

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Сергій Вавженчук,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення,
Київського національного університету імені Тараса
Шевченка
ORCID: 0000-0002-6968-6720
DOI 10.32782/2306-9082/2023-50-10

УДК 347.454.3 (477)

Предмет трудового права (частина 2: науково-правові концепції)

Кожному, хто здобував юридичну освіту, відоме таке поняття як «предмет трудового права». Це поняття дуже щільно ввійшло в класичний правовий лексикон юристів та здається зрозумілим у повній мірі, адже воно використовується ними щодня у науці та практиці. Однак, якщо привідкрити науково-методологічну завісу, то стає одразу зрозуміло, що все набагато складніше ніж здавалося на перший погляд. Досліджуючи предмет трудового права потрібно зважати не лише на класичну доктрину та судову практику, адже остання «бориться» виключно з наявною «хворобою» у гострій формі, а на трудове право в його сучасному житті. Саме бачення предмету трудового права через призму появи ультрасучасних викликів, нових можливостей, без відриву від основ трудового права і має слугувати тим правовим маяком для окреслення його меж.

У крижаній воді егоїстичних поривів доведення хибної або не досконалої, однак, власної концепції предмета тієї чи іншої галузі права втрачається священна чистота правової науки. Лише трагічний досвід катарсису правової матерії дозволить віднайти суть предмета трудового права. Саме такий стан речей спонукає провести наукову розвідку у заданому правовому векторі та поглибити знання про предмет трудового права, а, можливо, й переосмислити деякі його категорії.

Не один гострий розум правника хвилювало глибинне питання предмету трудового права. Предмет трудового права був цікавим для дослідження у різні епохи розвитку трудового права. Проблема предмету трудового права присвятили свої праці такі українські науковці як Н. Болотіна, І. Ваганова, С. Венедіктов, Л. Грузінова, О. Жолнович, М. Іншин,

В. Короткін, О. Процевський, В. Прокіпенко, П. Пилипенко, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та ін.

Ґрунтуючись на доктринальних підходах, законодавстві, окреслити сучасні тенденції розуміння предмета трудового права.

У трудовому праві викристалізувалися декілька основних концепцій предмета трудового права. У першу чергу варто звернути увагу на концепцію предмета трудового права у вузькому розумінні. Прихильники концепції предмета трудового права у вузькому розумінні вважають, що предмет трудового права має охоплювати лише трудові відносини працівників та службовців. Згадана концепція підтримувалася Н. Г. Александровим [1, с. 16, 17]. Також в правових колах обговорювалася теза про те, що предмет трудового права не має охоплювати працю службовців через їх публічно-правовий характер діяльності. Однак, для трудового права визначальним є не зовнішній (публічно-правовий) зв'язок, що створюється при реалізації публічної функції особою, а внутрішній (трудо-правовий) зв'язок, що виникає між службовцем та роботодавцем. Адже на рівні правової природи таких правовідносин та закону він визнається трудо-правовим. Ніхто ж не заперечує трудо-правовий характер гарантій, відпусток, трудового стажу, порядку прийняття на роботу та звільнення службовців тощо. Однак, більшість прихильників такої концепції визнавали, що «широка концепція предмету трудового права» все ж таки є недалеким, перспективним майбутнім трудового права [2].

Ґрунтуючись на напрацюваннях Ф. Лотмара, Д. Генкіна, Л. Я. Гінзбурга, П. Р. Стависського, сформувався сучасна «концепція експансії трудового права», що розширила предмет

трудового права¹. Враховуючи наведену концепцію до предмета трудового права, окрім класичних трудових правовідносин, варто відносити також правовідносини, що впливають з доручення, підряду (індивідуального замовлення), авторського та винахідницького права, кооперативної та колгоспної праці, антиконкурентних трудо-правових угод, трудо-правових угод про нерозголошення (NDA), ремісійних трудо-правових угод, фрілансу, аутсорсингу, аутстафінгу, «нульових» трудових договорів, організації та управління в юридичних особах публічного та приватного права. Адже саме ці правові конструкції окреслюють відносини пов'язані із застосуванням праці несамотійного характеру.

Більше того, у такого роду правовідносин не передбачається можливість відділити працю від її носія - суб'єкта права, а саме: людини. Якщо праця не віддільна від суб'єкта права, вона є частиною такого суб'єкта, а отже не може виступати окремим об'єктом у правовідносинах. В іншому випадку, суб'єкт права (людина) став би об'єктом, а не суб'єктом правовідносин, що не відповідатиме, як мінімум, ст. 3 Конституції України. Так, в ст. 3 Конституції України зазначається, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні *найвищою соціальною цінністю*. А права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [3]. Більше того, ст. 43 Конституції України визнає та гарантує право на працю, а використання *примусової праці забороняється*. Опіраючись на наведені положення Конституції та низку міжнародних

¹ Вказана концепція іменується ще як «широка концепція трудового права».



конвенцій, що регламентують права людини та працівників, є очевидним, що законодавець не допускає навіть натяку на те, що людина може бути об'єктом правовідносин, як, до прикладу це було у стародавньому Римі (коли мова йшла про рабовласницький лад). Вказане унеможлиблює й застосування конструкції юридичної фікції в законодавстві, де праця «штучно» та неприродно відділялася б від людини задля необхідності правового регулювання певних груп правовідносин неприродними методами правового регулювання. Адже лише людина володіє унікальною здатністю до праці, яка має природні характеристики.

Бажаючі аргументувати можливість «відділення» праці від людини використовують замість терміну «праця людини» термін «робоча сила». При цьому в аргументації в подальшому робиться вже груба підміна понять, адже робочу силу називають вже, чомусь, «товаром», що так би мовити, може виступати ніби окремим об'єктом у правовідношенні. Такий удаваний штучний прийом покликаний «замилити» правову природу та сутність унікальності та невіддільності праці від людини. До того ж у ст. 24 «Поняття фізичної особи» ЦК України чітко імперативно зазначається, що людина як учасник цивільних відносин вважається саме фізичною особою. Із змісту глав 12 «Загальні положення про об'єкти цивільних прав», 13 «Речі та майно» ЦК України абсолютно не впливає, те що людина, її праця може належати до об'єктів цивільних прав. У цьому ключі думки плеяди правників сходяться у тому, що право створюється людиною та поширюється тільки на людей. Людина може бути тільки суб'єктом правовідносин [4, с. 101].

Термін «робоча сила» використовується, як в правовій науці та законодавстві (національному, міжнародному). Втім, виходячи з концепції «права змісту», а не з «права форми»,

аналізу низки нормативно-правових актів можна прийти до висновку, що за цим терміном стоїть саме суб'єкт права - людина-працівник. О. І. Процевський вірно з цього приводу зазначив, що термін «робоча сила» «вживається але умовно, а тому абсолютно однозначно за змістом мається на увазі працівник – як цілісна жива істота, як суб'єкт трудових відносин. Умове вживання поняття «робоча сила» пояснюється виключно вимогами статистики для підрахунку трудового потенціалу держави або його розподілу за галузями... Ніякого відношення до правового регулювання трудової діяльності працівників немає. Бо робоча сила – це людина. Про це свідчить і ст. 2, 24 Цивільного кодексу України» [4, с. 101].

У цьому ключі В. І. Щербина категорично відкидає розуміння праці як товару або купівлі продажу робочої сили². Вказане він обумовлює низкою причин: «По-перше, ні в одному з визначень понять «праці» або близьких йому термінів немає й згадки про її «товарний» характер. Ні праця, ні робоча сила не можуть бути передані у власність іншій особі, бо вони є невід'ємними від людини. По-друге, викликає здивування те, з якою легкістю людські здібності до праці «отоварюються». Складається враження, що людина – це біологічна субстанція, головна мета існування якої – продукування робочої сили, яку треба продати» [5, с. 16]. Автор окремо підкреслює, що «розглядати працю як товар є хибною позицією. При такому підході невірно визначені мета і засіб. Мета – це всебічний розвиток людини, розкриття її здібностей, соціалізація та індивідуалізація особи в суспільстві. І якщо відповідно до ч. 1 ст. 3 Конституції України, людина – це найвища соціальна цінність, то праця – це

² І якщо відповідно до ч. 1 ст. 3 Конституції України, людина – це найвища соціальна цінність, то праця – це перший засіб, за допомогою якого буде досягнута мета.

перший засіб, за допомогою якого буде досягнута мета» [5, с. 16].

Включення більшості наведених правовідносин до предмету трудового права України викликане низкою об'єктивних факторів, у тому числі, приватизаційними процесами 90-х років, інтеграцією економіки України до міжнародної економіки, постіндустріальним розвитком, створенням юридичними особами приватного права (у більшій мірі в ІТ сфері та у сфері машинобудування) спільних виробничих кластерів у проєктах тощо.

«Концепція експансії трудового права» була поширена й в радянському праві, але не в такому широкому ключі, як в умовах сьогодення. Справа у тому, що у той час радянському праву не були притаманні такі правові конструкції, як аутстафінг, аутсорсинг, угоди про неконкуренцію, акціонерні товариства у «внутрішньому» праві СРСР тощо. Так, правник-цивіліст Д. М. Генкін відносив відносини, що випливають з договору підряду (замовлення), доручення, авторського та винахідницького права, пов'язані з використанням праці, до предмету трудового права [6]. Автор аргументував таке бачення тим, що праця (яка має місце й у цих відносинах – В.С.) має єдину природу [6]. Такі провідні науковці, що досліджували цивільне право, як Д. М. Генкін та М. М. Агарков приходили, по суті, до єдиного висновку, що трудові правовідносини включають в себе відносини з авторського договору, з винаходів, з договором індивідуального замовлення, про що не раз наголошував А. Є. Пашерстнік [7, с. 227]. Широка концепція трудового права підтримувалася Ф. М. Левіантом, Л. Я. Гінзбургом, П. Р. Стависським, А. Є. Пашерстніком [8, с. 18–26; 9, с. 160–171; 10, с. 14, 19, 42]. П. Р. Стависський, підтримуючи широку концепцію предмета трудового права з цього приводу зазначив,

що трудове законодавство повинно стати універсальним регулятором суспільних відносин, що пов'язані з працею, де б вони не виникали та щоб не було їх підставою виникнення: трудовий договір, членство, призначення, адміністративний акт [11, с. 92]. Таким чином автор визначав такий критерій, як пов'язаність з працею основним для виокремлення трудових правовідносин. Враховуючи наведений критерій науковець підкреслював, що трудове право повинне регулювати працю колгоспників, членів кооперативів, працівників міліції та інших воєнізованих підрозділів, адвокатів, громадян, що займаються індивідуальною трудовою діяльністю на підставі цивільно-правових договорів підряду, доручення, авторського договору [11, с. 92; 12].

Широка концепція предмета трудового права широко підтримана й в сучасній юридичній літературі. Так, харківська школа трудового права, підтримуючи широку концепцію предмету трудового права, сходиться у думці, що «традиційно вважається, що предмет трудового права складає широке коло відносин щодо реалізації права на працю, працевлаштування, умов праці, організації та управління працею, професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації на виробництві, забезпечення договірного регулювання умов праці, відповідальності роботодавців і працівників, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства [13, с. 17]. Представники київської школи трудового права теж підтримують широку концепцію предмету трудового права. Так, В. І. Щербина, А. М. Соцький до предмету трудового права включає доволі широке коло відносин, а саме: суспільні відносини з працевлаштування; трудові відносини в широкому розумінні, тобто відносини з реалізації здібності людини до праці у різних організаційних



формах (залежна праця за наймом, незалежна професійна діяльність, фріланс (надання послуг на замовлення), трудова діяльність працюючих власників тощо); виробничі відносини, тобто відносини з організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці; відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві; відносини виробничої демократії, тобто відносини з участі працівників, їх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників; відносини з охорони праці та створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища; процесуальні відносини, тобто відносини з вирішення трудових спорів; відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; охоронні відносини, тобто відносини із реалізації примусових заходів та запобігання правопорушенням у сфері суспільної організації праці [5, с. 21–22; 12]. Враховуючи наведене, слід визнати, що «концепція експансії трудового права» найкраще віддзеркалює особливості предмету трудового права в сучасних умовах розвитку суспільних відносин.

З огляду на викладене у циклі статей щодо предмету трудового права, та враховуючи обмеженість публікаційного простору варто сфокусуватися на наступному. Предмет трудового права складає ціла система суспільних відносин. При чому, такі суспільні відносини мають конститутивну ознаку суспільно-трудова відносини та пов'язані з працею людини. Праця – це вольова природна діяльність людини, що через призму реалізації фізичних, розумових, духовних здатностей кристалізується в продукті праці. Як наслідок, праця буває фізичною, інтелектуальною, духовною, що потрібно враховувати у методологічно-правовому ключі.

Дискретність знань про предмет трудового права суттєво спотворює модель трудового права. Можливо, останнім часом, саме це породжує дискусію без нових аргументів, що тяжіє до схоластики. Саме тому вважається доцільним зауважити, що, враховуючи постулати «концепції експансії трудового права», предмет трудового права окреслює взаємопов'язану систему регулятивних та охоронних суспільних відносин, що пов'язані з застосуванням залежної праці. Пов'язаність означених трудових відносин із застосуванням праці проявляється у двох аспектах: регулятивному та охоронному.

Регулятивні трудові відносини проявляються у тому, що вони складаються з приводу передумов реалізації та самої реалізації здатності до праці. Регулятивні трудові відносини поділяються на три види відносин: 1) трудові відносини, що створюють передумови для реалізації здатності до праці (наприклад, відносини з зайнятості та працевлаштування тощо); 2) трудові відносини, що створюють правовий зв'язок з реалізації здатності до праці (наприклад, ті, що впливають з трудового договору); 3) трудові відносини, що існують поряд з трудовими відносинами, які створюють правовий зв'язок з реалізації здатності до праці (наприклад, відносини з організації та управління, соціального страхування, підготовки та підвищення кваліфікації тощо) [14].

Регулятивні трудові відносини необхідно розуміти як групу суспільних відносин, що виникають на підставі регулятивних положень трудового права та існують поза сферою превенції та порушення трудових прав (явної загрози порушення трудових прав) та покликані на реалізацію регулятивних трудо-правових норм та створення необхідних умов для ефективного здійснення трудових прав та обов'язків [14].

Система регулятивних трудових правовідносин включає наступні, доволі неоднорідні за своєю правовою природою, правовідносини. По-перше, регулятивні трудові правовідносини, що виникають на підставі угод (договорів). До них відносяться ті, що виникають на підставі трудової угоди, трудового договору, колективної угоди, колективного договору, договору аутстафінгу, договору аутсорсингу, ремісійної угоди тощо. Ті, що виникають з договору іменуються договірними. По-друге, правовідносини соціального партнерства, що пов'язані з багатосторонньою співпрацею їх учасників на різних рівнях. По-третє, профспілкові правовідносини. Вони пов'язані з створенням, зміною, припиненням профспілок; з профспілковим представництвом, з участю працівників та профспілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства у низці випадків. По-четверте, правовідносини зайнятості та працевлаштування. По-п'яте, щодо професійної підготовки та перепідготовки та підвищенню кваліфікації. По-шосте, правовідносини щодо виникнення, зміни та припинення представницьких органів працівників. По-сьоме, правовідносини з організації праці та управління підприємством та працею.

Охоронні трудові відносини спрямовані на забезпечення та створення умов для реалізації здатності до праці. Охоронні трудові відносини не передбачають створення прямого зв'язку в процесі праці. Враховуючи те, що право регулює більшу частину таких трудових відносин, останні набувають ознак правових відносин.

Охоронні трудові відносини – це група суспільних відносин, що виникають на підставі охоронних положень трудового права та покликані забезпечити ефективну реалізацію регулятивних трудо-правових норм або недоторканість, відновлення, компенсацію трудового права (правового

становища) та досягається завдяки можливості реалізації превентивно-охоронних та примусових заходів, що не порушують положення трудового права, трудових угод, угод у сфері праці.

До *охоронних трудових відносин* належать *превентивно-охоронні трудові відносини* (наприклад, ті, що пов'язані з охороною праці, регламентацією охоронних мір тощо; вони, як правило існують паралельно з регулятивними трудовими правовідносинами), *захисні трудові відносини* (пов'язані з реалізацією способів та мір захисту трудових прав), *правовідносини пов'язані з трудо-правовою відповідальністю* (ті, що пов'язані з матеріальною та дисциплінарною відповідальністю).

Разом із цим не всі суспільні відносини, що пов'язані так чи інакше з працею включаються до предмету трудового права. Зокрема, елементи результатів праці можливо прослідкувати в суспільних відносинах, що окреслені договором підяду тощо. Тобто, уречевлений результат праці, який є віддільним від праці людини та може самотійно виступати в майновому обороті може складати предмет договору підяду (наприклад, у договорі будівельного підяду). Крім цього суспільні відносини, що пов'язані з особистою працею фізичної особи також не потрапляють до кола трудових правовідносин.

Підсумовуючи варто зауважити, що предмет трудового права окреслює взаємопов'язану систему регулятивних та охоронних суспільних відносин, що, так чи інакше, пов'язані з застосуванням залежної праці. Пов'язаність означених трудових відносин із застосуванням праці проявляється у двох аспектах: регулятивному та охоронному. До регулятивних трудових правовідносин віднесено сім груп правовідносин, що мають неоднорідну правову природу. До *охоронних трудових відносин* віднесено



превентивно-охоронні трудові відносини, захисні трудові відносини (пов'язані з реалізацією способів та мір захисту трудових прав), правовідносини пов'язані з трудо-правовою відповідальністю (ті, що пов'язані з матеріальною та дисциплінарною відповідальністю).

У будь-якому разі варто констатувати, що кульмінацією інтелектуальної еволюції трудового права, в деякій мірі недоторканою вежею із слонов'ячої кістки, стало саме вчення про предмет трудового права, яке має різні суб'єктивні інтерпретації, що і породжує дискурс у цьому правовому векторі.

Список використаних джерел

1. Александров Н. Г. Советское трудовое право. Москва : Госюриздат, 1963. 414 с.
2. Андреев В. С. О предмете советского трудового права. *Труды ВЮЗИ*. Т. 56. Москва, 1978. С. 85–91.
3. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96- ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. Монографія. Харків : ХНАДУ. 2014. 259 с.
5. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник. Чернівці : Технодрук, 2021. 551 с.
6. Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права. *Советское государство и право*. 1940. № 2. С. 60–65.
7. Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих. *Вопросы трудового права*. Москва, Ленинград: Изд-во АН СССР, 1948. Вып. 1. С. 121–273.
8. Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1960. 135 с.
9. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва : Наука, 1977. 310 с.
10. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Москва : Изд-во АН СССР, 1955. 231 с.
11. Ставиский П. Р. Реформа трудового законодательства в СССР. *Всесоюзная научная конференция. Социалистический труд*. 1991. № 5. С. 92–96.
12. Вавженчук С. Я. До питання генези концепції експансії трудового права. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф., м. Київ, 16 листопада 2022 р. / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ, 2022. С. 15–17.
13. Трудове право : підручник / за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2017. 557 с.
14. Вавженчук С. Я. До питання ознак регулятивних трудових відносин. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми* : Матеріали III Міжнар. наук.-практ. онлайн конф., Чернівці, 6 грудня 2022 року. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 98–99.

Вавженчук С. Я. Предмет трудового права (частина 2: науково-правові концепції)

Стаття присвячена генезі та проблемам розуміння предмету трудового права. Автором проаналізовано низку наукових концепцій та позицій науковців у цьому ключі, а отже слід констатувати, що приділено значної уваги доктринальним підходам розуміння предмету трудового права. У роботі наголошується, що умовах сьогодення існує ціла низка правовідносин у трудовому праві: секундарні охоронні трудові правовідносини, правовідносини, що виникли з антиконкурентних угод, угод про нерозголошення, аутсорсингові, аутстафінгові правовідносини тощо. Саме такий стан речей

спричиняє необхідність ще раз заглибитися в означену проблематику та, можливо, переосмислити підходи та правові маяки предмету трудового права як галузі права. У статті, з огляду на теоретико-методологічне обґрунтування, автор звертає окрему увагу на те, що предмет трудового права окреслює взаємопов'язану систему регулятивних та охоронних суспільних відносин, що, так чи інакше, пов'язані з застосуванням залежної праці. Пов'язаність означених трудових відносин із застосуванням праці проявляється у двох основних аспектах: регулятивному та охоронному. Автор наводить систему трудових правовідносин, що окреслюються предметом трудового права з огляду на регулятивний та охоронний аспекти трудового права. Окреслено в статті аргументи «вузької концепції предмета трудового права» де предмет трудового права має охоплювати лише трудові відносини працівників та службовців. Також звернена увага на дискусію в необхідності виділення в предметі трудового права відносин де проявляється праця службовців через внутрішній характер таких правовідносин. Приділено увагу «концепції експансії трудового права», що розширила предмет трудового права. Враховуючи наведену концепцію до предмета трудового права, окрім класичних трудових правовідносин, варто відносити також правовідносини, що впливають з доручення, підяду (індивідуального замовлення), авторського та винахідницького права, кооперативної та колгоспної праці, антиконкурентних трудо-правових угод, трудо-правових угод про нерозголошення (NDA), ремісійних трудо-правових угод, фрілансу, аутсорсингу, аутстафінгу, «нульових» трудових договорів, організації та управління в юридичних особах публічного та приватного права тощо. Адже саме ці правові конструкції окреслюють відносини пов'язані із застосуванням праці несамостійного характеру.

Ключові слова: предмет трудового права, трудові відносини, індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини, відносини, що пов'язані з трудовими відносинами, захисні відносини, охоронні відносини.

Vavzhenchuk S. The subject of labor law (part 2: scientific and legal concepts)

The article discusses the genesis and problems of understanding the subject of labor law. The author analyzes several scientific concepts and approaches concerning this issue, and therefore it should be stated that considerable attention was paid to doctrinal approaches to the subject of labor law. The work emphasizes that nowadays there is a whole range of legal relations in labor law: secondary protective labor relations, legal relations arising from non-compete agreements, non-disclosure agreements, outsourcing, outstaffing legal relations, etc. It is this state of affairs that makes it necessary to once again discuss the stated problem and, perhaps, rethink the approaches and legal beacons of the subject of labor law as a branch of law. In the article, taking into account the theoretical and methodological considerations, the author pays particular attention to the fact that the subject of labor law outlines an interconnected system of regulatory and protective social relations, which, in one way or another, are connected with the dependent labor force. The connection of the specified labor relations with the use of labor force is manifested in two main aspects: regulatory and protective. The author discusses a system of labor relations outlined by the subject of labor law, taking into account the regulatory and protective aspects of labor law. The article outlines the arguments of the “narrow concept of the subject of labor law”, where the subject of labor law covers only the labor relations of employees. Attention is also drawn to the discussion on the need to distinguish in the subject of labor law relations where the work of employees is manifested through the internal nature of such legal relations. The “concept of expansion of labor law”, which expands the subject of labor law, is discussed. Taking into account the given concept, the subject of labor law, in addition to classic labor legal relations, covers also legal relations arising from agency, contractor agreement (individual order), copyright

Предмет трудового права (частина 2: науково-правові концепції)

and patent rights, cooperative and collective farm labor, non-compete labor agreements, non-disclosure agreements (NDA), remission labor agreements, freelancing, outsourcing, outstaffing, zero-hour contracts, organization and management in legal entities of public and private law, etc. It is precisely these legal constructions that outline the relations associated with the use of labor of a dependent nature.

Key words: subject of labor law, labor relations, individual labor relations, collective labor relations, relations related to labor relations, defensive relations, protective relations.