

## **ПРИВАТНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: СЬОГОДЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Серед теоретичних проблем загальної частини сучасного трудового права визначення його місця у системі права та співвідношення приватноправових і публічно-правових засад у трудовому праві займає почесне місце. Оскільки галузева наукова теорія має базуватися на досягненнях науки загальної теорії права, важливо підкреслити, що наукова та навчальна література з теорії права останніх півтора десятиріч містить багато поглядів на критерії, за якими система права поділяється на приватне та публічне право. Тут і спрощені уявлення про поділ за предметом правового регулювання, яким визнаються інтереси, і ускладнені варіанти класифікації водночас за предметом, методом та декількома додатковими ознаками. Та, мабуть, класичним підходом до цієї проблеми слід визнати позицію Б.Черепакіна, який ще у 1926 році довів: в основі поділу права на приватне та публічне має бути формальний критерій - спосіб побудови та регулювання правових відносин. Приватноправові відносини побудовані на засадах координації суб'єктів, а приватне право є системою децентралізованого регулювання відносин; публічно-правові відносини побудовані на засадах субординації суб'єктів, і публічне право є системою централізованого регулювання відносин. Ця позиція із незначними модифікаціями домінує у сучасній теорії права.

Характеристика приватно-правової складової сучасного трудового права може базуватися на тому, що не буває абсолютно "чистих" галузей публічного або приватного права. За вірним свідченням С.С.Алексєєва, у процесі історичного розвитку межі публічного та приватного права у ряді галузей життя розмиваються, виникають змішані публічно-правові та приватноправові відносини (у питаннях праці, соціального забезпечення).

Не можу погодитись поширеною декілька років тому точкою зору, згідно якої трудове право як самостійна галузь існує тільки на рівні законодавства у рамках галузі цивільного права. Абсолютизація цивільного права як галузі, що

---

ототожнює, а фактично – поглинає усе приватноправове регулювання, відображає спрощене уявлення про складну проблему системи права.

Недаремно провідні теоретики права вважають, що попри усю близькість понять "приватне право" та "цивільне право" (так саме, як і близькість понять "публічне право" та "адміністративне право"), між ними не можна ставити знак рівняння. Про послідовному вираженні приватноправових засад у цивільному праві завжди присутні публічно-правові елементи, а той цілі інститути (опіки, реєстрації юридичних осіб і т.д.). Цивільні закони неминуче містять тим чи іншим чином публічно-правові елементи, оскільки закон – у широкому розумінні публічний, державно-обов'язковий, що заснований на загальному правопорядку. Та справа не тільки у цьому. У будь-якій державі неминучі якісь форми державної участі, контролю, необхідні для нормального цивільного обігу (при реєстрації майна, угод, посвідченні правосуб'єктності осіб) (Алексєєв С.С.).

Принагідно зазначу, що на цю особливість ще у 1966 році звернув увагу відомий теоретик цивільного права О.О. Красавчиков, довівши існування організаційно-правових відносин у предметі цивільного права. Попри широке коло прихильників цієї позиції (В.І. Борисова, І. В. Спасибо-Фатєєва та ін), є і науковці, які визнають їх існування, але не включають їх до предмета цивільного права, обгрунтовуючи свою позицію тим, що вони носять допоміжний характер.

Цей приклад свідчить про необхідність розвитку галузевих теоретичних засад. Наприклад, для трудового права існування основних (трудових) та інших, тісно пов'язаних з ними, відносин (з розгляду спорів, з охорони праці і т.д.) у структурі предмета галузі не є проблемою. Звичайно, не є проблемою й поєднання імперативних (наприклад, в інституті охорони праці) та диспозитивних (в інститутах трудового договору, соціального діалогу) засад регулювання відносин у сфері праці.

Трудове право дійсно не можна повністю віднести до системи приватного права, але не тому, що у ньому "зливаються імперативний метод публічного права та приватний інтерес (диспозитивний метод приватного права)", як інколи не зовсім вірно зазначається у літературі (Скакун О.Ф.). Насправді ж приватноправові та публічно-правові засади у трудовому праві існують і у методі, і у предметі, і у принципах, і у функціях. Так, наукою трудового права давно доведено особливості методу трудового права, який полягає не тільки у поєднанні імперативних та диспозитивних засад, а й особливій формі нормотворчості на рівні локальних нормативних актів. Участь самих суб'єктів трудових правовідносин у створенні норм права не тільки є проявом демократизму і свободи договірною регулювання, а й тією характерною ознакою, яка дозволяє виділяти трудове право з-поміж інших галузей.

Приватноправові засади у трудовому праві проявляються у рівності суб'єктів трудових правовідносин (попри усю критику прихильників іншої точки зору); у визнанні існування самостійних інтересів їх суб'єктів – працівників, трудового колективу, роботодавців; у зростанні ролі

---

диспозитивного (договірного) регулювання соціально-трудових відносин, яка є загальновизнаною тенденцією у трудовому праві, тощо.

Публічно-правові засади трудового права зумовлюються, перш за все, соціальною роллю трудового права як галузі, покликаної забезпечити соціальні гарантії суб'єктів правовідносин у сфері застосування організованої найманої праці порівняно із суб'єктами цивільних правовідносин, у встановленні спеціального правового режиму для окремих соціально незахищених категорій працівників. Вони проявляються в існуванні імперативних (у більшості своїй, законодавчих) норм, необхідних для забезпечення порядку на виробництві через відносини влади-підкорення.

Слід погодитись з тим, що приватноправове регулювання повинно мати ширший спектр можливостей, завдяки яким суб'єкти соціально-трудових відносин встановлювали б ті нормативні правила поведінки, які на їх погляд, відбивали б їх соціальні інтереси і були економічно обґрунтованими. Такий висновок базується на принципі свободи праці, який означає необмежену можливість вибору діяльності, не завдаючи шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства. Саме можливість самостійного вибору нормативних положень робить учасників соціально-трудових відносин вільними у визначенні змісту угод (Процевський О.І.).

Зростання приватно-правових засад у трудовому праві є загальновизнаною тенденцією. Вона пов'язана із розвитком ринкових засад в економіці, з розбудовою демократичних засад в управлінні економікою і, відповідно, появою різноманітних суб'єктів у сфері праці із різними інтересами. Трудовому праву вже тісно у рамках централізованого регулювання з його імперативним методом. Науковці зайняті пошуком нових організаційно-правових форм існування трудових відносин та механізмів реалізації права на працю, які б відповідали вимогам сучасності.

Такі пошуки зумовлюють появу до правових конструкцій нетипових трудових договорів та нетипових трудових відносин. У теорії трудового права з'явилися наукові узагальнення, згідно яких їх підставою визнається «нетипова праця»: самозайнятість, робота за викликами, поділ робочого місця, дистанційна праця, неформальна зайнятість, позикова праця та ін. (О.С.Коркін).

Звичайно, не реагувати на те, що на практиці такі форми організації праці існують, наука не має права, інакше вона не буде відповідати основному призначенню: узагальнювати потреби практики та формувати обґрунтовані пропозиції із відповідного правового регулювання нових видів відносин. Найважливішим завданням для науковців є формування засад, на яких має розвиватися таке правове регулювання.

Уявляється, що у формуванні таких засад важливо зважувати на дві складові. По-перше, розвиток нетипових форм зайнятості надає широкі можливості для розвитку приватно-правових засад їх регулювання. По-друге, при створенні правових конструкцій, спрямованих на практику, слід зважувати на галузеву належність цих відносин, оскільки не всі вони у повному обсязі можуть бути віднесені до предмету трудового права у сучасному його уявленні та,

---

відповідно, підпадати під відповідний режим правового регулювання. По-третє, у моделюванні їх регулювання слід виважено ставитись до гарантій трудових прав працівників, аби, захопившись новаторством, не порушити принципи сучасного трудового права. По-четверте, такі наукові пошуки і пропозиції мають бути спрямованими у тому числі і на розвиток загальної частини трудового права, сприяти формуванню дійсно сучасного трудового права.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
Центр проблем імплементації європейського соціального права  
Рада молодих вчених юридичного факультету

# **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей та наукових повідомлень  
учасників II Міжнародної науково-практичної конференції  
(м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.)

**За редакцією  
доктора юридичних наук, професора,  
Заслуженого юриста України  
М.І. Іншина,  
доктора юридичних наук, професора  
В.І. Щербини**

Київ – 2016