

## ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22

**Вакарюк Л. В.,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри публічного права  
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

### ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ПРЕДМЕТА ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

### THE PROBLEM OF DETERMINING THE SUBJECT OF THE LEGAL REGIME OF LABOR LAW OF UKRAINE

Стаття присвячена визначенню предмета правового режиму трудового права України. Сучасні тенденції розвитку трудового права вказують на поступове розширення меж його дії, включення нових відносин і суб'єктів до сфери його впливу. На прикладі трудових відносин, які виникають за нестандартних форм зайнятості, доводиться, що до предмета вказаного режиму мають входити і ті відносини, які за своїми ознаками належать до трудових, але ще не визнані такими законодавчо.

**Ключові слова:** предмет правового режиму, трудове право, трудові відносини, експансія, нетипові форми зайнятості.

Стаття посвящена определению предмета правового режима трудового права Украины. Современные тенденции развития трудового права указывают на постепенное расширение его границ, включение новых субъектов и отношений в сферу его действия. На примере трудовых отношений, возникающих при нестандартных формах занятости, доказывается, что в предмет указанного режима следует включать и те отношения, которые по своим признакам относятся к трудовым, но еще не признаны таковыми законодательно.

**Ключевые слова:** предмет правового режима, трудовое право, трудовые отношения, экспансия, нетипичные формы занятости.

The article is dedicated to defining the legal regime subject in the employment law of Ukraine. The current trends in the employment law development indicate a gradual expansion of its operation boundaries, the inclusion of new relations and actors in its sphere of influence. On the example of labor relations, arising from non-standard forms of employment, it is substantiated that the subject of the specified regime should include relations that refer to labor ones by their characteristics, but in fact they have not yet been recognized by legislation.

**Key words:** subject of legal regime, employment law, labour relations, expansion, non-standard forms of employment.

Правовий режим трудового права в якості одного зі своїх обов'язкових складових елементів містить предмет, тобто таке явище суспільного життя, на який здійснюють упорядковуючий вплив норми трудового законодавства. Як влучно зазначає І.М. Ваганова, «на формування поняття «предмет трудового права» та його складових частин, а також взаємозв'язків між ними, значний вплив має рівень політичного й економічного розвитку взаємовідносин у державі. Трансформація структури предмета трудового права в системі трудового права йшла шляхом ускладнення та відображала зміни, які виникали у системі законодавства і в системі суспільних відносин у сфері праці» [1, с. 21].

Водночас, поки ведуться наукові розробки щодо систематизації та встановлення критеріїв для віднесення тих чи інших суспільних відносин до предмета трудового права (відповідно, і до предмета правового режиму трудового права), на практиці також відбуваються стрімкі зміни: з одного боку, з'являються нові види відносин, які опосередковують використання найманої праці в нестандартних формах, а з іншого, законодавець приймає такі нормативні положення, які викликають ряд питань не тільки у практиків, але й у науковців. Таким, наприклад, є прийняття

у 2017 р. нововведення, згідно з яким працівники, що працюють на підставі цивільно-правових договорів, мають право на лікарняний, допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, у т. ч. через догляд за хворою дитиною; допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами; допомогу на поховання; оплачуване лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів (ст. 20 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»), а також підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню. Виникає питання щодо меж розповсюдження на них норм трудового законодавства, а також щодо природи тих відносин, які виникають відтепер між такими «працівниками», які працюють на підставі цивільно-правових договорів, і роботодавцями, що також актуалізує проблему визначення предмета трудового права.

До того ж, у розвинених країнах світу останнім часом спостерігається тенденція до експансії трудового права шляхом включення до його сфери нових видів відносин, які раніше регулювалися цивільним правом чи взагалі не врегульовувалися, а також нових видів суб'єктів, які відтепер набувають статусу працівників (наприклад, відносини в межах аутсорсингу, аутстафінгу тощо). Не оминула ця тенденція

на практиці й Україну: на території нашої держави активно використовуються зазначені форми найманої праці, однак, на відміну від західних країн, вони переважно перебувають поза межами правового впливу трудового законодавства.

Тож питання, які саме відносини слід включати до предмета правового режиму трудового права, є сьогодні вкрай актуальним, зважаючи на викладене.

**Метою статті** є визначення кола суспільних відносин, які входять до предмета трудового права і, відповідно, є предметом правового режиму цієї галузі. Задля досягнення поставленої мети передбачається узагальнити наукові розробки щодо класифікації трудових відносин, які входять до предмета трудового права; обґрунтувати, що предмет трудового права сьогодні повинен бути розширений за рахунок включення в нього трудових відносин, які виникають під час використання найманої праці у нестандартних формах зайнятості.

Питання предмета трудового права не є новим для української науки, йому вже чимало разів приділяли увагу у своїх працях як видатні науковці, так і молоді вчені. Зокрема, ця проблема підіймалася в роботах Н.Б. Болотіної, І.М. Ваганової, С.В. Вишновецької, Н.Д. Гетьманцевої, М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.М. Прилипка, Н.М. Мельничук, С.В. Сичова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Однак вона не втрачає своєї актуальності через появу нових форм зайнятості, видозмінення наявних форм використання найманої праці.

Зазвичай у науці трудового права в якості її предмета виділяють трудові та тісно із ними пов'язані відносини або колективні й індивідуальні трудові відносини. Як перша, так і друга позиція мають чималу кількість прихильників. Окрім того, існують критерії для класифікації правовідносин, які становлять предмет трудового права України. Наприклад, В.В. Чечоткін виділяє такі критерії: 1) залежно від пріоритету у правовому регулюванні правовідносин: вихідні та додаткові; 2) залежно від суб'єктного складу: індивідуальні та колективні; 3) залежно від підстав виникнення; 4) залежно від часу виникнення; 5) залежно від змісту; 6) залежно від виду норми права, яка регулює такі правовідносини (матеріальні; процедурні; процесуальні) [2, с. 247–253]. І.А. Римар у своєму дисертаційному дослідженні запропонував класифікацію правовідносин у сфері праці за різними критеріями: предметом правового регулювання; змістом; структурою предмета трудового права; суб'єктом складом; зокрема, за останнім критерієм виокремлено індивідуальні, колективні, наглядово-контрольні та процесуальні трудові правовідносини [3, с. 9]. Підходи до здійснення вказаної класифікації можна продовжувати, однак зупинимось на іншому критерії. Наприклад, залежно від форми зайнятості, можливо виділити трудові правовідносини, що виникають за умов стандартної зайнятості, та трудові відносини, що виникають за нестандартних форм зайнятості.

Наведене нами доповнення до цитованої вище класифікації має важливе значення для визначення предмета правового режиму трудового права Укра-

їни. Предмет трудового права зумовлює правовий режим цієї галузі права та, відповідно, його предмет. Відтак предметом цього правового режиму виступають суспільні відносини, що врегульовуються законодавством про працю. Проте не завжди законодавством про працю «встигає» за тими суспільними відносинами, що на практиці виникають під час використання найманої праці. Отже, маємо такий собі правовий колапс: законодавством про працю врегульовується сукупність певних правових відносин, яка насправді є меншою від тієї, що реально існує, та меншою від такої, що реально потребує урегулювання. Це яскраво видно на прикладі праці за нестандартної зайнятості.

Л. Давидюк, вивчаючи тенденції розвитку міжнародного ринку праці, пише, що сьогодні активно поширюються нестандартні форми зайнятості [4, с. 31]. До нестандартних форм зайнятості відносять: 1) роботу на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); 2) термінову або короткострокову; 3) роботу на дому; 4) віддалену (дистанційну, електронну) роботу; 5) самозайнятість; 6) псевдо-самозайнятість; 7) тимчасову агентську [5, с. 23], а також позикову зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) [4, с. 31].

Зазначені види нестандартних форм зайнятості набули свого поширення ще у 70-х рр. у країнах Європи та США. На міжнародному рівні про можливі загрози від використання таких форм зайнятості почали говорити наприкінці 90-х рр., внаслідок чого була прийнята Конвенція МОП № 181, а згодом Директива ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС, якою здійснили спробу вирівняти становище працівників, що працюють в умовах стандартної та нестандартної зайнятості. З цього приводу І.А. Римар зазначає: «Кінець ХХ ст. і початок ХХІ ст. переконливо довели, що в умовах інформаційного суспільства трудові відносини повністю не вкладаються у традиційні рамки минулого століття, що вимагає певних змін їх правового регулювання. У зв'язку з цим однією з основних тенденцій у ХХІ ст. є посилення «гнучкості» правового регулювання трудових відносин, що зумовлене передусім поширенням нетипових форм зайнятості, для яких характерною є модифікація або взагалі відсутність ознак класичних ознак традиційних трудових правовідносин» [3, с. 74–75].

І.В. Лагутіна, глибоко вивчаючи питання нестандартних форм зайнятості, пише, що «для працівників негативні наслідки використання таких схем проявляються більшою мірою і пов'язані з такими проблемами. Агентства зазвичай експлуатують кваліфікацію працівника, роботодавці не вкладають кошти в професійне навчання працівників. У перспективі це призводить до падіння кваліфікації. Відбувається зниження безпеки праці працівників, яке тягне більшу кількість травм, тому що роботодавці не зацікавлені вкладатися в охорону праці, навчання техніці безпеки. Для працівників істотно зменшуються можливості кар'єрного росту, що призводить до відсутності бачення перспектив, зниження їх мо-

тивації у трудовій діяльності. Зі збільшенням числа тимчасових робочих місць відбувається зростання числа працівників, які не отримують соціальні допомоги та пенсії, доступні тільки за «звичайних» тривалих трудових відносин. Факти непрямої дискримінації у сфері праці є також поширеними. Наприклад, переводять підрозділ на позикову працю і спочатку встановлюють рівний розмір заробітної плати, але на основному підприємстві заробітна плата індексується, а то й зростає. А на виведеному встановлений рівень діє кілька років, і за деякий час виникає відставання... Аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу та інші форми нестандартної зайнятості можуть використовуватися для скорочення витрат роботодавців і підвищення економічної ефективності діяльності підприємства, зокрема за рахунок таких напрямків: відхід від податків; мінімізація соціальних виплат; кардинальне зниження соціальної захищеності працівників; зняття відповідальності, в т. ч. щодо виробничого травматизму» [6, с. 153].

Цікаво, що профспілки ще у 2007 р. виступали за те, щоб нестандартні форми зайнятості заборонити, а у програмній резолюції VI з'їзду ФПУ «Гідна праця – основа соціального добробуту і економічного прогресу» як стратегічне завдання визначено протидію атиповим формам зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу), а деякі дослідники (наприклад, М. Курзіна) вважають, що атипові форми зайнятості не можуть регулюватися «половинчасто», нібито під прикриттям захисту працівників, які в них задіяні, а тому все ж потребують прямої заборони [7].

Однак така зайнятість є реакцією роботодавців на необхідність збереження бізнесу у важких умовах економічних криз, а для працівників це іноді єдина можливість заробляти собі на життя. Тим паче, що, наприклад, в Україні, за даними, наведеними Т. Трошиною, «уперше запозичена праця була застосована на Миколаївському глиноземному заводі ще в 2003 р. Станом на 2010 р. тільки в Донецькій області поза штат підприємств гірничо-металургійного комплексу було виведено та передано до інших організацій близько 4,7 тис. працівників, із яких 3 тис. осіб – на комбінаті «Азовсталь», де функції кадрового агентства, тобто фактичного роботодавця, здійснював ВАТ «Азов Персонал Сервіс». Станом на 2013 р. аутсорсинг та аутстафінг використовувалися роботодавцями на підприємствах у Кривому Розі, Донецьку, Дніпропетровську, Запоріжжі, а також в АР Крим. Із гірничорудних підприємств Дніпропетровської області було виведено 7 124 особи до новостворених 24 підприємств-аутсорсерів» [8].

Як бачимо, досвід нестандартної зайнятості в Україні є значним, якщо враховувати, що сьогодні вже 2018 р. Однак означені правові відносини досі не є предметом правового регулювання норм трудового законодавства.

С.Д. Лучик і М.В. Лучик зазначають, що «масове використання населенням Інтернету сприяло швидкому поширенню й ефективному застосуванню дистанційної (віддаленої) роботи або телероботи як

нового, прогресивного виду праці. Відносини у сфері дистанційної зайнятості можуть бути засновані на різних видах договорів: трудовому, цивільно-правовому договорі і на т. зв. «віртуальній угоді». Закон України «Про зайнятість населення» не регулює питання такої форми зайнятості, як дистанційна, проте вона дає змогу підключити до робочого процесу насамперед молодих фахівців із різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця у створенні таких робочих місць. Однак, слід зазначити, що, можливо, саме такі альтернативні види зайнятості можуть призупинити масовий виїзд працездатного населення за кордон у пошуках роботи, що веде до вкрай небезпечного явища для країни – втрати її інтелектуального капіталу» [5, с. 24]. Нам видається, що такий підхід (тобто раціональне урегулювання нових видів трудових відносин) є найбільш вдалим.

Так, Т. Трошина, описуючи, що «застосування нетипових форм зайнятості в Україні є соціально-економічною проблемою, для врегулювання якої необхідні спільні дії соціальних партнерів на всіх рівнях: державному, галузевому і виробничому, оскільки: застосування запозиченої праці викликає звуження трудових та соціально-економічних прав і гарантій працівників; у зв'язку з тим, що запозичені працівники, частіше за все, не охоплені профспілками, не мають належного рівня соціальної захисту; у зв'язку із відсутністю згуртованості запозичених працівників вони практично позбавлені права колективного відстоювання своїх трудових прав і гарантій; діюче трудове законодавство не здатне ефективно регулювати відносини між трьома сторонами інституту запозиченої праці; така форма зайнятості працівників зменшує надходження до місцевих бюджетів і соціальних фондів» [8], пропонує: «законодавцю треба не стільки розглянути забороняючі норми, скільки перебачити серйозні регулятивні заходи для попередження порушень трудових прав працівників» [8].

С.Д. Лучик і М.В. Лучик також висловлюють подібну думку: «нормативно-правового забезпечення таких нетипових видів зайнятості населення в Україні не розроблено. Однозначно зрозуміло, що розвиток дистанційної та інших гнучких форм зайнятості в Україні не зупинити, а тому їх використання потрібно регулювати» [5, с. 24]. І.А. Римар з цього приводу вказує, що «поширення нетипових форм зайнятості вимагає правового регулювання нормами трудового права індивідуальних трудових відносин за участю домашніх, надомних працівників, дистанційної праці. Україні необхідно імплементувати у національне трудове законодавство положення Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р., Конвенції МОП № 177 про надомну працю 1996 р., Конвенції МОП № 189 про домашніх працівників 2011 р. У нетипових індивідуальних трудових правовідносинах видозмінюються один чи декілька ознак традиційних трудових правовідносин. Втім, зазначені ознаки не втрачають свого практичного значення і дозволяють відмежувати зазначені правовідносини від інших суміжних правовідносин, пов'язаних із працею» [3, с. 69], тому дослідник, по-

силаючись на вимоги МОП та застосовувані нею підходи (зокрема, на с. 74 дисертації він вказує, що МОП виходить із правової презумпції існування індивідуального трудового правовідношення в тому разі, коли визначено наявність однієї або декількох відповідних ознак, а у п. 10 Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 р. закріпленій обов'язок держав-членів сприяти застосуванню чітких методів, що дозволяють орієнтувати працівників і роботодавців щодо визначення існування індивідуального трудового правовідношення), пропонує закріпити в ТК України презумпцію існування трудових відносин за наявності певних критеріїв (зокрема, такими він називає залежність і підлеглість) [3, с. 176].

Слід зазначити, що визначення предмета правового режиму трудового права України наштовхується на важливий і поки що нездоланий бар'єр: чинне законодавство про працю не враховує нові види трудових відносин, які вже виникли й активно поширюються в Україні, тому констатація, що предметом правового режиму трудового права виступають суспільні відносини, які врегульовуються законодавством про працю, є такою, що суттєво обмежує правовий режим трудового права тільки урегульо-

ваними видами відносин (трудових і супутніх або індивідуальних і колективних за іншим підходом). Натомість треба говорити про те, що предметом правового режиму трудового права України виступають також і ті відносини, які за своїми фактичними прямими ознаками підпадають під визначення трудових, незважаючи на те, що їм притаманні нові суб'єкти, нові правові зв'язки та нові форми реалізації, тобто ті, які опосередковують процес використання найманої праці, а також відносини, які супроводжують цей процес, але не виходять за межі трудо-правової природи. За такого підходу, по-перше, правовий режим трудового права може стати дійсно ефективним, а по-друге, виникає додаткове завдання для науки трудового права – окреслити конкретні критерії, які дозволяють відмежувати суспільні відносини, які входять до предмета трудового права, особливо в умовах, коли, як справедливо зазначає Л. Величко, «сфера дії трудового права включає не лише правове регулювання предмета галузі трудового права (трудова та пов'язані з ними відносини), але й субсидіарне регулювання нормами трудового права відносин іншої галузевої належності, що пов'язані з використанням праці» [9, с. 88].

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Ваганова І.М. Щодо предмета трудового права. Форум права. 2017. № 2. С. 16–23.
2. Чечоткін В.В. Види і класифікація правовідносин, що становлять предмет трудового права. Публічне право. 2013. № 2 (10). С. 247–253.
3. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. О., 2015. 210 с.
4. Давидюк Л.П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. Економічний аналіз. 2015. Т. 20. С. 30–34.
5. Лучик С.Д., Лучик М.В. Нетипові форми зайнятості населення: види та перспективи розвитку в Україні. Людина і праця в економіці регіону: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовтня 2016 р. Кропивницький, 2016. Ч. 1: Актуальні проблеми соціально-трудових відносин. С. 22–25.
6. Лагутіна І.В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників. Право і суспільство. 2014. № 5. С. 151–156.
7. Курзіна М. Захист прав робітників в умовах розповсюдження позикової праці: перспективи для України. URL: <https://commons.com.ua/uk/zahist-prav-robitnikiv-v-umovah-rozpo/>
8. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання / НСПП, відділення в Луганській обл. URL: [http://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi\\_formi\\_zajnjatosti\\_riziki\\_dlja\\_pracivnikov\\_ta\\_neobkhdnist\\_pravovogo\\_reguljuvannja/1-1-0-20](http://nspp-lugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_neobkhdnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20)
9. Величко Л. Світові тенденції експансії трудового права. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 8. С. 86–88.