

УДК 349.2 : 001.12/18 (043.2)

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вишновецька С. В.,

*завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету,
д-р юрид. наук, доцент*

Можна виділити такі основні напрями розвитку сучасної науки трудового права:

1. Розроблення нової концепції галузі трудового права. С. В. Венедіктов цілком слушно звертає увагу на те, що якщо звернутися до чинного КЗпП України, то можна побачити, що закріплена в ньому ще в 70-х роках XX сторіччя концепція правового регулювання трудових відносин, фактично, залишилась у такому ж незмінному вигляді і в умовах сучасності. Наведена обставина, безперечно, не йде на користь трудовому праву нашої держави, змушуючи працівників та роботодавців вдаватися в деяких випадках до нестандартних форм зайнятості¹.

Так, характерною для сучасної епохи економічної глобалізації тенденцією є звуження класичної повної зайнятості та, як наслідок, поширення нетрадиційної (атипової) зайнятості. Значне поширення нетипових трудових договорів, що не укладаються в класичну схему трудових відносин, викликає необхідність належної їх правової регламентації, яка б ґрунтувалась на доктринальних розробках учених.

Окрім проблеми нетипових трудових відносин, потребує однозначного вирішення питання про трансформацію трудового права в право зайнятості. Так, у літературі можна зустріти думки про формування комплексного правового утворення, яке б об'єднувало правові норми, спрямовані на регулювання переважної більшості суспільно-трудова відносин – права зайнятості². З точки зору більшості вчених, відносини з трудової зайнятості (крім працевлаштування конкретного працівника у визначеного роботодавця) входять до предмета права соціального забезпечення, а не трудового права, що безпосередньо впливає як із законодавства, так і з сутності і правової природи цих відносин. На думку Р. І. Шабанова, основна частина суспільних відно-

¹ Венедіктов С. В. Щодо нестандартних форм зайнятості в Україні // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2017. – С. 50.

² Пилипенко П. Д. Про право зайнятості, або нові контури трудового права // Право України. – 2014. – № 6. – С. 206.

син у сфері зайнятості повинна регулюватися саме трудовим правом, оскільки правовідносини сприяння та забезпечення зайнятості мають наступним етапом свого розвитку саме укладення трудового договору¹. Нам видається неможливою трансформація галузі трудового права в таке комплексне правове утворення, як право зайнятості. Та й немає необхідності в об'єднанні норм, що регулюють такі неоднорідні відносини. Адже це лише негативно позначиться на правозастосовній практиці: виникнуть проблеми, пов'язані з невиправданим використанням методів однієї галузі права там, де об'єктивно існує потреба у застосуванні методологічного інструментарію іншої галузі, інших способів і засобів правової регуляції. Але в межах галузі трудового права необхідно забезпечити правове регулювання відносин не лише традиційної зайнятості, що виникають на підставі трудового договору, а й правове регулювання відносин нетрадиційної зайнятості, юридичною формою існування яких виступають атипові трудові договори, розробивши їх конструкцію. Це й повинно стати основною тенденцією наукових досліджень галузі. Можливо, для таких видів атипових трудових відносин варто запровадити і розробити конструкцію трудової угоди.

2. Нагальною є потреба в комплексному, системному знанні, в розробленні міждисциплінарних напрямів. У сучасних умовах виникає потреба у полісистемному процесі пізнання. Системні уявлення та методологічні засоби відповідають вимогам часу, розкривають інтеграційні зв'язки окремих елементів системи «суспільство – людина», розкривають закономірності взаємовпливу та обумовленості. Тому для забезпечення реалізації програми гідної праці необхідно поглиблювати взаємодію природничих, соціальних і технічних наук. Існують цілі міждисциплінарні сфери наукових знань: соціологія праці, економіка праці, організація праці, управління працею та ін. Нині можна спостерігати процес становлення нової галузі соціологічного знання, що отримала назву «соціологія безпеки», яка досліджує соціальну безпеку – це такий стан соціальної сфери, за якого забезпечується оптимальне задоволення потреб, гідна якість життя, створення умов для розвитку особистості. Від стану соціальної безпеки безпосередньо залежить безпека працівника.

3. Потребують вирішення проблеми узгодженості і несуперечливості різногалузових норм у «прикордонних» сферах суспільних відносин, узгодження міжгалузових зв'язків трудового права для усунення правових міжгалузових колізій, конкурентного паралельного правового регулювання трудових відносин.

¹ Шабанов Р. І. Проблема закріплення права на зайнятість у проекті Трудового кодексу України //Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2017. – С. 83–85.

4. Перспективним напрямом є систематизація понятійного апарату для належного тлумачення понять і категорій у правозастосовній практиці. Формування логічно несуперечливої концепції понятійного апарату галузі необхідне для вирішення проблеми доктринального, законодавчого і правореалізаційного дисбалансу, оскільки в науці, законодавстві і практиці застосовуються різні терміни для позначення одних і тих самих явищ. Так, наприклад, в офіційному перекладі рішень ЄСПЛ застосовується термін «працедавець» замість «роботодавець», в юридичній літературі відносини з використання праці членів фермерських господарств, які регулюються аграрним правом, теж називають трудовими. І таких прикладів багато. Також має місце різне тлумачення науковцями і суддями одних і тих самих норм трудового законодавства. Зокрема, аналіз останніх правових позицій з розгляду трудових спорів за 2016–2017 рр. свідчить про те, що відсутність письмового пояснення працівника не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення. Водночас у науці трудового права відібрання пояснення від працівника у випадку притягнення його до дисциплінарної відповідальності завжди розглядалось як гарантія, надана порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів від безпідставного притягнення до дисциплінарної відповідальності.

5. Вирішення проблеми субсидіарного правозастосування. Вона значною мірою зумовлена тим, що згідно з ч. 1 ст. 9 ЦК України положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. У даному випадку вважаємо, що законодавець некоректно застосував формулювання «до врегулювання трудових відносин». Таке формулювання є недопустимим. Але якщо справа лише у формулюванні, і законодавець під трудовими відносинами мав на увазі всі відносини, що регулюються Кодексом законів про працю, то необхідно було конкретизувати, що йдеться про відносини цивільно-правового характеру. Тоді має місце субсидіарне застосування, яке полягає в зверненні до норм ЦК України у випадках, якщо відносини, які мають цивільно-правовий характер, не врегульовані (що абсолютно закономірно) актами трудового законодавства. Зокрема, норми ЦК України застосовуються до відносин, пов'язаних з трудовими, в частині відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику (статті 1195, 1197, 1199-1205, 1208 ЦК). Таке застосування норм ЦК України можливе у зв'язку з відносинами щодо зберігання майна працівників, щодо надання працівникам кредиту для сплати вартості навчання в навчальних закладах та інших цілей. Застосування цивільного законодавства до не врегульованих трудовим законодавством відносин, які мають цивільно-правовий характер, ґрунтується на ст. 9 ЦК України, яка потребує серйозного редагування.