

# 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 10.32782/2306-9082/2023-49-10**

УДК 347.454.3 (477)

## ***Предмет трудового права (частина 1: постановка проблеми)***

Виходячи з основ теорії права, відомо, що усі норми права України окреслені системою загальних правил поведінки, яка іменується системою права України. Система права України наділена ознакою єдності. Разом із цим, наявність такої ознаки, як єдність, не виключає поділ системи права України на окремі галузі права. В свою чергу галузі права прийнято поділяти на інституту, а останні – на субінституту.

По сьогоднішній день залишається відкритим гостре методологічно-правове питання щодо побудови та структури системи права. Не зважаючи на численні напрацювання у цьому правовому векторі, в правовій доктрині відсутній єдиний підхід до вирішення цього складного питання. Разом із цим домінуючою точкою зору є виділення двох основних критеріїв розмежування галузей права: предмету та методу правового регулювання. Як наслідок, розуміння предмету

трудового права дає чітке уявлення про трудове право, як галузь права та окреслює його сферу дії. Особливо це важливо при аналізі тих чи інших правовідносин та встановленні їх правової природи на практиці. Адже в умовах сьогодення існує ціла низка правовідносин у трудовому праві: секундарні охоронні трудові правовідносини, правовідносини, що виникли з антиконкурентних угод, угод про нерозголошення тощо, 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.

Предмет трудового права був цікавим для дослідження у різні епохи розвитку трудового права. Проблемам 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.

У 2006 р. О. І. Жолнович написав статтю «Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм». В цій роботі автор, незважаючи на широку критику у правових колах все ж таки наполягає на виділенні в предметі трудового права колективно-трудова відносин. Так, він зауважує, що до предмета трудового права слід віднести саме два блоки відносин: 1) індивідуально-трудова та 2) колективно-трудова. На його думку «колективно-трудова відносини об'єднують відносини щодо утворення та діяльності профспілок, утворення і діяльності організації роботодавців, щодо укладення і виконання колективних договорів і угод та встановлення умов праці, а також вирішення трудових спорів» [1]. Безумовно, такий підхід не є новим, адже він відображає концепцію запропоновану у 70-х роках С. А. Івановим та Р. З. Лівшицом, яка одразу зазнала гострої критики. Як наслідок, зрозумілим є те, що питання з можливістю виділення колективно-трудова відносин в предметі трудового права досі залишається відкритим.

Окремо слід звернути увагу на роботу О. І. Процевського, адже саме він в Україні глибоко досліджував предмет трудового права. Особливої уваги заслуговує його остання монографічна праця в цьому ключі, яка називається: «Методологічні засади трудового права», 2014 р., де він піднімає цілий пласт проблем у розумінні предмета трудового права [2, с. 138]. І. Ваганова у власній статті 2017 р. під назвою: «Щодо предмету трудового права» прийшла до висновку, що «аналіз вчення про предмет трудового права дає можливість уточнити критерії виділення (об'єднання) суспільних відносин, що складають

предмет, зрозуміти історичні обумовлені особливості змісту його окремих елементів, запропонувати ринкову модифікацію цієї правової категорії» [3, с. 21–22]. Таким чином, стає зрозумілим, що дискусії навколо предмету трудового права не зникла, а набирають нових обертів. Як наслідок, варто поглибити правову розвідку у заданому дослідницькому векторі.

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

Предмет правового регулювання займає центральне місце у розмежуванні галузей права. Саме завдяки йому можливо виділити трудове право з огляду на коло суспільних відносин, що регулюються цією галуззю права.

В юридичній літературі відсутнє єдине розуміння предмета трудового права через його складну будову та правову природу. О. І. Процевський в Україні доволі глибоко займався дослідженням предмету трудового права, тому у першу чергу звернемося до його бачення цієї правової категорії. Так, О. І. Процевський до предмету трудового права відносив наступні групи відносин: що виникають в результаті реалізації здібностей до праці; що забезпечують охорону та розвиток трудової діяльності; що виникають у результаті неналежного виконання трудових обов'язків; процесуальні відносини у сфері праці [4].

В. Н. Скобелкін розмежовував предмет галузі трудового права та правового регулювання. Він зазначив, що норми права можуть регулювати не лише суспільні відносини, але й правовідносини, що є вторинним регулюванням [5]. В. Н. Скобелкін до предмету трудового права включав комплекс самостійних але пов'язаних між собою трудових відносин. До них він включав: основні трудові відносини, додаткові трудові відносини (з оплати праці, робочого часу та часу відпочинку



тощо), супутні трудові відносини (з матеріальною та дисциплінарною відповідальністю тощо) [6, с. 48-50].

В правовій науці можливо віднайти й інший підхід до розуміння предмету трудового права. Плеяда правників під предметом трудового права розуміє суспільні відносини, що включають безпосередньо-трудова відносини, а також пов'язані з ними. В. С. Андреев запропонував називати їх такими, що тісно пов'язані з трудовими [7, с. 3]. Означений підхід в тій чи іншій модифікації підтримувався В. С. Андреевим, С. В. Венедіктовим, Л. П. Грузіною, В. Г. Короткіним, О. І. Процевським, В. І. Прокопенком [7, с. 3; 8, с. 20; 9, с. 7; 10, с. 19; 2, с. 138] та ін. Так, В. І. Прокопенко в свій час зазначив, що поряд з трудовими в галузі суспільної організації праці створюються відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по соціальному страхуванню і пенсійному забезпеченню трудящих, які також відносяться до предмета регулювання трудового права України. Всі ці відносини групуються навколо трудових відносин, які в даній системі є головними. Звідси ми визначаємо, що предметом трудового права України є суспільні трудові відносини, які виникають із застосування робітниками і службовцями здатності до праці в суспільному виробництві, відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по матеріальному забезпеченню робітників та службовців в разі тимчасової або постійної втрати працездатності [10, с. 19]. О. І. Процевський в одній з останніх своїх монографій під предметом трудового права розумів комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, а також відносини, які тісно пов'язані з трудовими та існують для забезпечення їх функціонування [2, с. 138].

У цьому ключі в юридичній літературі відносини, що пов'язані з трудовими відносинами називалися похідними. Прибічниками такої точки зору вважаються В. С. Андреев, Л. О. Сироватка [11, с. 12] та ін. Розглядаючи наведену концепцію, велася дискусія щодо того, чи можливо віднести до похідних відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю, а відносини пов'язані з дисциплінарною відповідальністю залишити в межах трудових відносин. Безумовно, варто мати на увазі, що формування відносин пов'язаних з матеріальною та дисциплінарною відповідальністю абсолютно відрізняється від регулятивних трудових відносин. Як мінімум, у відносин пов'язаних з матеріальною та дисциплінарною відповідальністю власні нормативні та фактичні підстави виникнення та інша правова природа – охоронна.

Також в доктрині трудового права можливо віднайти точку зору, за якою відносини, що пов'язані з трудовими відносинами поділялися, як правило, на три основні види: відносини, що передують трудовим відносинам, відносини, що супроводжують трудові відносини, відносини, що походять з трудових відносин. До відносин, що передують трудовим відносинам відносять, як правило, відносини зайнятості та працевлаштування тощо. До відносин, що супроводжують трудові відносини відносять, в різних варіаціях, ті чи інші превентивно-охоронні трудові відносини (наприклад, з охорони праці тощо), організаційно-управлінські відносини, відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації, соціального діалогу, соціального страхування тощо. До них іноді відносять відносини матеріальної відповідальності та захисту [10, с. 19; 8, с. 24; 9, с. 7–8]. До відносин, що походять з трудових відносин відносять відносини, що пов'язані з матеріальною відповідальністю, захистом трудових прав, компенсації моральної шкоди, оплати часу

вимушеного прогулу, поновлення на роботі тощо [8, с. 20–25; 9, с. 7]. Наведене розуміння предмету трудового права є доволі логічно побудованим та обґрунтованим але, як і будь яка правова конструкція предмету трудового права не позбавлена деяких методологічних недоліків.

В юридичній літературі, часто, в характеристиці окремих правових конструкцій, використовується позначення тих чи інших правовідносин, які включені до предмету трудового права, терміном «трудова правовідносина». Вказане не применшує розуміння складної системи правовідносин у трудовому праві та диференціації розглядуваних правовідносин у їх правовій природі, а лише покликане показати приналежність тих чи інших правовідносин до галузі трудового права. Однак, за ради справедливості варто підкреслити, що розуміння предмету трудового права через жорстку призму класифікації відносин на трудові відносини та відносини пов'язані з трудовими відносинами позбавляє, на методологічному рівні, можливості називати узагальнюючим терміном «трудова відносина» будь-які відносини, що входять до предмету трудового. Таким чином виникає хибне уявлення про неприналежність таких відносин до галузі трудового права, що й породжує хвилю дискусій у правових колах та на практиці. Тобто, якщо мова йде про відносини, так названі, «пов'язані з трудовими відносинами», то цілий комплекс відносин «випадає» з сфери дії терміну «трудова відносина», що не сприяє як кращому розумінню предмета галузі трудового права так й практики застосування. Адже виходячи з методологічно-етимологічних чинників такого роду класифікація відносин має бути побудована на дихотомічному поділі з єдиним класифікаційним критерієм, на кшталт: «трудова відносина – не трудова відносина». У класифікаціях

відносин в трудовому праві на трудові відносини та відносини, що пов'язані з трудовими відносинами або відносини, що передують трудовим відносинам, їх супроводжують, слідує за ними, порушений основний принцип такої класифікації – принцип дихотомії та не застосовується єдиний критерій дихотомічної класифікації, до того ж відбувається «замилування» в термінології. Більше того термін «трудова відносина» повинен виступати родовим по відношенню до усіх інших термінів, що позначають відносини, що включені до предмету трудового права. Останні ж мають мати ознаки видового поняття по відношенню до терміну «трудова відносина».

У цьому ключі не можливо не зупинитися на дискусії виділення у предметі трудового права «колективно-трудова відносина». Одразу зауважимо, що у 70-х роках С. А. Іванов та Р. З. Лівшиц намагалися обґрунтувати виділення в предметі трудового права поряд, з так названими, «індивідуальними трудовими відносинами», «колективно-трудова відносина». Виділення авторами колективно-трудова відносин обумовлювалося необхідністю участі в управлінні підприємством працівників через трудові колективи, закріпленням у законодавстві трудового колективу, що наділявся правами та обов'язками [12, с. 100–113, 282–313], у більшій мірі по управлінню виробництвом. Вказана точка зору підтримана в Україні Н. Б. Болотіною, О. І. Жолновичем, П. Д. Пилипенком, Г. І. Чанишевою та ін. [13; 14; 15, с. 32–33]. Зокрема, О. І. Жолнович зазначив з цього приводу, що до предмета трудового права слід віднести саме два блоки відносин: 1) індивідуально-трудова та 2) колективно-трудова. На його думку, «колективно-трудова відносина об'єднують відносини щодо утворення та діяльності профспілок, утворення і діяльності організації роботодавців, щодо укладення і виконання



колективних договорів і угод та встановлення умов праці, а також вирішення трудових спорів» [16].

В юридичній літературі у якості контраргументів з цього приводу зазначається те, що колективні трудові відносини не є трудовими адже не пов'язані з застосування здатності до праці, носієм яких є завжди фізична особа. Саме тому такі відносини є похідними відносинами з участі працівників в управлінні підприємством [17].

Втім, при всій привабливості теоретичної моделі поділу на відносини у трудовому праві на індивідуально-трудова та колективно-трудова, вона, з огляду на норми КЗпП 1971 р., не вписується у фундаментальну класичну доктрину правосуб'єктності. Справа у тому, що відносини можуть виникати лише між конкретними його учасниками. Колективне утворення у вигляді трудового колективу не є класичним учасником правовідносин. Очевидно, що законодавцю потрібно зробити виключення з правила. Таке виключення з цього приводу може робитися виключно через прийом юридичної фікції, яким вводиться на рівні закону у категорію правосуб'єктності поправка про те, що трудовий колектив наділяється правосуб'єктністю. Втім, такої поправки з приводу трудового колективу законодавець у КЗпП України не здійснив. Як наслідок, по всім канонам теоретико-правової та трудо-правової доктрини трудовий колектив не може вважатися суб'єктом правовідносин, адже він не наділений законодавцем правосуб'єктністю на рівні КЗпП України. Такий стан радянського та та сучасного трудового законодавства породив дискусію в правових колах про неможливість

виділення колективних трудових відносин. Адже законодавець з одного боку вводив в законі права та обов'язки для трудового колективу, а з іншого – не зафіксував у ньому його правосуб'єктність. Слід констатувати, що по сьогоднішній день правосуб'єктність трудового колективу так і не зафіксована в законі (КЗпП України), що не дає формальних підстав для виділення трудового колективу у якості суб'єкта трудових відносин, а отже й виділення колективно-трудова відносин.

Враховуючи вищенаведене, слід констатувати, що поставлене завдання досягнуте, адже, ґрунтуючись на доктринальних підходах, законодавстві, вдалося окреслити сучасні тенденції розуміння предмета трудового права. Разом із цим автор прийшов до наступних висновків. По-перше, у відносин пов'язаних з матеріальною та дисциплінарною відповідальністю власні нормативні та фактичні підстави виникнення та інша правова природа – охоронна, що унеможливує віднесення їх до регулятивних трудових відносин. По-друге, термін «трудова відносини» повинен виступати родовим по відношенню до усіх інших термінів, що позначають відносини, що включені до предмету трудового права. Останні ж мають мати ознаки видового поняття по відношенню до терміну «трудова відносини». По-третє, по сьогоднішній день правосуб'єктність (правоздатність, дієздатність) трудового колективу так і не зафіксована в законі (КЗпП України), що не дає формальних підстав для виділення трудового колективу у якості суб'єкта трудових відносин, а отже й виділення колективно-трудова відносин в межах предмета трудового права.

#### **Список використаних джерел**

1. Жолнович О. І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3–4. С. 271–275.
2. Процевський О. І. *Методологічні засади трудового права* : монографія. Харків : ХНАДУ. 2014. 259 с.

3. Ваганова І. М. Щодо предмета трудового права. *Форум права*. 2017. № 2. С. 16–23.
4. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. Москва : Юрид. лит., 1979. 224 с.
5. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. Москва, 1978. С. 89–147.
6. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Москва : Юрид. лит., 1982. 167 с.
7. Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. Москва : Юрид. лит., 1971. 226 с.
8. Венедіктов С. В. Трудове право України : підручник. Київ : Людмила, 2021. 215 с.
9. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : навч посіб. Київ : МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.
10. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Фірма «Консум», 1998. 480 с.
11. Советское трудовое право : учеб. / под ред. В. С. Андреева. Москва : Высш. шк., 1965. 455 с.
12. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловський Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва : Наука, 1978. 368 с.
13. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. 860 с.
14. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія. Одеса : Юрид. л-ра, 2001. 328 с.
15. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. Львів : Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
16. Жолнович О. І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3–4. С. 271–275.
17. Андреев В. С., Пашков А. С., Смирнов О. В., Смолярчук В. И. Проблемы общей части советского трудового права. *Правоведение*. 1980. No 2. С. 64–71.

### **Вавженчук С. Я. Предмет трудового права (частина 1: постановка проблеми)**

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 автор звертає окрему увагу на недоліки класифікації відносин у трудовому праві на трудові та відносини, що пов'язані з трудовими відносинами (їх ще називають в юридичній літературі похідними відносинами). Також досліджується питання чи відносини пов'язані з дисциплінарною відповідальністю можливо залишити в межах класичних трудових відносин. В юридичній літературі, часто, в характеристиці окремих правових конструкцій використовується позначення тих чи інших правовідносин, які включені до предмету трудового права, терміном «трудова правовідносини». Вказане не применшує розуміння складної системи правовідносин у трудовому праві та диференціації розглядуваних правовідносин у їх правовій природі, а лише покликане показати приналежність тих чи інших правовідносин до галузі трудового права. Однак, за ради справедливості варто підкреслити, що розуміння предмету трудового права через жорстку призму класифікації відносин на трудові відносини та відносини пов'язані з трудовими відносинами позбавляє, на методологічному рівні, можливості називати узагальнюючим терміном «трудова відносини» будь-які відносини, що входять до предмету трудового права. Таким чином виникає хибне уявлення про неприналежність таких відносин до галузі трудового права,



## **Предмет трудового права (частина 1: постановка проблеми)**

---

що й породжує хвилю дискусій у правових колах та на практиці. Як наслідок, піднімається і цей пласт проблем контексті розуміння предмету трудового права. Приділяється увага проблемі виокремлення колективно-трудова відносин.

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

### **Vavzhenchuk S. The subject of labor law (part 1: problem statement)**

The article discusses the genesis and problems of understanding the subject of labor law. The author analyzes a number of scientific concepts and approaches regarding this problem, and therefore it should be stated that considerable attention was paid to doctrinal approaches to understanding the subject of labor law. The work emphasizes that currently there is a whole range of legal relations in labor law: secondary protective labor relations, legal relations arising from non-competitive agreements, non-disclosure agreements, legal relations arising out of outsourcing or outstaffing, etc. This makes it necessary to once again delve into the given problem and, perhaps, reconsider the approaches and legal beacons of the subject of labor law, as a branch of law. In the article, the author pays particular attention to the shortcomings of the classification of relations in labor law into labor relations and relations related to labor relations (in the legal literature the latter relations are also called derivative relations). The issue is also investigated, whether relations related to disciplinary liability can be maintained within the borders of classical labor relations. In the legal literature, often, in the characteristics of specific legal constructions, the term «labor legal relations» is used to denote certain legal relations that are included in the subject of labor law. This does not diminish the understanding of the complex system of legal relations in labor law and the differentiation of legal relations in their legal nature but is only intended to show the affiliation of certain legal relations with labor law. However, for the sake of fairness, it should be emphasized that the understanding of the subject of labor law through the strict prism of classification of relations into labor relations and relations related to labor relations deprives, at the methodological level, the possibility to use the general term «labor relations» to indicate any relations included in the subject of labor law. Thus, emerges a false impression that such relations do not belong to labor law, which gives rise to number of discussions among legal specialists and in practice. As a result, this layer of problems arises in the context of understanding the subject of labor law. Attention is also paid to the problem of separating collective labor relations.

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