

С. В. ВИШНОВЕЦЬКА,
кандидат юридичних наук

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД У ДОСЛІДЖЕННІ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ЗАГАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА: МІЖГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена виявленню міжгалузевих зв'язків трудового права з іншими галузями права в регулюванні відносин, що пов'язані із залученням найманої праці, і визначенню їх ролі у дослідженні методологічних проблем загальної теорії трудового права.

Ключові слова: *системний підхід, системний зв'язок, міжгалузеві зв'язки, трудовий договір, колізії.*

Статья посвящена выявлению межотраслевых связей трудового права с другими отраслями права в регулировании отношений, связанных с применением наемного труда, и определению их роли в исследовании методологических проблем общей теории трудового права.

Ключевые слова: *системный подход, системные связи, межотраслевые связи, трудовой договор, коллизии.*

This article is decided to substantiation of relations between the branch of labor law and other branches in the sphere of legal regulation of the relations, connected with usage of labor force and designation of its role in research of the methodological issues of general theory of labor law.

Key words: *system approach, system relations, relations between the branches, labour contract, collisions.*

Питання методологічного підходу до дослідження будь-якого предмета є принципово важливим. Єдиний методологічний підхід до дослідження держави і права означає, що їх необхідно пізнавати з точки зору: 1) принципу розвитку і загального зв'язку явищ; 2) конкретно-історичного принципу; 3) факторів, які обумовили їх; 4) зв'язку із суспільною практикою¹. Саме на філософському загальнометодологічному принципі розвитку і загального зв'язку явищ, який потребує аналізу походження, зв'язків і співвідношень досліджуваного явища, і ґрунтується системний підхід.

В сучасних умовах юридична наука, активно вдаючись до системного підходу, гостро потребує міжгалузевого аналізу юридичних явищ. Д. А. Керімов слушно зауважував, що при дослідженні системи права в юридичній науці робиться наголос на виявленні диференціації її галузей і явно недостатньо вивчаються шляхи зміцнення їх системної єдності. Тим часом межі між різними галузями права і особливо між галузями законодавства дуже рухомі внаслідок динамічної рухомості самих суспільних відносин, що підлягають правовому регулюванню². Зважаючи на це, міжгалузеві дослідження необхідні для усунення колізій між окремими законодавчими джерелами, оскільки такі колізії порушують системність правового регулювання і тим самим знижують його ефективність.

Однією з причин кризових явищ в російській науці трудового права цілком доречно називають ослаблення міжгалузевих зв'язків у теоретичних дослідженнях. Вчені звертають увагу на те, що «прикордонні» з предметами цих галузей (цивільного і адміністративного права) сфери були малодосліджені або здійснювалася спроба їх одностороннього включення до «свого» предмета вивчення³.

Останнім часом особливою гостроти набуло питання про співвідношення трудового і цивільного права, відображене в ряді публікацій⁴, у відповідь на які О. І. Процевський обґрунтовано довів, що «для трудового права людина є цілісна жива істота. Відокремлення від неї такої якості, як працездатність, неможливе»⁵. Заслуговує на увагу дослідження О. Панасюка, який приходить до висновку, що теорія експансії цивільним правом інститутів трудового права позбавлена методологічних підстав⁶. Ще раніше В. Жернаков підкреслював, що, вийшовши із цивільного права, трудове право з об'єктивних підстав не може бути «включене» до цивільного права – йому «тісно» в рамках галузі, основою якої є майнові відносини. І справа не в тому, який предмет ширший чи вужчий – трудового чи цивільного права. За десятиріччя самостійного розвитку трудове право значно збагатилося і за обсягом, і за змістом. На ґрунті застосування здібностей людини до праці виникає комплекс особисто-правових відносин, не відомих ні цивільному, ні адміністративноправовому методам регулювання суспільних відносин. Крім того, трудове право охоплює організаційні відносини у сфері праці та соціально-партнерські відносини, пов'язані з колективним договірним регулюванням, не властивим цивільному праву⁷.

Цілком поділяючи погляди цих науковців, зупинимось на з'ясуванні міжгалузевих зв'язків трудового права з іншими галузями права у регулюванні

відносин, пов'язаних із застосуванням найманої праці, та визначенні їх ролі у дослідженні методологічних проблем загальної теорії трудового права.

Спочатку з'ясуємо суть міжгалузевого аспекту системного підходу у дослідженні юридичних явищ. М. Ю. Челишев, розглядаючи міжгалузевий метод юридичних досліджень у цивільноправовій науці, вказував, що інколи в наукових дослідженнях міжгалузевий метод виступає складовою частиною більш загального міждисциплінарного підходу. В рамках такого підходу дослідник не тільки звертається до положень правової науки, а й використовує для досягнення цілей своєї роботи праці з інших наукових дисциплін⁸.

На нашу думку, можна говорити про міжгалузевий аспект системного підходу, в рамках якого досліджується відповідна група зв'язків, а саме міжгалузеві зв'язки конкретної правової галузі. Системний підхід дозволяє всебічно вивчити досліджуваний об'єкт, а в міжгалузевому аспекті, – перш за все, простежити його можливу трансформацію під впливом «чужорідних» галузевих факторів, дія яких зазвичай не змінює галузевої сутності досліджуваного правового об'єкта, з'ясувати місце відповідної галузі права серед інших галузей у системі права. Міжгалузеві дослідження дозволяють розв'язати проблему розмежування суміжних сфер правового регулювання, а також різногалузевих правових інструментаріїв, що застосовуються в одній сфері. Разом з тим такий науковий розгляд дозволяє дати обґрунтовані рекомендації про можливість використання засобів однієї галузі права всередині іншої. Наприклад, частина друга ст. 421 проекту Трудового кодексу України передбачає, що моральна шкода визначається відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника. До речі, в теорії права вже обґрунтовано думку про те, що правовий інститут компенсації моральної шкоди є комплексним принаймні тому, що він стосується захисту усіх природних прав людини⁹.

Зважаючи на це, потребує ґрунтовного дослідження співвідношення галузей права, зокрема цивільного і трудового, в аспекті застосування здатності людини до праці та можливості застосування міжгалузевої аналогії. Співвідношення у свою чергу передбачає три аспекти: єдність, відмінність і взаємодію. Взаємодію найчастіше розглядають під кутом зору експансії цивільного, адміністративного, трудового права. Експансія тлумачиться як розширення, поширення чогось за його початкові межі¹⁰. Вона проявляється в тому, що норми однієї галузі законодавства застосовуються субсидіарно в тих сферах суспільних відносин, які були і залишаються предметом інших галузей права: цивільного, трудового, сімейного, адміністративного, кримінально-виконавчого.

Одним із прикладів експансії цивільного права вважають регулювання учнівського договору з особою, яка шукає роботу, цивільним законодавством. У чинному КЗпП і в проекті Трудового кодексу України таке регулювання відсутнє. Що ж до російського законодавця, то статті глави 32 «Учніський договір» є новими для Трудового кодексу, де законодавець визначає різну галузеву належність видів учнівського договору. Так, згідно зі ст. 198 ТК РФ роботодавець має право укладати з особою, яка шукає роботу, учнівський договір на

професійне навчання, а з працівником даної організації – учнівський договір на перенавчання без відриву від роботи.

Учніський договір з особою, яка шукає роботу, є цивільноправовим і регулюється цивільним законодавством та іншими актами, що містять норми цивільного права. Учніський договір з працівником даної організації є додатковим до трудового договору і регулюється трудовим законодавством та іншими актами, що містять норми трудового договору.

М. В. Лушникова вказує, що в законодавстві зарубіжних країн нерідко допускається аналогія цивільного права у правовому регулюванні трудових і колективних договорів. Деякі держави ближнього зарубіжжя в новій кодифікації трудового законодавства в Трудові кодекси включають норми про підстави недійсності трудового договору, які аналогічні підставам недійсності угод у цивільному праві (ТК Киргизстану, ТК Республіки Білорусь). В законі про трудовий договір Естонії названі не лише підстави недійсності трудового договору, а й юридичні наслідки визнання умов трудового договору недійсними стосовно кожної підстави¹¹.

Новелою проекту ТК України є ст. 54 «Недійсність трудового договору або окремих його умов». Ст. 55 проекту ТК України встановлює наслідки визнання трудового договору або окремих його умов недійсними, у частині третій якої закріплено, що недійсність трудового договору або окремих його умов не тягнуть за собою обов'язок працівника повернути роботодавцеві отримані ним заробітну плату, інші матеріальні блага. Саме ця частина містить істотну відмінність між визнанням трудового договору недійсним і основним правовим наслідком недійсності правочину за Цивільним кодексом України. Так, частина перша ст. 216 ЦК України встановлює, що у разі недійсності правочину кожна із сторін зобов'язана повернути другій стороні у натурі все, що вона одержала на виконання свого правочину, а в разі неможливості такого повернення (зокрема тоді, коли одержане полягає у користуванні майном, виконаній роботі, наданій послугі) – відшкодувати вартість того, що одержано, за цінами, які існують на момент відшкодування.

Але чи можна вважати це аналогією? Адже жодного відсилання до положень ЦК України немає. А першочерговою умовою застосування норм суміжної галузі права є відсутність регулювання відповідних відносин нормами самого трудового права. Отже, наявність спеціальної норми виключає можливість субсидіарного застосування до відповідних відносин норм суміжної галузі законодавства. В цілому ж для застосування міжгалузевої аналогії необхідна наявність схожих відносин і схожих методів правового регулювання, а також генетичний зв'язок суміжних галузей права. Аналогія допустима там, де йдеться про однопорядкові соціальні явища з урахуванням конкретно-історичного підходу.

Потребують розв'язання 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.

Безперечно, позитивним є закріплення в частині десятій ст. 6 проекту ТК України колізійного правового застереження про те, що у разі, якщо в судовому порядку встановлено, що цивільним договором фактично регулюються трудові відносини, до них застосовуються норми цього Кодексу та інших нормативно-правових актів трудового законодавства.

А. В. Кузьменко цілком доречно зауважує, що при виявленні природи правового регулювання тієї чи іншої групи суспільних відносин не завжди можливе застосування концепції «роздільного правового регулювання», оскільки в ряді випадків виявляються системні властивості різногалузевих норм, які регулюють ці відносини¹².

У найзагальнішому вигляді міжгалузеве дослідження слід розцінювати як процес розгляду відповідного юридичного явища з позицій одночасно декількох правових галузей. Тому цілком поділяємо точку зору О. Панасюка про неможливість ототожнення найму із характеристиками економічної залежності, юридичної підлеглості з наймом цивільно-правовим. Визнання правової суті трудового договору наймом не є аргументом на користь віднесення його до цивільно-правових договорів¹³.

За словами П. С. Вайлера, праця є не просто економічною функцією, з допомогою якої виготовляються товари й надаються послуги, що набуваються споживачами. Для працівників робота є головним джерелом особистого самовизначення і задоволення, почуття самоповаги, власної гідності і досягнення успіху, найбільш близьких і тривалих відносин¹⁴.

Іншою складовою міжгалузевого дослідження є встановлення галузевих відмінностей однорідних юридичних явищ і категорій на основі пошуку їх різногалузевої специфіки. Так, наприклад, праця лежить в основі практично будь-якої людської діяльності, тому з працею так чи інакше пов'язані всі численні і різномірні суспільні відносини. Проте не всі вони належать до предмету трудового права. Схожість за об'єктом регулювання зовсім не заперечує, а навпаки, всіляко передбачає наявність специфічних особливостей і відмінностей у предметах регулювання суміжних галузей права. Об'єктом регулювання трудового права є праця осіб, які на підставі трудового договору що передбачає винагороду за виконання певної трудової функції, зобов'язуються виконувати несамотійно організовану роботу. Особливість трудових правовідносин полягає в їх тісному зв'язку з категоріями «трудова дисципліна» і «заробітна плата». Істотними поняттями трудового права є поняття «робочий час», «відпустка».

У всіх галузях права і галузевих юридичних науках є базові юридичні конструкції, що визначають галузеву самостійність цих правових утворень. Юридичні конструкції – це чіткі, відпрацьовані наукою і законодавчою діяльністю, перевірені практикою типові схеми правовідносин¹⁵. Для трудового права це – трудовий договір. Трудовий договір як базова галузева юридична конструкція об'єднує і зв'язує воедино всі структурні підрозділи трудового права (робочий час і час відпочинку, охорона праці, заробітна плата і т. п.). Юридична конструкція трудового договору свідчить про її галузеву юридичну своєрідність. І це повинно простежуватись у кожній нормі трудового законодавства. У чинно-

му КЗпП України (статтях 1, 3) йдеться про регулювання трудових відносин всіх працівників. Проект ТК України у частині першій ст. 6 закріплює, що трудове законодавство регулює трудові відносини, визначені цим Кодексом. Аналіз положень проекту ТК України дозволяє зробити висновок, що його ключовим поняттям є «трудові відносини». Але ні в Книзі першій, яка формулює загальні положення, ні в Книзі другій проекту ТК України, присвяченій виникненню та припиненню трудових відносин, трудовому договору, немає визначення трудових відносин.

Більш досконалим у цьому аспекті є формулювання російського законодавця. Так, згідно з частиною першою ст. 11 ТК РФ цей Кодекс, закони та інші нормативні правові акти, що містять норми трудового права, поширюються на всіх працівників, які уклали трудовий договір з роботодавцем¹⁶. До речі, раніше ст.1 КЗоТ РФ також встановлювала, що він регулює трудові відносини всіх працівників).

Міжгалузевий підхід до дослідження правової дійсності має, безперечно, практичне значення. Він пов'язаний, перш за все, із сферою правореалізації і наближає юридичний науковий аналіз до реальної практики, яка вимагає врахування міжгалузевих взаємозв'язків у правовій сфері.

Сучасний етап розвитку правового регулювання трудових відносин, що характеризується певним ускладненням відповідної правової регламентації, ставить завдання дослідження міжгалузевих зв'язків трудового права. Таке дослідження дозволить, з одного боку, розв'язати ряд наукових і прикладних проблем оптимізації зв'язків галузі трудового права із суміжними галузями, з іншого – усунути можливі колізії при паралельному правовому регулюванні. Це дозволить забезпечити оптимальне, ефективне використання в трудовому праві понять і засобів правового регулювання інших суміжних галузей права, не порушуючи цілісність і соціальне призначення галузі. Адже галузь трудового права, як і будь-яку іншу галузь права, незважаючи на її самостійність і автономність функціонування, не можна розглядати ізольовано, оскільки це суперечить системному характерові права.

1. *Фельдман Д. И., Курдюков Г. И., Лазарев В. В.* Теоретические проблемы методологии исследования государства и права. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1975. – С. 10. 2. *Керимов Д. А.* Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) / 2-е изд. – М.: Аванта+, 2001. – С. 266. 3. *Лушников А. В., Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 12. 4. *Майданик Р.* Договірні цивільно-трудова конструкції // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 6. – С. 3–6; *Майданик Р.* Недоговірні цивільно-трудова конструкції // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 6. – С. 64–67; *Майданик Р.* Цивільне і трудове право: порівняння методології та міжгалузевих відносин // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 5. – С. 3–6. 5. *Процевський О. І.* Щодо системи трудового права України // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22–23 квітня 2009 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Х.: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 71–76. 6. *Панасюк О.* З приводу співвідношення трудового та цивільного

права («З поверненням у «лоно» слід зачекати») // Право України. – 2009. – № 9. – С. 140–147. **7.** Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. – 2000. – № 7. – С. 49–50. **8.** Чельшев М. Ю. К вопросу о межотраслевом методе юридических исследований в гражданско-правовой науке // Актуальные проблемы правоведения. – 2006. – № 1 (13). – С. 67. **9.** Гришук О.В. Право людини на компенсацію моральної шкоди (загальнотеоретичні аспекти): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2002. – С. 3. **10.** Сучасний тлумачний словник української мови: 60 000 слів / За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. – Х.: ВД «ШКОЛА», 2007. – С. 229–230. **11.** Лушникова М. В. ТК РФ: концептуальные новеллы в структуре и содержании кодекса // Четвертый Трудовой кодекс России: Сб. научных статей / Под ред. В. Н. Скобелкина. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2002. – С. 25. **12.** Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005. – С. 164. **13.** Панасюк О. Вказ. праця. – С.146. **14.** Weiler Paul C. Governing the Workplace. The Future of Labour and Employment Law. Harvard University Press, 1990, p.143. **15.** Скакун О. Ф. Теория государства и права: Учебник. – Х.: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – С. 554. **16.** Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. – М., 2004. – С. 62.