імплементація мінімальних стандартів Союзу не дає легітимної підстави зменшувати вже досягнутий рівень захисту у національній системі. Цей аспект особливо актуалізувався в українських дискусіях довкола воєнних реформ трудового законодавства, де неодноразово зверталася увага на ризики «відкату» до патернів XIX століття, якщо принцип «in favorem» буде фактично ігноруватися.

На рівні судової практики принцип «in favorem» здобуває подальшу конкретизацію. Верховний Суд у своїх постановах (Постанова КЦС ВС від 20.11.2019 у справі № 295/8991/17 [8], Постанова КЦС ВС від 27.11.2024 у справі № 182/6943/23 [7]) виходить з того, що умови трудового чи колективного договору, які ставлять працівника у гірше становище порівняно з чинним законодавством або обов'язковими для сторін угодами, не підлягають застосуванню, а у разі конкуренції декількох регулятивних моделей – суди мають обирати найсприятливішу для працівника, якщо вона не суперечить імперативним нормам. У такий спосіб у національному правопорядку формується сталий стандарт тлумачення сумнівів щодо змісту трудових норм «pro labore» – на користь збереження та розширення гарантій працівника.

З погляду загальної концепції пропорційності обмежень трудових прав принцип «in favorem» виконує щонайменше три функції.

По-перше, він операціоналізує вимогу необхідності: якщо певна мета (економічна стабільність підприємства, гнучкість організації праці, адаптація до ринкових умов) може бути досягнута за допомогою кількох варіантів регулювання, обирається той, що найменше звужує права працівника.

По-друге, він виступає запобіжником проти прихованого регресу: законодавець та роботодавці не можуть посилатися на міжнародні чи європейські стандарти як на привід для зниження захисту до «мінімального» рівня, ігноруючи вже набуті гарантії.

По-третє, «in favorem» задає стандарт судового контролю: суди мають не лише констатувати суперечність окремих положень трудових або колективних договорів закону, а й свідомо шукати та застосовувати більш сприятливу норму – у міжнародному праві, національному законодавстві чи колективному регулюванні.

У підсумку принцип «in favorem» у трудовому праві України, будучи вкоріненим у міжнародних стандартах та європейському праві, перетворює вимогу необхідності з абстрактного критерію на конкретний механізм пріоритету захисту працівника. Він підсилює соціальну спрямованість трудового законодавства, обмежує можливості для звуження прав під приводом реформ і забезпечує структурний зв'язок між пропорційністю, гідною працею та євроінтеграційною логікою розвитку національної системи трудового права.

Ще одним важливим проявом необхідності як вимоги пропорційності обмежень трудових прав є принцип «ultima ratio». У загальнотеоретичному плані він означає, що найбільш інтенсивні за своїми наслідками заходи впливу – передусім карального або обмежувального характеру – можуть застосовуватися лише тоді, коли більш м'які інструменти виявилися неефективними або непридатними для досягнення легітимної мети. У публічному праві цей підхід традиційно асоціюється з кримінальним правом, однак у трудовому праві «ultima ratio» набуває особливого значення саме як критичний елемент перевірки пропорційності втручання в основоположні права працівника.

У контексті трудових прав цей принцип виявляється насамперед у сфері припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця та застосування дисциплінарних стягнень. З погляду пропорційності звільнення з роботи є найбільш радикальним обмеженням, оскільки воно одночасно зачіпає не лише право на працю, а й пов'язаний з ним комплекс соціальних прав (право на достатній життєвий рівень, соціальне забезпечення, участь у професійному житті тощо). Тому «ultima ratio» у трудовому праві можна сформулювати так: звільнення працівника має розглядатися як крайній захід, допустимий лише тоді, коли інші, менш обтяжливі засоби – зміна умов праці, дисциплінарне стягнення меншої тяжкості, переведення, навчання, коучинг, попередження – виявилися неефективними або об'єктивно не можуть забезпечити досягнення переслідуваної мети.

Законодавство України, хоча й не оперує безпосередньо терміном «ultima ratio», закладає відповідну логіку у регулювання дисциплінарної відповідальності та припинення трудового договору. Норми про дисциплінарні стягнення вимагають враховувати тяжкість проступку, обставини його вчинення, попередню поведінку працівника, його ставлення до праці, а також передбачають градацію заходів – від зауваження чи догани до звільнення. Така градація дозволяє розглядати звільнення саме як останню сходинку дисциплінарної реакції, що узгоджується з вимогою необхідності: роботодавець повинен обґрунтувати, чому менш суворі заходи не здатні забезпечити належну трудову дисципліну чи захист інтересів підприємства. Подібна логіка простежується і щодо звільнення у зв'язку зі скороченням штатів або змін в організації виробництва і праці. Українське трудове законодавство покладає на роботодавця обов'язок запропонувати працівникові іншу наявну роботу, яка відповідає його кваліфікації та стану здоров'я. Такий обов'язок – не формальна деталь процедури, а прояв «ultima ratio»: скорочення трудового договору можливе лише тоді, коли роботодавець доведе, що не існує іншої реалістичної можливості зберегти зайнятість працівника в межах підприємства.

Інакше кажучи, звільнення як крайній захід має бути виправдане не лише самим фактом організаційних змін, а й доведеною відсутністю менш обтяжливих альтернатив.

Право Європейського Союзу, хоча також не завжди прямо називає «ultima ratio», розвиває змістовно близькі вимоги. Так, Директива Ради 98/59/ЄС про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень [12] зобов'язує роботодавців завчасно проводити консультації з представниками працівників, шукати способи уникнути звільнень або зменшити їх обсяг, а також пом'якшити наслідки – через перекваліфікацію, перенавчання, внутрішнє переведення. По суті йдеться про те, що масове звільнення не може бути першим і єдиним інструментом реагування на економічні труднощі, а має розглядатися лише як результат чесно проведеного пошуку альтернативних рішень. Аналогічні акценти містяться й у актах ЄС щодо захисту працівників при переведенні підприємств, в основоположних положеннях про захист від необґрунтованого звільнення та у практиці Суду ЄС, де неодноразово підкреслювалася необхідність зваженого, мотивованого втручання в сферу зайнятості.

Принцип «ultima ratio» має значення і в дискусіях про криміналізацію зловживань у сфері праці. У періоди соціальної напруги чи економічної кризи у законодавця виникає спокуса відповідати на порушення трудових прав шляхом запровадження нових складів злочинів або посилення уже існуючих санкцій проти роботодавців. З позиції пропорційності та «ultima ratio» кримінально-правові засоби впливу можуть бути виправдані лише тоді, коли серйозний характер зловживань (наприклад, експлуатація, торгівля людьми, грубі порушення безпеки праці, що призводять до загибелі або тяжких наслідків) не може бути ефективно припинений інструментами адміністративної, фінансової чи цивільно-правової відповідальності. Інакше криміналізація ризикує набути характеру надмірної репресивної реакції, зумовленої радше кон'юнктурними міркуваннями, ніж доведеною потребою правового регулювання, що суперечить вимозі необхідності як обов'язку держави обирати найменш обтяжливі засоби втручання та зберігати баланс між публічним інтересом і автономією соціальних партнерів.

З практичної точки зору «ultima ratio» у трудових спорах вимагає від судів не лише перевірки формальної законності звільнення, а й аналізу градації застосованих заходів:

– чи застосовувалися раніше м'якші дисциплінарні стягнення і чому вони не дали ефекту;

– чи пропонував роботодавець альтернативні варіанти організації праці (переведення, зміна графіку, тимчасове відсторонення, навчання);

– чи дотримано процедурні гарантії (консультації, повідомлення, участь профспілки, прозорі критерії відбору при скороченні).

Якщо відповіді на ці питання негативні, то навіть формально «законне» звільнення може не витримати перевірки на відповідність вимозі необхідності й бути визнаним непропорційним втручанням у трудові права.

Отже, принцип «ultima ratio» у поєднанні з вимогою необхідності не дозволяє перетворювати звільнення, суворі дисциплінарні санкції чи кримінально-правові заходи щодо роботодавців на інструменти «першого вибору». Натомість «ultima ratio» орієнтує законодавця, роботодавців і суди на пошук найменш обтяжливих, але ефективних засобів впливу, зберігаючи, наскільки це можливо, зайнятість і гідність працівника та забезпечуючи збалансований захист обох сторін трудових правовідносин.

Висновки

У підсумку слід констатувати, що необхідність як ключова вимога пропорційності обмежень трудових прав виконує функцію матеріально-правового запобіжника від нівелювання соціально-трудових гарантій під приводом досягнення легітимних публічних цілей. Вона спрямована на забезпечення такого мінімального ядра трудових прав, без якого право на працю та пов'язані з ним соціальні права втрачають реальний зміст, а працівник опиняється у стані підвищеної вразливості й соціальної маргіналізації. У цьому сенсі необхідність відобра-

жає якість об'єктивної потреби працівника у підвищеному рівні захисту, а її практичне застосування реалізується через оцінку базових стандартів «гідної» та «справедливої» праці – оплати, безпеки, тривалості робочого часу, процедурних гарантій і соціального діалогу. Водночас необхідність набуває прикладного значення завдяки інтерпретаційним і нормативним механізмам, що конкретизують її зміст. По-перше, вона кореспондує з принципом «in favorem», який у системі джерел трудового права забезпечує пріоритет більш сприятливого для працівника режиму та забороняє регрес гарантій у «нижчих» за юридичною силою актах. По-друге, у змістовому вимірі необхідність тісно пов'язана з принципом «ultima ratio», що вимагає розглядати найбільш інтенсивні заходи втручання – передусім звільнення чи інші суворі санкції – як крайній засіб за умови доведеної відсутності менш обтяжливих альтернатив. По-третє, для обґрунтованої перевірки необхідності суди можуть і повинні звертатися до міжнародних стандартів праці та порівняльно-правового досвіду як до референтної рамки встановлення мінімального змісту трудових прав і пошуку ефективних, але менш інвазивних регулятивних рішень. Таким робом, необхідність у структурі пропорційності перетворюється з абстрактного критерію на прагматичний інструмент правового контролю, який дисциплінує законодавця, обмежує дискрецію роботодавця, спрямовує судову практику на захист сутнісного змісту трудових прав та забезпечує баланс між економічною свободою і соціальною функцією трудового права в умовах трансформацій, криз і євроінтеграційного розвитку України.

Література

1. Габрелян А. Ю. Вектор розвитку України: дилема вибору. *Матеріали конференцій МЦНД*, 2021. URL: https://doi.org/10.36074/mcnd-19.02.2021.lawgov.02 (дата звернення: 25.01.2025)

2. Габрелян А. Ю. Адміністративна відповідальність в галузі охорони. *Матеріали конференцій МЦНД*, 2021. URL: https://doi.org/10.36074/mcnd-19.03.2021.law-gov.03 (дата звернення: 25.01.2025)

3. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 25.01.2025)

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 1971. Додаток до № 50. Ст. 375

5. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1996. № 30. Ст. 141

6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993. № 36. Ст. 361

7. Справа № 182/6943/23, провадження № 61-12584св24. URL: https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=123410679 (дата звернення: 25.01.2025)

8. Справа № 295/8991/17, провадження № 61-41341св18. URL: https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=85868744 (дата звернення: 25.01.2025)

9. Budd J. W. Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 2004. 263 p.

10. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (дата звернення: 25.01.2025)

11. Code du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900785?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.01.2025)

12. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj/eng (дата звернення: 25.01.2025)

13. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng (дата звернення: 25.01.2025)

14. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October

2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.01.2025)

15. European Pillar of Social Rights. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2017-11/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (дата звернення: 25.01.2025)

16. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. URL: https://www.ilo.org/resource/other/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization (дата звернення: 25.01. 2025)

17. Stückmann R., Kohlepp C. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und «ultima-ratio-Prinzip» im Kündigungsrecht – Richterliche Praxis ohne dogmatische Begründung. *Recht der Arbeit*, 2000. № 6. S. 331 – 340.

References

1. Habrelian, A. Yu. (2021). Vektor rozvytku Ukrainy: dylema vyboru [The vector of Ukraine's development: the dilemma of choice]. *Materialy konferentsii MTsND*. Retrieved from https://doi.org/10.36074/mcnd-19.02.2021.law-gov.02 [in Ukrainian].

2. Habrelian, A. Yu. (2021). Administratyvna vidpovidalnist v haluzi okhorony [Administrative liability in the field of environmental protection]. *Materialy konferentsii MTsND*. Retrieved from https://doi.org/10.36074/mcnd-19.03.2021.law-gov.03 [in Ukrainian].

3. European Social Charter [Yevropeiska sotsialna khartiia] (1996). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text [in Ukrainian].

4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] № 322-VIII (1971). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text [in Ukrainian].

5. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] № 254k/96-VR (1996). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text [in Ukrainian].

6. About collective agreements and contracts [Pro kolektyvni dohovory i uhody] № 3356-XII (1993). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text [in Ukrainian].

7. Case No. 182/6943/23, proceedings No. 61-12584св24. Retrieved from: https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=123410679 [in Ukrainian].

8. Case No. 295/8991/17, proceedings No. 61-41341св18. Retrieved from: https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=85868744 [in Ukrainian].

9. Budd, J. W. (2004). Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice. Ithaca. 263.

10. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

11. Code du travail. Retrieved from https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900785?utm_source=chatgpt.com

12. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj/eng

13. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng

14. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng?utm_source=chatgpt.com

15. European Pillar of Social Rights. Retrieved from https://commission.europa.eu/system/files/2017-11/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

16. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Retrieved from https://www.ilo.org/resource/other/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization

17. Stückmann, R. & Kohlepp, C. (2000). Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und «ultima-ratio-Prinzip» im Kündigungsrecht – Richterliche Praxis ohne dogmatische Begründung. *Recht der Arbeit*. 6. 331-340.

SUMMARY

The article is devoted to the doctrinal understanding of necessity as an independent requirement of the principle of proportionality of restrictions on labour rights in the national legal system. Based on the works of foreign authors, international labour standards of the ILO and European social guidelines, it is analysed that necessity serves as a substantive legal safeguard against the levelling of labour guarantees under the pretext of achieving legitimate public goals. It is argued that restrictions can only be recognised as necessary if the 'minimum core' of labour rights is preserved, without which the right to work and related social rights lose their real meaning and practical effectiveness, and the employee finds himself in a state of increased vulnerability and social marginalisation. It is shown that the content of necessity is specified through the concepts of fair and decent work, which set minimum standards for pay, occupational safety and health, working hours, procedural protection against arbitrary dismissal and effective social dialogue. Particular attention is paid to the influence of EU law, in particular the European Pillar of Social Rights and Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union, which combine the requirement of a social minimum with the requirement of non-excessive regulatory measures. It has been proven that in the national system, necessity corresponds to the principle of «in favorem» (in dubio pro labore) as a mechanism for non-regression of guarantees and priority of a more favourable regime for the employee, as well as to the principle of «ultima ratio», which requires the most intensive interventions (in particular dismissal) only as a last resort in the absence of less burdensome alternatives. It is concluded that conceptualising necessity as an element of proportionality contributes to improving the quality of legislative argumentation and judicial control, especially in the context of crisis transformations and Ukraine's European integration.

Keywords: labour rights, proportionality, principle of proportionality, necessity, minimum core of guarantees, decent work, in favorem, ultima ratio, international labour standards, EU law