

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 10.32782/2306-9082/2024-54-5

УДК 347.454.3 (477)

Ознаки регулятивних трудових правовідносин

Протягом останніх років динаміка правового поля доволі висока, що призводить до необхідності переосмислення розуміння трудових правовідносин, яке закладалося в радянські часи. В умовах такої трудо-правової трансформації базовим завданням є подолання вузького горизонту трудового права, що дозволить вирішити не лише нагальні, але й латентні правові проблеми, пов'язані із розумінням трудових правовідносин. До того ж наука трудового права та законодавець продовжують знаходитися в пошуку «ідеального образу» трудових правовідносин [1, с. 58]. Наведений стан правової матерії спонукає звернутися до дослідження та аналізу ознак регулятивних трудових правовідносин та їх прояву.

Поділ правовідносин на регулятивні та охоронні не є новим для права, хоча не був поширеним у радянський період його розвитку. Як наслідок, в юридичній

літературі не приділялася значна увага аналізу трудових відносин через призму їх поділу на регулятивні та охоронні правовідносини. Переймалися ниткою завзяття до поділу трудових правовідносин на регулятивні та охоронні у своїх працях такі науковці як О. О. Абрамова, М.Г. Александров, М.Й. Бару, В.Я. Бурак, В.І. Щербина та ін.

З врахуванням трудо-правової методології та доктрини, метою є сформулювати основні ознаки регулятивних трудових правовідносин.

З огляду на ретроспективний зріз розвитку трудової доктрини, важко заперечити тезу про те, що трудові правовідносини поділяються на регулятивні трудові правовідносини та охоронні трудові правовідносини. Ідея поділу правовідносин на регулятивні й охоронні не є новою, адже відображалася ще на рівні дореволюційного права із застосуванням, як правило,



таких термінів як «правовідносини як ті, що захищаються» та «правовідносини як ті, що підлягають захисту» [1, с. 60]. Наведені терміни в сучасному трудовому праві майже не використовуються, адже зазнали логічної термінологічної трансформації. Не можливо не відмітити й той факт, що основний стержень згаданої наукової концепції знайшов відображення й в радянському трудовому праві, зокрема, у працях М.Г. Александрова, який запровадив термін «охоронювані правовідносини» [1, с. 60]. У подальшому згадану концепцію поділу правовідносин підтримали у радянському трудовому праві О. О. Абрамова, М. Й. Бару, В. М. Скобелкіним [1, с. 60] та ін. Доцільність поділу трудових правовідносин на регулятивні та охоронні була відзначена й в сучасній трудо-правовій науці В.Я. Бураком, В.І. Щербиниою та іншими сучасними українськими науковцями [див.: 1, 592 с.; 2, 438 с.; 3, с. 99–100]. Як наслідок варто визнати, що виокремлення регулятивних трудових правовідносин не можливо розглядати як щось спонтанне, так як вони є плодом гострого та відточеного розуму трудо-правової науки.

Регулятивними трудовими правовідносинами просочене усе трудове право. Вони виникають між цілою низкою суб'єктів трудового права. Зокрема вони можуть виникати між: працівником та роботодавцем, профспілкою та роботодавцем, профспілкою та працівником, стажистом та роботодавцем, стажистом та працівником, державою (органом державної влади) та іншими суб'єктами трудового права тощо. Не можливо не помітити цілий пласт згаданих відносин у сфері соціально-партнерства.

Система регулятивних трудових правовідносин доволі неоднорідна, багаторівнева та складна, що суттєво ускладнює як класифікацію таких правовідносин так й виділення їх основних ознак. Враховуючи

розуміння предмету трудового права [див.: 4, с. 81–87; 5, с. 93–101], до регулятивних трудових правовідносин можна віднести наступні групи. 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, інших угод у сфері праці 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.

Беручи до уваги широку неоднорідність правової природи та структурну складність регулятивних трудових правовідносин, варто мати на увазі, що вони наділені основними *ознаками широкого змісту*.

По-перше, регулятивні трудові правовідносини мають як *особистий* так і *неособистий характер*. Наприклад, особистий характер таких правовідносин проявляється коли працівник вступає у трудові відносини, у профспілкові відносини особисто. Кожен працівник виконує визначену трудову функцію особисто та не може делегувати її виконання третім особам. Хоча

інколи законодавець робить виключення з цього правила. Так, відповідно до п. 1 р. 1 Постанови «Про затвердження Положення про умови праці надомників» від 29.09.1981 р. № 275/17-99 виконання завдань може здійснюватися при участі членів сім'ї надомника. Тобто, законодавець відступає від загального правила та дозволяє виконувати трудову функцію не особисто працівником. Така ситуація в науці трудового права породжує гострі методологічні питання у ключі підстави виникнення такого роду правовідносин, правових зв'язків, що складаються між роботодавцем та третіми особами, які були задіяні у такій праці, відповідальності, охороні праці, тощо [6, с. 98–99].

Неособистий характеру регулятивних правовідносин проявляється у тому, що його учасники можуть діяти не в своєму інтересі, а в інтересі третьої особи, а також через призму делегування прав або обов'язків іншій особі. Колективно-договірне регулювання є прикладом неособистого характеру регулятивних правовідносин, адже сторони у таких відносинах можуть діяти не у власних, а в інтересах третіх осіб. Зокрема, такими учасниками, окрім роботодавця, можуть виступати уповноважені представники роботодавця та первинна профспілкова організація або представник працівників. Представником працівників може бути не одна особа, а визначене коло осіб. Неособистий характер притаманний низці профспілкових правовідносинам.

По-друге, регулятивним трудовим правовідносинам притаманні як *свобода волі його учасників* або *обмеження їх волі* так і *невольовий* характер. Свобода волі учасників проявляється в регулятивних відносинах, що ґрунтуються на угоді (договорі). Виникненню регулятивного договірною трудового відношення передуює процес проходження його через свідомість та волю його учасників. Так, працівник вступає вільно, без примусу в трудові

правовідносини, що виникають на підставі трудового договору. Як наслідок, таке відношення формується вільно без зовнішнього примусу [6, с. 98–99]. Наприклад, сторони колективного договору, договору аутстафінгу, також вільно вступають у договірні відносини. Саме тому відповідне регулятивне договірне відношення не може автоматично та самостійно з'явитися, функціонувати у правовому просторі без наявного вільного волевиявлення його учасників [6, с. 98–99].

Однак, низка регулятивних трудових правовідносин окреслені невольовим характером (або обмеженням волі їх учасників) та ґрунтуються не на угоді, а на інших юридичних фактах. До таких правовідносин можна віднести: правовідносини зайнятості та працевлаштування, правовідносини щодо виникнення, зміни та припинення представницьких органів працівників, з організації праці та управління підприємством та працею, правовідносини щодо професійної підготовки та перепідготовки та підвищенню кваліфікації тощо.

По-третє, регулятивні трудові правовідносини можуть відображати як *неорганізаційний* так й *організаційний характер*. Наприклад, неорганізаційний характер проявляється у правоприпиняючих (ремісійних) правовідносинах, що ґрунтуються на правоприпиняючій (ремісійній) угоді.

Організаційний характер правовідносин проявляється, наприклад, у випадку коли працівники реалізують свою здатність до праці шляхом включення їх до трудового колективу. Таким чином має місце несамотійний характер праці при організації загального процесу праці з певною кількістю людей. Не зважаючи на те, що працівник виконує визначену трудову функцію особисто, він повинен узгоджувати свої дії з іншими працівниками та роботодавцем. Адже праця обумовлена технологічним процесом, що має свої



вимоги (прикладом, технічні, хімічні, фізичні, цифрові тощо) та порядок реалізації без якого не можливо одержати результат колективної праці. Підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку (контроль та нагляд роботодавця) може не прослідковуватися у ряді випадків. Це пов'язане у першу чергу з тим, що останнім часом набуває все більшого поширення інтелектуальна компонента в трудовій діяльності з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. До таких випадків можливо віднести дистанційну зайнятість, зайнятість з нефіксованим робочим часом, у тому числі через конструкцію фрілансу [6, с. 98–99].

По-четверте, регулятивним трудовим правовідносинам *притаманна рівність або нерівність їх учасників*. Наприклад, рівність учасників регулятивних трудових відносин проявляється у колективно-договірному регулюванні. Нерівність учасників регулятивних трудових відносин проявляється у тому, що у таких правовідносинах наявний економічно-владний вплив одного учасника. Наприклад, має місце підпорядкування працівника правилам, що встановлюються в односторонньому порядку роботодавцем у відносинах, що ґрунтуються на трудовому договорі [6, с. 98–99].

По-п'яте, регулятивні трудові правовідносини можуть мати як *немайновий* так і *майновий характер*. Немайновий характер регулятивних правовідносин проявляється в професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників, у низці відносин зайнятості та працевлаштування, у виникненні, зміні та припиненні представницьких органів працівників, в організації праці та управління підприємством та працею, у соціальному партнерстві тощо.

Майновий характер яскраво проявляється у договірних трудових відносинах та проявляється, у першу чергу,

у тому, що праця в їх межах оплачується. Зокрема, працівник уклавши трудовий договір набуває право вимоги виплати заробітної плати. Вказана ознака закріплена на рівні КЗпП України та Законі України «Про оплату праці». Так, в ст. 2 КЗпП України зафіксовано «Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з *оплатою праці* не нижче встановленого державою мінімального розміру,...». Наведена ознака знайшла своє відображення й в п. 13 Рекомендаціях МОП про трудове правовідношення № 198 від 31.05. 2006 р., де зазначається, серед ознак трудового правовідношення періодична виплата винагороди працівник [7]. Розглядувана ознака не є новою, адже вона містилася й раніше на рівні нормативно-правових актів, зокрема в КЗпП 1918 р. (ст. 2 Введення), де передбачалося те, що працівники працювали саме за винагороду. Втім, майновий характер трудових відносин виходить за рамки оплати праці. Справа у тому, що майнове забезпечення працівника має місце й у випадках тимчасової його непрацездатності, або реалізації ним права на відпустку тощо [6, с. 98–99].

Саме наведені ознаки дозволяють сформулювати визначення регулятивних трудових відносин, за яким це група 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 [6, с. 98–99].

Через обмеженість журнального простору лише варто зацентувати увагу на тому, що центральне місце серед регулятивних трудових правовідносин займають саме договірні правовідносини, що виникають на підставі трудового договору. У багатьох випадках саме їх динаміка та характер є визначальними

для виникнення зміни та припинення цілої низки інших правовідносин у трудовому праві (як регулятивних так й охоронних).

У цьому ключі не можливо не відмітити й того, що Положення п. 13 Рекомендацій МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. містять конкретні ознаки трудових відносин, що ґрунтуються на трудовому договорі, до них належать: а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що вказується чи узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу; б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику [7]. Аналіз п. 13 Рекомендацій МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. свідчить про особливу важливість для міжнародного трудового права фіксації у нормативно-правовій

матерії ознак трудового правовідношення, що ґрунтується, саме, на трудовому договорі. Разом із цим поза фокусом Рекомендацій МОП № 198 залишається ціла низка ознак інших трудових правовідносин.

Варто мати на увазі, що наведені ознаки регулятивних трудових правовідносин можуть проявлятися, як у повній мірі так і частково у тих чи інших трудових відносинах. У випадках де проявляються наведені ознаки не у повній мірі, мають місце, так названі, нетипові (не стандартні) трудові правовідносини. Завдяки нечіткості проявлених ознак такого роду відносини, як правило, не вкладаються у типову класичну рамку трудового правовідношення. Вказане породжує нетипові трудові правовідносини (наприклад, ті, що випливають з аутстафінгу, аутсорсингу, трудового договору «о» годин тощо).

Висновки. Слід констатувати, що поставлене завдання досягнуто, адже з врахуванням трудо-правової методології та доктрини, сформовано п'ять основних ознак регулятивних трудових правовідносин. Разом із цим автор прийшов до наступних висновків. По-перше, з врахуванням розуміння предмету трудового права, окреслено групи регулятивних трудових правовідносин. По-друге, поза фокусом Рекомендацій МОП № 198 залишається ціла низка ознак трудових правовідносин, які не ґрунтуються на трудовому договорі. По-третє, наведені ознаки регулятивних трудових правовідносин можуть проявлятися, як у повній мірі так і частково у тих чи інших трудових відносинах. У випадках де проявляються наведені ознаки не у повній мірі, мають місце, так названі, нетипові (не стандартні) трудові правовідносини.

Список використаних джерел

1. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.



2. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
3. Щербина В. І. Трудове право України / за ред. В. С. Венедіктова. К. : Істина, 2008. 384 с.
4. Див. : Вавженчук С. Я. Предмет трудового права (частина 1: постановка проблеми). *Публічне право*. 2023. № 1. С. 81–87.
5. Вавженчук С. Я. Предмет трудового права (частина 2: науково-правові концепції). *Публічне право*. 2023. № 2. С. 93–101.
6. 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) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 98–99.
7. Про трудове правовідношення. Рекомендації МОП. № 198 від 31.05. 2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text

Вавженчук С. Я. Ознаки регулятивних трудових правовідносин

Враховуючи те, що в національній правій доктрині не приділяється достатньої уваги класифікації трудових правовідносин на регулятивні та охоронні, фокус статті направлений на виділення регулятивних трудових правовідносин шляхом формування основних ознак регулятивних трудових правовідносин. Автором проаналізовано низку наукових концепцій та позицій науковців у цьому ключі, а отже слід констатувати, що приділено значної уваги доктринальним підходам розуміння ознак регулятивних трудових правовідносин. На підставі аналізу чинного трудового законодавства, наукової літератури автором окреслено аналіз основних ознак регулятивних трудових правовідносин чим показано їх місце в науці трудового права.

Автором наголошується на тому, що сам поділ правовідносин на регулятивні та охоронні не є новим для права, хоча не був поширеним у радянський період його розвитку. Як наслідок, в юридичній літературі не приділялася значна увага аналізу трудових відносин через призму їх поділу на регулятивні та охоронні правовідносини.

У роботі наголошується, що в умовах сьогодення існує ціла низка регулятивних трудових правовідносин. У роботі звертається увага на тому, що до регулятивних трудових правовідносин можна віднести наступні групи. 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, інших угод у сфері праці 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.

Ключові слова: трудові відносини, ознаки трудових правовідносин, регулятивні трудові правовідносини, трудовий договір, нетипова зайнятість, трудові права, права людини.

Vavzhenchuk S. Attributes of regulatory labor relations

Given that the national legal doctrine does not pay enough attention to the classification of labor relations into regulatory and protective ones, the focus of the article is directed to the selection of regulatory labor relations by forming the main attributes of regulatory labor relations. The author analyzed several scientific concepts and positions of scientists in this vein,

and therefore it should be stated that considerable attention was paid to doctrinal approaches to understanding the attributes of regulatory labor relations. Based on the analysis of current labor legislation and scientific literature, the author outlines the analysis of the main attributes of regulatory labor relations, which shows their place in the doctrine of labor law.

The author emphasizes that the very division of legal relations into regulatory and protective ones is not new for law, although it was not widespread during the soviet period of its development. As a result, the legal literature did not pay much attention to the analysis of labor relations through the prism of their division into regulatory and protective legal relations. The work emphasizes that in today's conditions, there is a whole series of regulatory labor relations. The work draws attention that the following groups can be distinguished among regulatory labor relations. First, regulatory labor relations which are based on agreements (contracts). These include those arising based on an employment agreement, employment contract, collective agreement, outstaffing agreement, outsourcing agreement, remission agreement, other labor-related agreements. Relations arising from the contract are called contractual. Secondly, the legal relations of social partnership, are connected with the multilateral cooperation of their participants at different levels. Thirdly, trade union legal relations. They are related to the creation, change, and termination of trade unions; with trade union representation, with the participation of employees and trade unions in establishing working conditions and applying labor legislation in several cases. Fourthly, legal relations of employment and hiring. Fifth, relations regarding professional training and retraining and qualification upgrading. Sixth, legal relations regarding the creation, change and termination of employee representative bodies. Seventh, legal relations concerning labor organization and enterprise and labor management.

Key words: labor relations, attributes of labor relations, regulatory labor relations, employment contract, atypical employment, labor rights, human rights.

