



СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ПРОЯВ ЄДНОСТІ ПРИВАТНИХ І ПУБЛІЧНИХ НАЧАЛ

Ніна Гетьманцева,

*доцент кафедри приватного права Чернівецького
національного університету імені Юрія Федьковича,
доктор юридичних наук, доцент*

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6143-1627>

Стаття присвячена історичному екскурсу становлення та розвитку трудового права як самостійної галузі права. Зауважується, що трудове право як галузь права є проявом єдності приватних і публічних начал. Акцентується увага, що виникнення трудового права з його центральним інститутом «трудова угода» пов'язане з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, що не вписується в межі цивільно-правової конструкції найму праці, бо відрізняється від будь-якого об'єкта цивільних прав.

Ключові слова: приватне право, публічне право, трудове право, цивільне право, трудова угода, трудові відносини, державне регулювання, договірне регулювання, держава, метод трудового права

Формулювання проблеми. Система поглядів на публічне та приватне право здавна викликала інтерес вчених. Постійні обговорення його ознак, критеріїв виокремлення та місця у структурі права засвідчили актуальність і водночас надзвичайну складність правильного вирішення цих питань. Адже погляд на галузь з позиції публічного чи приватного права, дає змогу побачити в групі відносин, які регулюються відповідною галуззю, специфіку правового регулювання, що властиво, як для публічного, так і для приватного права, а також зрозуміти, як застосований у певний період спосіб правового регулювання відповідає об'єктивному характеру відносин певного виду та меті правового регулювання відповідних відносин. У сучасному світі діють об'єктивні фактори, що зумовлюють нові підходи, нове значення

публічного та приватного права. Це й визначило актуальність теми цієї статті та його мету — дослідження співвідношення публічно-правових і приватно-правових засад у регулюванні трудових правовідносин та виявлення змішаного характеру норм трудового права як самостійної галузі.

Ступінь наукової розробки проблеми. Дослідження окресленої даної проблеми було предметом пильної уваги філософів і правознавців з перших століть становлення західної цивілізації. Свій вклад у вивчення такого аспекту співвідношення приватного та публічного права, як їх розмежування, зробили Арістотель, Папініан, Ульпіан, Цицерон та ін. У новий час це питання висвітлювалось у працях Ф. Гегеля, І. Канта, Г. Пухти, Н. Коркунова, С. Муромцева, А. Покровського, Г. Шершеневича та ін. У радянський



період розмежуванню приватного та публічного права безпосередньо були присвячені роботи М. Агаркова та Б. Черепакіна, що згодом стали класичними і опосередковано — С. Алексєєва, І. Братуся, О. Іоффе, Л. Явичя та ін. В сучасний період деякі методологічні проблеми власне трудового права (поняття трудового права, його система, предмета та методів правового регулювання) привертати увагу таких учених, як О. Процевського, Р. Кондратьєва, Г. Гончарова, С. Венедиктова, В. Жернакова, М. Іншина, П. Пилипенка, С. Прилипка, Н. Хуторян, Г. Чанишеву, О. Ярошенка та ін.

Водночас зміни політичного та соціального характеру, що проходять останніми роками в Україні, зумовили розширення сфери договірного регулювання, тому класичні інструменти приватного права, як то договір, проникли навіть у сферу публічного права, що дає змогу більш ефективно вирішувати поставлені завдання у відносинах і управління. Справді, те, що в один історичний період належить до сфери публічно-правового регулювання, в інший час може опинитися у сфері приватного права й навпаки. Тож, доцільно здійснити аналіз трудового права як галузі права з позицій співвідношення публічно-правових і приватно-правових засад у регулюванні трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Трудове право як галузь права з його головним інститутом «трудоий договір» сформувалося лише тоді, коли чітко окреслилися відносини між роботодавцями та працівниками, що були засновані на трудовому договорі. Це був об'єктивний процес, пов'язаний з відміною кріпосного права в 1861 р. і розвитком капіталістичних трудових відносин. Один із основних факторів виробництва — робоча сила — перетворився на товар. Отож постала необхідність правового регулювання поширених суспільних відносин. Прийняття перших нормативних актів, які регу-

лювали суспільні відносини, привело до виникнення класичної тріади: правова ідеологія, позитивне право, правозастосовні відносини, де трудове право, з його інститутами стало одним із джерел формування чинного законодавства, а доктрина значною мірою формувалася на основі усвідомлення правозастосовної практики. Трудове право, належить до тієї галузі права, що протягом багатьох років існування «встигло побачити» і «спокусу публічності, і неміч приватності» [1, 195]. Тож воно «вирішило» поєднати в собі два елементи для пошуку оптимального балансу між державним та договірним регулюванням, щоби забезпечити і захистити інтереси людини-працівника, роботодавців та навіть держави. Тож виникнення трудового права з його центральним інститутом «трудоий договір» пов'язане з обґрунтуванням праці як особливою об'єкта правового регулювання, що не вписується в межі цивільно-правової конструкції найму праці, тому що відрізняється від будь-якого об'єкта цивільних прав. Саме дослідження німецьких вчених мав на увазі Л. Таль, коли говорив, що людська особистість «... на думку сучасних культурних народів, не може бути предметом майнових угод» [2, 42–67]. Становлення трудового права та його основного інституту — трудового договору — пов'язане також з багатьма іменами вчених, які зробили значний внесок у становлення цієї галузі, серед них, окрім згаданого Л. Таля, і В. Безобразов, який, беручи участь у розробці перших фабричних законів, стверджував, що добробут робітників є важливим фактором промислового виробництва та прогресу взагалі [3, 118–119, 124]. Розробляючи різні фабричні законопроекти на посаді фабричного інспектора Московської губернії ще один видатний учений; економіст І. Янжул ще в ті часи (1882–1887 рр.) дотримувався ідеї застосування економічної відповідальності підприємців за нещасні випадки з робітниками, був прихильником ні-



мецької системи страхування робітників, законодавчого обмеження тривалості робочого дня та легалізації економічних страйків [4–6]. Вирішення робочого питання він вбачав створенні розвиненого трудового законодавства, створенні сильних профспілок і активній діяльності держави щодо охорони праці [7, 1079]. Одночасно він підтримував ідею соціального партнерства у трудових відносинах: наявність боротьби між робітниками та капіталістами до відповідної межі є невідворотною і має вирішуватися тільки за допомогою втручання держави [8, 5]. Як бачимо, ще тоді почала зароджуватися ідея соціального партнерства у трудових відносинах і, відповідно, відчувалася соціальна спрямованість трудового права як галузі, що на той час не була властива жодній іншій галузі права. Така ідея про «соціальне партнерство» була сприйнята та розвинена ще одним економістом й істориком М. Туганом-Барановським, який розглядав державу не тільки як орган, який втручається у відносини між підприємцями та робітниками, але й налагоджує між ними конструктивну взаємодію. На його думку, суттю фабричного законодавства є співпраця різних класових груп [9, 248–256]. Попри те, що М. Туган-Барановський відносив трудовий договір (договір про найм робітника) до мінового акта, як купівля-продаж будь-якого товару, за що був критикований Л. Талем [10, 9–10, 15], він своє вчення будував, спираючись на ідею верховної цінності людської особистості [11, 268–294] та як економіст звернувся не лише до економічного змісту заробітної плати, але й до елементів її правової регламентації.

Фабричне законодавство успішно розвивалося, приймалися закони, серед яких — закон про страхування скалічених робітників (1903 р.), чим підкреслювався широкий масштаб законодавчого вирішення робітничого питання. Варто згадати і В. Літвінова-Фалінського, який перший у країні

читав курс лекцій з робітничого законодавства та брав участь у розробці страхових законів [7, 119–125]. В. Літвінов-Фалінський вважав, що будь-яке питання належить до сфери законодавчого вирішення, а тому писав про взаємодію у фабричному законодавстві двох начал — безпосереднього державного регулювання праці та договірного: «там, де закінчуються межі державного регулювання становища праці у великій промисловості, починається вже сфера громадської ініціативи, головне, власне робочих і підприємців... в особі їх союзів і організацій» [12, 119–125]. Фабричні інспекції діяли не тільки як органи нагляду за дотриманням фабричного законодавства, але й виконували функцію «посередника протистоянь між наймачами та робітниками... фабрична інспекція мала відігравати роль посередника у вирішенні спорів між ними шляхом мирової угоди сторін». «У рамках фабричного законодавства відносини найму переносяться із сфери приватного права у сферу права публічного» [12, 119–125], підкреслював вчений. Висловлюючись інакше, В. Літвінов-Фалінський обстоював розумне поєднання інтересів держави, робітників і роботодавців. З цих позицій вчений обґрунтував складну структуру трудового права як галузі, до якої, крім трудових відносин наймача й робітника, належить контроль-наглядові відносини та відносини щодо розгляду трудових конфліктів. Основною проблемою стала проблема трудового договору (робочого договору, промислового робочого договору). Загальновизнано, що саме з цієї проблеми починається історія трудового права, із заувагою, що саме Л. Таль є засновником у такому формуванні [5, 209–220].

Оскільки римські юристи тільки підійшли до правового розмежування майнового і особистого найму, речі та праці, але так і не довели це розмежування до кінця [7, 209–221], бо власне поняття «трудовий договір» на той часу



не існувало в позитивному праві, вважалося, що юридичним фундаментом усіх договорів про працю є три основні типи договору, що прийшли з римського права дещо у зміненому вигляді: особистий найм, підряд і доручення. Це, своєю чергою, відобразилося на тій обставині, що в науці цивільного права до початку ХХ ст. склалося умовно три позиції щодо правової природи договору найму праці, що регулювався нормами цивільного права. Одні з них традиційно розглядали працю як один з об'єктів цивільних правовідносин. Так, праці відомих закордонних учених Г. Пухти та Б. Віндшейда актуальні й сьогодні. Поняття ж «трудоий договір» увів у науковий обіг В. Ельяшевич (у 1907 році) [13, 172–179]. Природу трудового договору, як стверджується в юридичній літературі, дослідив Л. Таль, який виділяв договори про самостійну (підприємницьку) працю та договори про несамостійну (службову) працю. Договір про несамостійну (службову) працю — це власне і був трудовий договір як регулятор трудових відносин, що «впливає із підпорядкування робочої сили однієї людини меті і владі іншої людини». Елементом такого договору ставала «обіцянка роботи (обіцянка праці)» [2, 25–31]. Характерні ознаки трудового договору, а відповідно і трудових відносин Л. Таль виділив такі:

- найманий працівник за трудовим договором обіцяє надання своєї робочої сили на користь чужого господарства;
- від найманого працівника за трудовим договором вимагається особисте виконання роботи;
- із трудового договору випливає обов'язок найманого узгоджувати свою поведінку з порядком, встановленим роботодавцем (господарем), своєю чергою, наймач повинен забезпечувати працівника від небезпек, які пов'язані з фактичним перебуванням його у чужій господарській сфері;

- найманий працівник має право на винагороду за свою працю, вона не залежить від того, чи скористався роботодавець його працею, чи ні [2, 16].

Пізніше в теорії радянського трудового права названі критерії були узагальнені й отримали назву «особистісної, організаційної та майнової» ознак трудового відношення, що розглядалися у нерозривному зв'язку. Ця конструкція, на думку А. Лушнікова та М. Лушнікової [2, 16], доказала свою спроможність як у теоретичному, так і в практичному значенні.

Специфіка суспільних відносин, які становлять предмет трудового права, значною мірою визначає і особливості методу їх правового регулювання. Для трудових відносин такою специфічною рисою є поєднання приватних і публічних начал. Л. Таль виділяв: приватне промислове (трудоє) право, предмет якого охоплює відносини, пов'язані з господарською владою, нормативними угодами та трудовим (робочим) договором; публічне промислове (трудоє) право, предмет якого становлять відносини, пов'язані із застосуванням законів, щодо умов охорони праці, організацією нагляду за промисловістю й ін. [2, 17].

Звісно, не занурившись у історію питання, неможливо віднайти ту спадковість, термінологічні ракурси, що зароджувалися та проявляли себе у процесі формування трудового права як галузі і його основного інституту — трудового договору. Якщо проаналізувати історичний екскурс становлення радянського трудового права, скинувши ідеологічну завісу, то можна впевнено сказати про трудовий договір як центральний інститут трудового права. Становлення радянського трудового права як самостійної галузі було не так наслідком тенденції виокремлення трудового договору із системи цивільного права, як спробою більшовиків створити нове соціалістичне право, котре б принципово відрізнялось від буржуазного [14, 151]. В радянській правовій системі історично



було відсутнє розмежування приватного та публічного права, позаяк це обставина не належала до планів більшовиків. Достатньо лише нагадати слова ідеолога того часу В. Леніна, котрий наголошував на тому, що ми нічого приватного не визнаємо, для нас у сфері господарства є публічно-правовою, а не приватною.

Подальші нові економічні та політичні реалії та зміни законодавства визвали трансформацію уявлень про метод правового регулювання праці. У юридичній науці трудове право стало розглядатись у поєднанні приватноправового та публічно-правового начал при пріоритеті приватного права. Учені-трудовики, характеризуючи метод, зазначають у ньому співвідношення (поєднання) державного (централізованого), договірного (локального) регулювання. Особливо виділяється індивідуальне регулювання, що діє в межах конкретного трудового договору.

Утім необхідно зауважити на ту обставину, що завжди приверталася увагу вчених, зокрема трудовиків і цивілістів, це — питання про співвідношення трудового та цивільного права. Це питання завжди було на порядку денному й певно, досягло свого апогею. Учені-цивілісти дуже серйозно підійшли, а вчені-трудовики дуже серйозно сприйняли спроби обґрунтування «цивілістичного лона» трудового права. Більше того, запровадження контрактної форми (як одного із різновидів трудового договору) дало підстави російській ученій Л. Санніковій ще в 1999 році дійти висновку про кризу трудового договору як одного з проявів загальної кризи трудового права [15, 46].

У сучасний період аргументована критика вже викладалася на сторінках наукових видань [16, 33–37; 17, 502–537]. Суть поглядів учених-цивілістів зводиться до того, що природним критерієм побудови системи права має бути такий феномен, як приватне та публічне право. Цивільне право та приватне мають однаковий предмет і методи правового регулювання. Будь-які скла-

дові приватного права (сімейне, земельне, спадкове, підприємницьке) охоплюється цивільним правом, оскільки мають своїм предметом відносини між юридично рівними учасниками, які регулюються на засадах диспозитивності. Приватне право та цивільне право необхідно вживати як тотожні [18, 162–175]. Такі судження підтверджуються поглибленим зверненням до співвідношення трудових договорів з договорами про працю в цивільному праві. Тут ідеться і про розмежування аж до конкуренції і про приклади єднання, подані з використанням кожної з галузей термінології іншої галузі [19, 50–58], і пропозиції створити «право зайнятості» [20, 197–207], щоб якось «пом'якшити» таку ситуацію, і про методологічно крихке уявлення про «багатогалузевість» системи права [21, 35]. Як результат — учені обох галузей сприймають той факт, що в міру проникнення на «чужу» територію вплив однієї з галузей послаблюється та поступово сходить нанівець. І справа тут не в тому, хто більше перетягне на себе «ковдру», справа в суті.

Попри суттєві супречності між приватним і публічним правом не є абсолютним. При регулюванні приватних відносин, які безпосередньо торкаються інтересів певних осіб, більшою чи меншою мірою скрізь пасивно беруть участь загальні інтереси. З цим пов'язані і змішаний характер деяких частин права та зміна меж між приватним і публічним правом [22]. Але між приватним і публічним правом, галузями одного й того самого цілого скрізь є тісний органічний зв'язок. Так, як особи перебувають у постійних і суттєвих відносинах з суспільством загалом, а в деяких головних частинах приватного права є сторони, що стосуються суспільного інтересу, які повинні охоронятися абсолютно заборонними чи абсолютно владними законами; останні не можуть бути відмінені свавіллям приватних осіб. Утім ціле суспільство може бути іноді діяти



як приватна особа. Так, держава є власником щодо свого фіска, то відповідно стає належною до приватного права [23, 76]. А отже, необхідно зауважити, що «вбачати цивільне право скрізь, де є приватний момент і публічне право — де є публічний момент, було б неправильним, оскільки сфера права — дії людей, що регулюються правом, а момент приватний і публічний є не тільки у сфері права, але й у багатьох інших сферах життя досить часто» [24]. Таке трактування положень учених минулого століття наводить на думку, що більш виправданим підхід за яким розділяють трудові та цивільно-правові договори про працю, а шукають їх співвідношення, що припускає відсутність певних кордонів між вказаними галузями права.

Насамперед важливо встановити у праві міжгалузеву дію концептуальних захисних трудових конструкцій, таких як: свободи праці; заборони примусової праці; заборони дискримінації у сфері праці (ст. 5-1 КЗпП України); неможливість погіршення договірними умовами становища працівників, порівняно з чинним законодавством та іншими правовими актами (ст. 9 КЗпП України); право на відпочинок, зокрема право на щорічну оплачувану відпустку (ст. 74 КЗпП України); право на справедливу оцінку результатів праці (Закон України «Про оплату праці»); право на професійне навчання (ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення»); право на достовірну інформацію про умови праці; право на охорону праці від професійних ризиків; права на обов'язкове соціальне страхування (ст. 46 Конституції, Закон України «Про охорону праці»); право на укладення колективних договорів, що враховує специфіку праці (гл. 2 КЗпП України); право на захист трудових прав і законних інтересів (ст. 5-1 КЗпП України). Вказане визнання дозволило в безспірному порядку субсидіарно застосовувати норми трудового права до всіх відносин, пов'язаних з працею, на-

віть у тих випадках, коли норм відповідної галузі права є недостатньо, та вирішити на користь трудового права колізії між його нормами й нормами інших галузей у випадках захисту працівників, що охоплюють певним чином перелічені вище ситуації. У найближчому майбутньому саме таким чином, трудовий кодекс буде чітко фіксувати можливість застосування норм трудового права до суспільних відносин, які регулюються іншими галузями права.

Необхідно зазначити, що такі гарантії в будь-якій європейській державі світу найбільш розвинені у сфері трудового права. І це є не випадковим фактом, а загальною, об'єктивною закономірністю, за яку право вибороло свого часу назву соціального права. За такого підходу трудове право стане лідером в аспекті захисної функції. Тож є соціально закономірними деякі загальні, не диференційовані за галузями національного права правила з приводу праці в будь-якій державі. А якщо хтось думає інакше, то нехай на практиці замість трудового договору укладе цивільний. І всі питання відразу відпадуть самі собою.

Саме особливий характер праці та його специфіка, що невіддільна від особистості, привели до необхідності виникнення нової галузі права. Крім того, трудове право розглядається як «симбіоз приватного та публічного» [25, 172–179] елементів, з його фундаментальними принципами (не за назвою, а за змістом), які визрівали історично та є властивими тільки цій галузі права. Трудове право за своєю природою є соціальним правом, тому й зосереджене на захисті людини-праці. З таких позицій влучними є слова відомого цивіліста В. Єльяшевича про те, що «особистість найманого необхідно захищати й одними диспозитивними нормами не обійтись» [13, 172–179].

Висновки. Отже, цілком очевидно, що трудове право як самостійна галузь права та його центральний інститут «трудовий договір» увібрали в себе як



приватноправові, так і публічно-правові елементи.

Не викликає сумнівів, що в рамках галузі й науки трудового права відбуваються серйозні зміни, ідуть складні, неоднозначні процеси, що пов'язані не зі звуженням предмета правового регулювання, а радше з його розширенням,

більш того, з його модифікацією, з властивими йому фундаментальними принципами, що склалися історично та показали свою значущість і об'єктивність на практиці. ♦

Список використаних джерел / List of references

1. Хайдеггер М. *Бытие и время* / пер. с нем. В.В. Бибихина. Х.: Фолио, 2003. 503 с. (Philosophi).
2. Таль Л. С. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. М.: Статут, 2006. 539 с.
3. Безобразов В. П. *Наблюдения и соображения относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции*. СПб.: Типография В. Безобразова, 1888. 177 с.
4. Янжул И. И. *Промысловые синдикаты и предпринимательские союзы*. М., 1896; СПб.: Типография М. М. Стасюлевича, 1895. 459 с.
5. Янжул И. И. *Восьмичасовой труд на русских фабриках и заводах*. СПб.: кн.-во Друзей свободы и порядка, 1906. 12 с.
6. Янжул И. И. *Забастовки или стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены*. СПб.: кн.-во «Друзей свободы и порядка», 1906. 42 с.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В. *Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. М.: Статут, 2009. 1151 с.
8. Янжул И. И. *Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва: материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства*. СПб.: Тип. акционер. о-ва Брокгауз Ефрон, 1907. VI11. 229 с.
9. Туган-Барановский М. И. *Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историко-экономическое исследование. Т. 1: историческое развитие русской фабрики в XIX в.* СПб., 1898. 496 с.
10. Таль Л. С. *Пути и цели реформы законодательства о найме труда*. М.: Типо-литография тов. И. Н. Кушнерев и Ко, 1912. 29 с.
11. Кондратьев Н. Д. *Михаил Иванович Туган-Барановский // Истоки: Вопр. ист. нар. хоз-ва и экон. мысли. Вып. 2 / редколлегия: В. А. Жамин (гл. ред.) [и др.]*. М.: Экономика, 1990. С. 268–294.
12. Литвинов-Фалинский В. П. *Фабричное законодательство и фабричная инспекция*. Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Типография А. С. Суворина, 1904. 344 с.
13. Ельяшевич В. Б. *Новое движение в области договора о труде*. // *Право*. 1907. № 3. С. 172–179.
14. Гетьманцева Н. Д. *Еволюція поняття трудового договору*. // *Ерліхівський збірник. Випуск 3. Чернівці: Рута, 2002. С. 149–154*.
15. Санникова Л. В. *Договор найма труда в России* / Л. В. Санникова. М.: МТ-Пресс, 1999. 120 с.
16. Майданік Р. *Договірні цивільно-трудова конструкції*. // *Юридична Україна*. 2008. № 9. С. 33–37.
17. Процевський О. І. *Розвиток доктрини трудового права. Правова доктрина України: у 5 т. Х.: Право, 2013*.



18. Доктрина приватного права України / Н. С. Кузнецова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданик та ін.; за заг. ред. Н. С. Кузнецової. 760с.
19. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. К.: Знання, КОО, 2003. 146 с.
20. Пилипенко П. Право зайнятості, або нові контури трудового права // Право України. 2014. № 6. С. 197–207.
21. Сивий Р. Б. Приватне (цивільне) право в системі права України: монографія. К.: КВІЦ, 2006. 214 с.
22. Александров Н. Краткое руководство къ наглядному ознакомлению съ гражданскимъ правом, или азбука етого права // сост. Н. Александровъ. Одесса: Типография Л. Нитче, 1869. 79 с.
23. Юридическая энциклопедия, или органическое изложение науки о праве и государстве, на основании принциповъ этической философии права / д-ра Г. Аренса. / пер. съ немецкаго. М.: Типография Александра Семена, 1863. 252 с.
24. Герваген Л. Л. На чем основано разделение права на публичное и частное, гражданское? Пг.: Типография М. А. Александрова, 1915.
URL: <http://civil-law.narod.ru/wissled/gervagen>.
25. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: Норма-инфра-м, 1998. 263 с.

1. Khaydegger M. Bytiye i vremya; per. s nem. V. V. Bibikhina. Kh.: Folio, 2003. 503 s. (Philosophi).
2. Tal' L. S. Trudovoy dogovor. Tsivilisticheskoye issledovaniye. M.: Statut, 2006. 539 s.
3. Bezobrazov V. P. Nablyudeniya i soobrazheniya otnositel'no deystviya novykh fabrichnykh zakoneny i fabrichnoy inspektsii. SPb.: Tipografiya V. Bezobrazova, 1888. 177 s.
4. Yanzhul I. I. Promyslovyye sindikaty i predprinimatel'skiye soyuzy. M., 1896. SPb.: Tipografiya M. M. Stasyulevicha, 1895. 459 s.
5. Yanzhul I. I. Vos'michasovoy trud na russkikh fabrikakh i zavodakh // SPb.: kn.-vo «Druzey svobody i poryadka», 1906. 12 s.
6. Yanzhul I. I. Zabastovki ili stachki rabochikh i chinovnikov, ikh znacheniyе, kritika i vozmozhnost' ikh zameny. SPb.: kn.-vo «Druzey svobody i poryadka», 1906. 42 s.
7. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava: uchebник: V 2 t. T. 2. Kollektivnoye trudovoye pravo. Individual'noye trudovoye pravo. Protsessual'noye trudovoye pravo. M. V. M.: Statut, 2009. 1151 s.
8. Yanzhul I. I. Iz vospominaniy i perepiski fabrichnogo inspektora pervogo prizyva: materialy dlya istorii rus'kogo rabocheho voprosa i fabrichnogo zakonodatel'stva. SPb.: Tip. aktsioner. o-va Brokgauz Yefron, 1907. V111. 229 s.
9. Tugan-Baranovskiy M. I. Russkaya fabrika v proshlom i nastoyashchem. Istoriko-ekonomicheskoye issledovaniye. T. 1: istoricheskoye razvitiye russkoy fabрики v KHÍKH v. SPb., 1898. 496 s.
10. Tal' L. S. Puti i tseli reformy zakonodatel'stva o nayme truda. M.: Tipo-litografiya tov. I. N. Kushnerev i Ko, 1912. 29 s.
11. Kondrat'yev N. D. Mikhail Ivanovich Tugan-Baranovskiy // Istoki: Vopr. ist. nar. khoz-va i ekon. mysli. Vyp. 2 / redkollegiya: V. A. Zhamin (gl. red.) [i dr.]. M.: Ekonomika, 1990. S. 268–294.
12. Litvinov-Falinskiy V. P. Fabrichnoye zakonodatel'stvo i fabrichnaya inspektsiya. Izd. 2-ye, ispr. i dop. M.: Tipografiya A. S. Suvorina, 1904. 344 s.
13. Yel'yashevich V. B. Novoye dvizheniye v oblasti dogovora o trude // Pravo. 1907. № 3. S. 172–179.
14. Get'mantseva N. D. Yevolyutsiya ponyattya trudovogo dogovoru // Yerlíkhív'skiy zbirnik. Vipusk 3. Chernívtsi: Ruta, 2002. S. 149–154.



15. Sannikova L.V. *Dogovor nayma truda v Rossii*. M.: MT-Press, 1999. 120 s.
16. Maydanik R. *Dogovirni tsivil'no-trudovi konstruktsii* / R. Maydanik // *Yuridichna Ukraïna*. 2008. № 9. S. 33–37.
17. Protsevs'kiy O. Í. *Rozvitok doktrini trudovogo prava. Pravova doktrina Ukraïni: u 5 t. KH.: Pravo, 2013.*
18. *Doktrina privatnogo prava Ukraïni* / N. S. Kuznétsova, Ê. O.Kharitonov, R. A. Maydanik ta in.; za zag. red. N. S.Kuznétsovoi. 760 s.
19. Pilipenko P. D. *Pidstavi viniknennya individual'nikh trudovikh pravovidnosin*. K.: Znannya, KOO, 2003. 146 s.
20. Pilipenko P. *Pravo zaynyatosti, abo novi konturi trudovogo prava* // *Pravo Ukraïni*. 2014. № 6. S. 197–207.
21. Siviy R. B. *Privatne (tsivil'ne) pravo v sistemí prava Ukraïni: monografiya*. K.: KVÍTS, 2006. 214 s.
22. Aleksandrov N. *Kratkoye rukovodstvo k naglyadnomu oznakomleniyu s grazhdanskim pravom, ili fazbuka yetogo prava* /sost. N. Aleksandrov. Odessa: Tipografiya L. Nitche, 1869. 79 s.
23. *Yuridicheskaya yentsiklopediya, ili organicheskoye izlozheniye nauki o prave i gosudarstve, na osnovanii printsipov yeticheskoy filosofii prava. D-ra G. Arensa. / per. s nemetskogo*. M.: Tipografia Aleksandra Semena, 1863. 252 s.
24. Gervagen L. L. *Na chem osnovano razdeleniye prava na publichnoye i chastnoye, grazhdanskoye?* Pg.: Tipografiya M. A. Aleksandrova, 1915.
URL: <http://civil-law.narod.ru/wissled/gervagen>.
25. Kiselev I. YA. *Zarubezhnoye trudovoye pravo: 3Uchebnik dlya vuzov* / I. YA. Kiselev. M.: Norma-infra-m, 1998. 263 s.

Надійшла до редакції 25.06.2018 року

Гетьманцева Н. Становление и развитие трудового права как проявления единства частных и публичных начал. Статья посвящена историческому экскурсу становления и развития трудового права, в качестве самостоятельной отрасли права. Отмечается, что трудовое право как отрасль права является проявлением единства частных и публичных начал. Акцентируется внимание, что возникновение трудового права с его центральным институтом «трудовой договор» связано с обоснованием труда как особого объекта правового регулирования, который не укладывается в рамки гражданско-правовой конструкции найма труда, поскольку отличается от любого объекта гражданских прав.

Ключевые слова: частное право, публичное право, трудовое право, гражданское право, трудовой договор, трудовые отношения, государственное регулирование, договорное регулирование, государство, метод трудового права

Getmantseva N. Development and development of labor law how to promote unity of private and public beginners. The article is devoted to the historical digression of the formation and development of labour law as an independent branch of law. It is noted that not dip into the history of the issue, it is impossible to find that heredity, terminology, views that originated and manifested itself in the formation of labour law as a field and its basic institution — the employment contract. The scientists explained the complex structure of labour law as a field, including in



the labour relations of the employer and the worker. Supervisory relationships and the relations on consideration of labour disputes. The main problem was the problem of the labor contract (work agreement, contract industrial worker).

The establishment of Soviet labour law as an independent branch was not so much a consequence of the tendency of the allocation of the employment contract of civil law, as the attempt of the bolsheviks to create a new socialist law, which was fundamentally different from the bourgeois. In the Soviet legal system historically there was no distinction between private and public law, as this fact was not included in the plans of the bolsheviks.

Further the new economic and political realities, legislative changes have caused the transformation of ideas about the method of legal regulation of labor. The specificity of the social relations that constitute the subject of labor law, largely determines the features of the method of their legal regulation. For labour relations, this specific feature is the combination of private and public started.

It is concluded that labour law as a branch of law is a manifestation of the unity of private and public started. The focus is that the emergence of labor law, with its Central institution of the «labor contract» related to the justification of labor as a special object of legal regulation, which does not fit into the framework of civil construction recruitment of labor, as different from any object of civil rights. It is the special nature of the work and its specificity, which is inseparable from personality, has resulted in the emergence of a new branch of law. In addition, labor law is seen as «the symbiosis of private and public» elements, with its fundamental principles (not in name but in content), which had evolved historically and is characteristic only of this branch of law.

Key words: private law, public law, labor law, civil law, labor contract, labor relations, state regulation, contractual regulation, state, method of labor law