

3. Довбиш К. К. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя. *Право та інновації*. 2014. № 1–2 (5–6). С. 133–142.

УДК 347.454.1 (043.2)

Вавженчук С. Я., д.ю.н., професор,  
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка,  
м. Київ, Україна

## ДО ПИТАННЯ ПРО ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА У КЛЮЧІ ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ

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. В сучасній національній правовій доктрині 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 [1, с. 81–87]. Такі відносини далеко не завжди вкладаються у класичну рамку розуміння предмету трудового права. Це означає, що виникає необхідність переосмислити деякі підходи до розуміння предмета трудового 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. Прокопенко, П. Пилипенко, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та ін. [1, с. 81–87]

У 2006 р. О.І Жолнович написав статтю «Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм». В цій роботі автор, не зважаючи 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 трудові. 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» [2, с. 271–275]. Безумовно, запропонований підхід не є новим, адже він відображає концепцію запропоновану ще у 70-х роках С.А. Івановим та Р.З. Лівшицом, яка одразу зазнала гострої конструктивної критики в наукових колах [1, с. 81–87]. Те, що сьогодні знову піднімається питання про виділення колективно-трудова відносин у предметі трудового права, свідчить про нову хвилю дискусії про предмет трудового права.

Окремо слід звернути увагу на роботи 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 [3, 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» [4, с. 302–316]. 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 [1, с. 81–87].

В юридичній літературі доволі 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. 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 відносини», 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: «трудові відносини – не трудові відносини». 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 «трудові 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 «трудові відносини» [1, с. 81–87]. Як наслідок, є необхідність звернути увагу на класифікацію трудових відносин через призму класичних правил класифікації понять в праві.

Не можливо не врахувати у предметі трудового права низку нових правовідносин, що виникли з розвитком штучного інтелекту (далі – ШІ). А вже останнім часом попит на використання алгоритмів ШІ в трудовому праві лише стрімко збільшується. Сьогодні створюються електронні платформи рекрутингу з використанням алгоритмів ШІ, відбувається прийом на роботу з використанням алгоритмів ШІ, аналіз даних потенційних працівників з використанням алгоритмів ШІ тощо.

Все вище наведене свідчить про необхідність осмислення, а в окремих випадках й переосмислення підходів до розуміння предмету трудового права в сучасних координатах, цифровізації трудових відносин, адже в останньому випадку виникають нові форми взаємодії між учасниками трудових відносин.

#### *Література*

1. Вавженчук С.Я. Предмет трудового права (частина 1: постановка проблеми). Публічне право. 2023. № 1. С. 81–87.
2. Жолнович О.І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм. Університетські наукові записки. 2006. № 3–4. С. 271–275.
3. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Монографія. Харків: ХНАДУ. 2014. С. 138.
4. Ваганова І.М. Щодо предмета трудового права. Форум права: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 2. С. 302–316. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2017\\_2\\_XX.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_2_XX.pdf).