



УДК 349.2

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОГЛЯД В ІСТОРІЮ ТА НОВІ ВИКЛИКИ

Величко Л.Ю., к. ю. н.,
доцент, завідувач кафедри права та європейської інтеграції
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України

Стаття присвячена аналізу історичних передумов виникнення проблеми з'ясування сфери дії трудового права та виявлення перспектив її вирішення. Автор установив історичне минуле проблеми співвідношення категорій предмету та сфери дії трудового права.

Ключові слова: сфера дії, предмет трудового права, право на працю, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

Статья посвящена анализу исторических предпосылок возникновения проблемы выяснения сферы действия трудового права и выявлению перспектив ее решения. Автор установил историческое прошлое проблемы соотношения категорий предмета и сферы действия трудового права.

Ключевые слова: сфера действия, предмет трудового права, право на труд, трудовые правоотношения, работник, работодатель.

Velichko L. Yu. SCOPE OF LABOUR LAW: A LOOK INTO HISTORY AND NEW CHALLENGES

This article analyzes the historical background of the problem determine the scope of labour law and identification of prospects of its solution. The author has established the historical past of the problem of correlation of categories of the subject and scope of labour law.

Key words: scope of labor law, subject of labor law, labour law, labour relations, employee, employer

Постановка проблеми. Серед головних питань, які створюють засади реформування законодавства про працю, є визначення предмету правового регулювання та сфери дії трудового законодавства. Як стверджує В.В. Жернаков, трудове право має змінюватися під впливом інноваційних процесів, які суттєво відбиватимуться перш за все на таких інститутах трудового права, як трудовий договір та оплата праці. Наприклад, прийняття на роботу, для виконання якої потрібні творчі здібності, здатність до самостійного аналізу з використанням наукових знань, потребують врегулювання: вимоги не тільки щодо вищої освіти, а й наявності в претендента самостійних розробок (наприклад, винаходів), наукових ступенів та звань; проходження фахового стажування; проведення тестування; застосування конкурсного відбору тощо. Інтелектуальна робота вимагає не тільки широкого кола знань та вмінь, а й поєднання в процесі роботи функцій за різними професіями, спеціальностями, що зумовлює більш гнучке правове регулювання такої умови трудового договору, як трудова функція. Відповідно, потребує змін стимулювання праці різної якості (як за процесом – інтенсивна багатофункціональна, творча, так і за результатами). Через централізоване регулювання цієї проблеми не вирішити, тому це додатковий стимул для розвитку договірного (як локально-правового, так і індивідуально-договірного) регулювання. Вже зараз непоодинокі випадки здійсненні трудової функції працівниками, які, знаходячись у трудових відносинах, виконують роботу за межами підприємства, установи, організації з використанням сучасних комп'ютерних технологій (на Заході вони отримали назву «телепрацівники»). Потребують негайного осмислення такі процеси, як лізінг персоналу із його тристоронніми відносина-

ми (або відносинами між трьома суб'єктами) [1, с. 48].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Усе частіше в науковій юридичній літературі з'являються твердження про застосування законодавства про працю не лише до суб'єктів трудового права, але й до інших категорій осіб, які отримали статус «подібних до найманих працівників», тому, як справедливо зазначає О.М. Ярошенко, нині спостерігається включення до числа суб'єктів трудового права осіб, які раніше або взагалі не вважалися суб'єктами трудового права, або їх відносили до них із великими вилученнями та пересторогами. У зв'язку із цим назріла нагальна необхідність чіткого визначення в трудовому законодавстві України кола суб'єктів, на яких розповсюджуються норми трудового права [2, с. 65]. Окремі спроби дослідити ці питання зроблені такими науковцями, як М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, М.І. Бару, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.С. Пашков, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Г.С. Скачкова, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Л.С. Таль, О.М. Ярошенко та ін.

Мета статті. Разом із цим залишаються невирішеними питання щодо співвідношення предмета та сфери дії трудового права, тому метою цієї статті є дослідження історичних передумов виникнення цієї проблеми та виявлення перспектив її вирішення. У статті ставляться такі завдання: установити історичне минуле проблеми співвідношення категорій предмету та сфери дії трудового права; виокремити тенденції до подальшого дослідження цих категорій.

Виклад основного матеріалу. Поняття праці є складним, багатограним; ще декілька десятиків років тому спеціалісти дослідили, що тільки філософських визначень понять

праці є близько тридцяти. Крім філософського поняття праці, є соціологічне, економічне, і, нарешті, правове її розуміння. Працю можна розглядати: а) в широкому розумінні – як суспільне явище, пов'язане з колективною формою організації праці; б) у вузькому розумінні – як процес застосування здібностей до праці конкретною особою (соціологічний, філософський аспект), як сукупність трудових операцій (організаційно-економічний аспект), як виконання трудових обов'язків безпосередньо працівником (правовий аспект) [1, с. 45].

Питання про сферу дії трудового права в перші десятиліття радянської держави мали суто політичну спрямованість і тому були досить гострими, адже знищення приватної власності була основною метою всіх перетворень. Тому привертало увагу розмежування прихильників так званої «вузької» і «широкої» сфер дії трудового законодавства. Представники «вузької сфери» аргументували свою позицію тим, що КЗпП РРФСР 1922 р. був спрямований, головним чином, для врегулювання найманої робочої сили. Так, відповідно до ст. 27 КЗпП РРФСР трудовим договором є угода двох або більше осіб, за якої одна сторона надає робочу силу іншій стороні за винагороду [3]. Тобто об'єктом правового регулювання є «наймана праця», а сторонами – особа, яка наймається і наймач. Наймана праця як в економічній, так і в юридичній науці характеризується як праця залежна, несамостійна, відмінна від праці самостійної. Своєю часу Л.С. Таль зазначав, що сутність трудового договору полягає в тому, що одна особа надає за винагороду свою робочу силу на визначений або невизначений строк підприємству або іншому господарству як несамостійний працівник (робітник, службовець) [4, с. 83, 84].

Праця найманого працівника є залежною, несамостійною, оскільки його здатністю до праці розпоряджається роботодавець. При соціалізмі всі засоби виробництва, як декларувалося тривалий час, належали трудящим, однак. Як стверджував В.С. Войтинський, окремий робітник не був організатором своєї праці, а тому предмет трудового права складають правова організація несамостійної праці, правове регулювання трудових відносин [5, с. 50].

Кодекс Законів про працю 1922 р. однозначно визначав сферу його дії.

Так, у ст. 1 зазначалося, що положення Кодексу поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, у тому числі й удома, та обов'язкові для всіх підприємств, установ та організацій (державних, у тому числі військових, громадських і приватних), а також для всіх осіб, що застосовують найману працю за винагороду [3].

Прихильники «широкої» сфери дії трудового права вважали, що праця не лише робітників та службовців повинна врегульовуватися трудовим законодавством. Головним аргументом такої точки зору було те, що колгоспи, як і підприємства, установи та організації, є одиницями, тобто соціалістичними. Тому як праця колгоспників, так і праця працівників соціалістичних підприємств має регламенту-

ватися нормами єдиного соціалістичного трудового права.

Результатом дискусії тих років стало те, що якихось фактичних змін до КЗпП РРФСР, які стосувалися б цих питань, не вносилося. Проте згодом виявилось, що остаточно крапку в цьому питанні поставити не вдалося, позаяк дискусія про сферу дії та предмет трудового права відновилася наприкінці 50–60-х років у зв'язку з підготовкою нових кодифікаційних робіт. Учені, які відстоювали ідею «вузької» сфери дії трудового права, виступили проти поширення трудового права на членів колгоспів, переконуючи, що відмінності форм власності колгоспів та інших суб'єктів господарювання, – істотні. Приміром, М.Г. Александров стверджував, що трудові відносини членів колгоспу є частиною складного, єдиного і неподільного колгоспного правовідношення [6, с. 16]. Ще одним аргументом стало твердження про те, що локальне регулювання внутрішньоколгоспних відносин суперечить методу трудового права, а висновок про поширення трудового права на відносини із застосування праці членів колгоспів базується на неправильному розумінні конституційного права на працю [7, с. 72].

Прихильник «широкої» сфери дії трудового права, А.Є. Пашерстник, у монографічному дослідженні «Теоретичні питання кодифікації загальносоюзного законодавства про працю» переконував, що трудові правовідносини на державних підприємствах не можна розглядати у відриві від відносин державної власності та відносин із управління державними підприємствами, а трудові правовідносини членів бригад промислової кооперації не можна розглядати у відриві від відносин кооперативної власності та відносин з управління справами кооперативної промислової бригади. Проте із цього зовсім не випливає, що трудові відносини в державних підприємствах та кооперативних промислових бригадах регулюються не трудовим правом [8, с. 27–34; 9, с. 20]. Інші вчені також зауважували, що виділення трудових відносин, які впливають із членства в колгоспі або промбригади, руйнує єдність радянського трудового права та суперечить принципам суспільної організації праці соціалістичного типу. Так, зокрема, Л.Я. Гінцбург зазначив, що трудове право має регулювати трудові відносини з використання праці громадян незалежно від форм власності [10, с. 160–171]. П.Р. Ставицький також наполягав, що трудове законодавство має стати універсальним регулятором суспільних відносин, пов'язаних із працею, незалежно від того, де чи на якій підставі вони виникли. Науковець пропонував регулювати трудовим законодавством відносини з використання праці робітників та службовців, колгоспників, кооператора, працівників міліції та інших воєнізованих організацій, а також відносини, що впливають із договорів підяду, доручення, авторського договору та ін. [11, с. 55].

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити проміжний висновок, що соціально-економічна природа власності та її функціонує (закріплені законодавством) види об'єктивно вимагали враховувати їх специфічні риси під



час їх правової регламентації, що, у свою чергу, зумовлює необхідність використання особливих методів правового регулювання. У Кодексі законів про працю РРФСР 1922 р. була реалізована «вузька» сфера дії трудового права (як відомо, сфера його дії з 1 січня 1923 р. поширювалася й на Україну (УРСР), до прийняття Кодексу законів про працю Української Республіки від 10 грудня 1971 р.). Усі кодекси Союзних республік фактично закріпили «вузьку» сферу дії трудового права. Так, у ст. 1 КЗпП УРСР говорилося: «Кодекс законів про працю Української РСР регулює трудові відносини всіх робітників і службовців». Таким чином, у нашій державі того часу панувала концепція «вузької» сфери трудового права.

Однак слід віддати належне науковцям, які відстоювали ідею «широкої» сфери дії трудового права, позаяк якщо на цю ідею розглядати в аспекті сьогодення, то можна стверджувати, що вона є прогресивною, бо зі сторінок історії добре відомо, що колгоспники багаток в чому були дискриміновані в порівнянні з робітничим класом (гегемоном революції). Причому, колгоспники не мали права на оплачувану відпустку, були позбавлені багатьох інших видів соціального забезпечення.

«Вузьку» сферу дії трудового права встановлював і Закон СРСР «Про власність в СРСР» від 06.03.1990 р., № 1305-1 [12], яким визначалося, що громадянину належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Громадянин здійснює це право самостійно або на основі трудового договору (ст. 6).

Поступову відмову від концепції «вузької» сфери трудового права, на нашу думку, слід пов'язувати з прийняттям Закону «Про підприємства в СРСР» від 04.06.1990 р. [13], в якому зазначалося, що трудові правовідносини регулювалися на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством (ст. 15). Разом із цим Закон «Про підприємства і підприємницьку діяльність» від 25.12.1990 р. [14] закріплював, що відносини працівника і підприємства, що виникли на основі трудового договору, регулюються законодавством РРФСР про працю. Тоді як відносини працівника і підприємства, що виникли на основі договору про членство в господарському товаристві, регулюються цивільним законодавством РРФСР і установчими документами товариства (ст. 25).

Закон України «Про власність» від 07.02.1991 р., № 697-XII [15] у ст. 5 визначав, що власник має право на договірній основі використовувати працю громадян. Така формулювання, на наше переконання, надавало широке поле для дій роботодавця, проте значно обмежувало права осіб, що виконували роботу, позаяк за наведеним положенням роботодавцю значно вигідніше було використовувати будь-які форми договірної залучення до праці, окрім використання трудового договору, який вимагає надання численної низки гарантій для працівників.

Серед сучасних дослідників прихильником «вузької» сфери дії трудового права є А.М. Курінний, який вважає, що предметом трудово-

го права є суспільні відносини, які виникають під час використання найманої праці, трудове право – це право соціального захисту тільки найманих працівників, і тому неможливо порівняти членів кооперації та найманих працівників та врегулювати за допомогою норм трудового права відносини, що виникають у колективі власників [16, с. 32]. Вважаємо, що автор виходить із досить вузького розуміння конституційного права на працю (вважаючи тільки форми і види найманої праці). Крім цього, свобода праці тлумачиться досить вузько, як право на забезпечення працею або відсутність у суспільстві безробіття. Насправді свобода праці та право на працю – це категорії більш широкі, які не можна обмежувати лише сферою найманої праці.

Тому, на відміну від предмета трудового права, головним питанням сфери дії трудового законодавства є не тільки і не стільки «правовий простір», який знаходиться, так би мовити, в його підпорядкуванні (тут можуть співпадати предмет та сфера дії), а окреслення «периферії», де трудове право має таких «сусідів», як цивільне, адміністративне, кримінально-виконавче, господарське та інші галузі права. Тобто предмет є якісним виміром галузі трудового права, що визначається змістом (із своєю серцевиною трудовими відносинами), а сфера дії – просторовим виміром, коли визначаються межі дії законодавства [1, с. 46].

На наше переконання, під сферою дії трудового права слід розуміти не тільки «обриси» меж поширення законодавства про працю, а всю «область дії» законодавства про працю, тобто весь зміст «правового поля», що знаходиться під впливом норм законодавства при досить визначеному «контурі меж» цього поля.

Висновок. Соціально-економічна природа власності та її функціонуючі (закріплені законодавством) види об'єктивно вимагали враховувати їх специфічні риси під час їх правової регламентації, що, у свою чергу, зумовлює необхідність використання особливих методів правового регулювання. У Кодексі законів про працю РРФСР 1922 р. була реалізована «вузька» сфера дії трудового права. Згодом усі кодекси Союзних республік фактично закріпили «вузьку» сферу дії трудового права.

Під сферою дії трудового права слід розуміти не тільки «обриси» меж поширення законодавства про працю, а всю «область дії» законодавства про працю, тобто весь зміст «правового поля», що знаходиться під впливом норм законодавства при досить визначеному «контурі меж» цього поля.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Жернаков В.В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції / В.В. Жернаков // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. – Хмельницький : Вид-во Хмельниць. ун-ту упр. та права / Хмельниць. ун-т упр. та права, 2007. – С. 44–48.
2. Ярошенко О.М. Сфера дії трудового права України / О.М. Ярошенко // Нове законодавство України та питання його застосування : тези доп. та наук. повідомл. учасни-

ків наук. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26-27 груд. 2003 р.). – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2004. – С. 63–65.

3. Кодекс законов о труде РСФСР // Собрание узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

4. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть I: Общее учение / Л.С. Таль. – Ярославль : Типография губернаторского правления, 1913. – 632 с.

5. Войтинский И.С. Трудовое право СССР / И.С. Войтинский. – М. : Л. : Госиздат. 1925. – 364 с.

6. Советское трудовое право. – 3-е изд., испр. и доп. / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1963. – 414 с.

7. Пашерстник А.Е. О сфере действия советского трудового права / А.Е. Пашерстник // Сб. Сорок лет советского государства и права и развитие правовой науки: тезисы докладов. – Ленинград, 1957. – С. 27–34.

8. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации законодательства о труде / А.Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1955. – 231 с.

9. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотно-

шение / Л.Я. Гинцбург ; отв. ред. : Р.З. Лившиц. – М. : Наука, 1977. – 310 с.

10. Ставиский П.Р. Некоторые проблемы обновления трудового законодательства / П.Р. Ставиский // Реформа трудового законодательства. Материалы научной конференции, 27-28 ноября 1990 г. – М. : ВНИИСЗ РФ, 1993. – С. 54–55.

11. Про власність в СРСР : Закон СРСР від 06.03.1990 р., № 1305-1 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v1305400-90>.

12. Про підприємства в СРСР : Закон СРСР від 04.06.1990 р., № 1529-1 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v1529400-90>.

13. О предприятиях и предпринимательской деятельности : Закон РСФСР от 25.12.1990 г., № 445-1 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=40&from=29304-0&rnd=0.2758196971217093�>.

14. Про власність : Закон України від 07.02.1991 р., № 697-ХІІ // Відом. Верховн. Ради УРСР. – 1991. – № 20. – Ст. 249.

15. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М. : Дело Лтд, 1995. – 304 с.

УДК 349.3

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Медвідь А.О., к. ю. н.,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Статтю присвячено дослідженню юридичних фактів як підстав виникнення правовідносин із недержавного соціального забезпечення. Доведено, що у вказаній сфері для виникнення юридичних наслідків необхідним є фактичний склад: об'єктивні факти, волевиявлення особи, рішення компетентного органу.

Ключові слова: юридичний факт, фактичний склад, недержавний соціальний захист.

Статья посвящена исследованию юридических фактов как оснований возникновения правоотношений негосударственного социального обеспечения. Доказано, что в указанной сфере для возникновения юридических последствий необходим фактический состав: объективные факты, волеизъявления лица, решение компетентного органа.

Ключевые слова: юридический факт, фактический состав, негосударственная социальная защита.

Medvid A.A. THE LEGAL FACTS AS THE BASIS FOR THE ORIGIN OF JURAL RELATIONS IN THE SPHERE OF NON-GOVERNMENTAL SOCIAL MAINTENANCE

The article investigates the legal facts as reasons of creation of the relationship in the sphere of non-governmental social maintenance. It is proved that the set of acts is necessary in this area, which consists of: objective facts, the expression of will of an individ, decision of the competent authority.

Key words: legal fact, set of facts, non-governmental social maintenance.

Постановка проблеми. Юридичними фактами пронизана уся система правовідносин – на їх підставі вони будуються, виникають, змінюються, припиняються [1, с. 6]. Коріння поняття «юридичний факт» сягає глибини юриспруденції [2, с. 26].

Теоретичне осмислення вказаного правового явища має неабияке значення, адже нерозривно впливатиме на удосконалення законодавчої бази, а отже, на ефективність регулювання усієї системи суспільних відносин, зокрема із соціального забезпечення населення, характерною ознакою розвитку якого на сучасному етапі є розширення впливу недержавного сектору через таку форму соціального захисту, як недержавне соціальне забезпечення.

Ступінь розробленості проблеми. Питання місця юридичних фактів у механізмі правового регулювання було неодноразо-

во висвітленим у роботах таких вчених, як В.А. Андропова, Н.Б. Болотіна, В.Б. Ісаков, С.М. Синчук, Б.І. Сташків, Г.М. Чувакова та ін. Враховуючи наявність великої кількості праць щодо питання правової природи юридичних фактів, воно не позбавляється можливості бути осмисленим через призму сучасних тенденцій, властивих для розвитку тієї чи іншої сфери життя. Так, юридичні факти у сфері недержавного соціального забезпечення на сьогодні залишаються малодослідженими, що пояснюється відносно нещодавнім виникненням цієї форми соціального захисту, а тому, безперечно, викликають науковий інтерес.

Мета статті полягає у комплексному дослідженні підстав виникнення правовідносин у сфері недержавного соціального забезпечення.