



Н. Д. Гетьманцева,
доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

УДК 349-2

СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ПРОЯВ ЄДНОСТІ ПРИВАТНИХ І ПУБЛІЧНИХ ЗАСАД

Стаття присвячена історичному екскурсу становлення і 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 «трудовий договір» пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-правової конструкції найму праці, оскільки відрізняється від будь-якого об'єкту цивільних прав.

Ключові слова: приватне право, публічне право, трудове право, цивільне право, трудовий договір, трудові відносини, державне регулювання, договірне регулювання, держава, метод трудового права.

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 даних питань. Адаже погляд на галузь, з точки зору публічного чи приватного права, дозволяє побачити в групі відносин, що регулюються відповідною галуззю, специфіку правового регулювання, що є властивими як для публічного, так і приватного права, а також зрозуміти, наскільки застосований в даний період спосіб правового регулювання відповідає об'єктивному характеру відносин даного виду, меті правового регулювання відповідних відносин. У сучасному світі діють об'єктивні фактори, що обумовлюють нові підходи, нове значення до публічного та приватного права. Це й зумовило

актуальність даної теми дослідження та її мету — дослідження співвідношення публічно-правових і приватноправових засад у регулюванні трудових правовідносин та виявлення змішаного характеру норм трудового права як самостійної галузі.

Ступінь наукової розробки проблеми. Дослідження даної проблеми було предметом пильної уваги з боку філософів і правознавців із перших століть становлення західної цивілізації. Свій внесок у вивчення такого аспекту співвідношення приватного та публічного права, як їх розмежування, внесли Арістотель, Папініан, Ульпіан, Цицерон та ін. У Новий час це питання висвітлювалось у працях Ф. Гегеля, І. Канта, Г. Ф. Пухти, Н. М. Коркунова, С. М. Муромцева, А. І. Покровського, Г. Ф. Шершеневича та ін. Після жовтневої революції розмежуванню приватного та публічного пра-

ва безпосередньо були присвячені роботі, що стали класичними: М. М. Агаркова, Б. Б. Черепакіна, і опосередковано — С. С. Алексєєва, С. Н. Братуся, О. С. Іоффе, Л. С. Явича та ін. У сучасний період окремі методологічні проблеми безпосередньо трудового права (поняття трудового права, його система, предмет і метод правового регулювання) привертати увагу О. І. Процевського, Р. І. Кондратьєва, Г. І. Гончарову, С. В. Венедиктова, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишеву, О. М. Ярошенка та інших вчених. Не зважаючи на вказану обставину, певні зміни політичного та соціального характеру, що відбуваються останніми роками в Україні, зумовили розширення сфери договірної регулювання настільки, що класичні інструменти приватного права, яким є договір, проникли навіть у сферу публічного права, що дозволяє ефективніше вирішувати поставлені завдання у відносинах з управлінням. Дійсно, те, що в один історичний період представляє сферу публічно-правового регулювання, в інший час може здатися перекинутим у сферу приватного права, і навпаки. Тому доцільним є здійснити аналіз трудового права, як галузі права з точки зору співвідношення публічно-правових і приватноправових засад у регулюванні трудових відносин.

Трудове право як галузь права з його головним інститутом «трудова угода» сформувалося лише тоді, коли чітко окреслилися відносини між роботодавцями і працівниками, що були засновані на трудовій угоді. 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, у зв'язку з чим постала необхідність правового регулювання поширених суспільних відносин. Прийняття перших нормативних актів, що регулювали суспільні відносини, привело до виникнення класичної тріади: правова ідеологія, позитивне право, правовідносини, де

трудове право, з його інститутами стало одним із джерел формування діючого законодавства, а сама доктрина багато в чому формувалася на основі усвідомлення правозастосовної практики. Саме трудове право відноситься до тієї галузі права, яке протягом багатьох років свого існування «встигло побачити» і «спокусу публічності, і неміч приватності» [1, с. 195], й «вирішило» поєднати в собі два цих елементи для пошуку оптимального балансу між державним і договірним регулюванням, щоб забезпечити і захистити інтереси людини-працівника, роботодавців і навіть держави. Тому й виникнення трудового права з його центральним інститутом «трудова угода» пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-правової конструкції найму праці, оскільки відрізняється від будь-якого об'єкта цивільних прав.

Саме дослідження німецьких вчених мав на увазі Л. С. Таль, коли говорив, що людська особистість «...за поглядами сучасних культурних народів, не може бути предметом майнових угод» [2, с. 42–67]. Становлення трудового права і його основного інституту — трудової угоди — пов'язане також з багатьма іменами вчених, які зробили великий внесок у становлення даної галузі, серед яких, крім Л. С. Талья, були такі відомі вчені, як В. П. Безобразов, який, беручи участь у розробці перших фабричних законів, стверджував, що добробут робітників є важливим фактором промислового виробництва і прогресу взагалі [3, с. 118–119, 124]. Розробляючи різного роду фабричні законопроекти на посаді фабричного інспектора Московської губернії, ще один видатний вчений, економіст І. І. Янжул, ще у ті часи (1882–1887 рр.) притримувався ідеї про застосування економічної відповідальності підприємців за нещасні випадки з робітниками, був прихильником німецької системи страхування робітників, законодавчого обмеження тривалості робочого дня і легалізації економічних страйків [4; 5; 6]. Вирішення робочого питання

він бачив у створенні розвинуеного трудового законодавства, створенні сильних профспілок і активної діяльності держави щодо охорони праці [7, с. 1079]. Одночасно він підтримував ідею соціального партнерства у трудових відносинах: наявність боротьби між робітниками і капіталістами до відповідної межі є невідвратною і повинна вирішуватися тільки за допомогою втручання держави [8, с. 5].

Як бачимо, ще тоді почала зароджуватися ідея соціального партнерства у трудових відносинах, і, відповідно, відчувалася соціальна спрямованість трудового права як галузі, яка ще тоді не була властива жодній іншій галузі права. Дана ідея про «соціальне партнерство» була сприйнята і розвинена ще одним економістом й істориком М. І. Туган-Барановським, який вважав державу органом, який не тільки втручається у відносини між підприємцями і робітниками, а й налагоджує між ними конструктивну взаємодію, а суттю фабричного на його думку, законодавства є співпраця різних класових груп [9, с. 248—256]. Не дивлячись на ту обставину, що М. І. Туган-Барановський відносив трудовий договір (договір про найм робітника) до мінового акта, як купівля-продаж будь-якого товару, за що був критикований Л. С. Талем [10, с. 9—10, 15], він своє вчення будував спираючись на ідею верховної цінності людської особистості [11, с. 268—294], та як економіст, звернувся не лише до економічного змісту заробітної плати, а й елементу 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. Необхідно відзначити В. П. Літвінова-Фалінського, який першим у країні читав курс лекцій по робітничому законодавству, брав участь у розробці страхових законів [7, с. 119—125]. В. П. Літвінов-Фалінський вважав, що будь-яке питання належить до сфери законодавчого вирішен-

ня, а тому писав про взаємодію у фабричному законодавстві двох засад: безпосереднього державного регулювання праці і договірного: «...там, де закінчуються межі державного регулювання становища праці у великій промисловості, починається уже сфера суспільної ініціативи, головним чином, зі сторони самих робочих і підприємців... у особі їх союзів і організацій» [12, с. 119—125]. Фабричні інспекції були не тільки органам нагляду за дотриманням фабричного законодавства, а й виконували функцію «посередника протистоянь між наймачами і робітниками... фабрична інспекція повинна виступити у ролі посередника у вирішенні спорів між ними шляхом миролюбної угоди сторін». «У рамках фабричного законодавства наймані відносини переносяться із сфери приватного права в сферу права публічного» [12, с. 119—125], підкреслював учений. Іншими словами, В. П. Літвінов-Фалінський був за розумне поєднання інтересів держави, робітників і роботодавців. З даних позицій вчений обґрунтував складну структуру трудового права як галузі, включаючи у нього, крім трудових відносин наймача і робітника, контрольно-наглядові відносини та відносини щодо розгляду трудових конфліктів. Головною проблемою стала проблема трудового договору (робочого договору, промислового робочого договору). Є загальноновизнаним, що саме з цієї проблеми починається історія трудового права, з посиланням на те, що саме Л. С. Таль є родоначальником у даній сфері [5, с. 209—220].

Оскільки римські юристи тільки підійшли до правового розмежування майнового та особистого найму, речі і праці, але так і не довели це розмежування до кінця [7, с. 209—221], тому і саме поняття «трудоий договір» на ту пору було відсутнє в позитивному праві. Вважалося, що юридичним фундаментом усіх договорів про працю є три основні типи договору, які прийшли з римського права дещо у зміненому вигляді: особистий найм, підряд і доручення. Це, в свою чергу, відобразилося на тій обста-

вині, що в науці цивільного права до початку XX ст. склалося умовно три щодо відносно правової природи договору найму праці, який регулювався нормами цивільного права. Одні з них традиційно розглядали працю як об'єкт цивільних правовідносин. Так, праці відомих закордонних вчених Г. Ф. Пухти і Б. Віндшейда актуальні і сьогодні. Саме поняття «трудоий договір» увів у науковий обіг В. Б. Єльяшевич (1907 р.) [13, с. 172—179]. Саму природу трудового договору, як стверджується в юридичній літературі, дослідив Л. С. Таль, який виділяв договори про самостійну (підприємницьку) працю і договори про несамотійну (службову) працю. Саме договір про несамотійну (службову) працю означав 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, с. 25—31]. До характерних ознак трудового договору, а відповідно, і трудового відношення Л. С. Таль відносив:

— найманий за трудовим договором обіцяє надання своєї робочої сили на користь чужого господарства;

— від найманого за трудовим договором потрібне особисте виконання роботи;

— із трудового договору випливає обов'язок найманого узгоджувати свою поведінку з порядком, встановленим роботодавцем (господарем), в свою чергу, наймач повинен огорожувати особистість працівника від небезпек, які пов'язані з фактичним знаходженням його в чужій господарській сфері;

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

Пізніше в теорії радянського трудового права названі критерії були узагальнені і отримали найменування «особистісної, організаційної і майнової» ознак трудового відношення, які розглядалися в нерозривному зв'язку. Дана конструкція, на думку А. М. Лушнікова та М. В. Лушнікової [2, с.16], довели свою

спроможність як у теоретичному, так і в практичному значенні.

Специфіка суспільних відносин, що складають предмет трудового права, багато в чому визначає і особливості методу їх правового регулювання. Для трудових відносин такою специфічною рисою є поєднання приватних і публічних засад. Л. С. Таль у зв'язку з цим виділяв: приватне промислове (трудоє) право, предмет якого включає в себе відносини, пов'язані з господарською владою, нормативними угодами і трудовим (робочим) договором; публічне промислове (трудоє) право, предмет якого становлять відносини, пов'язані із застосуванням законів, що стосуються умов охорони праці, організації нагляду за промисловістю, й інші [2, с. 17].

Звісно, не занурившись у історію питання, неможливо віднайти ту спадковість, термінологічні ракурси, які зароджувалися і 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 з упевненістю говорити про трудовий договір як центральний інститут трудового права. Становлення радянського трудового права як самостійної галузі було не стільки наслідком тенденції виокремлення трудового договору із системи цивільного права, скільки спробою більшовиків створити нове соціалістичне право, яке б принципово відрізнялось від буржуазного [14 с. 151]. В радянській правовій системі історично було відсутнє розмежування приватного і публічного права, оскільки дана обставина не входила у плани більшовиків. Достатньо лише нагадати слова великого ідеолога того часу В. І. Леніна, який наголошував на тому, що ми нічого приватного не визнаємо, для нас у сфері господарства є публічно-правове, а не приватне.

Подальші нові економічні і політичні реалії, зміни законодавства викликали трансформацію уявлень про метод правового регулювання праці. В юридичній

науці трудове право стало розглядатися в поєднанні приватноправової та публічно-правової засад при пріоритеті приватного права. Вчені-трудовики, характеризуючи метод, відзначають у ньому співвідношення (поєднання) державного (централізованого), договірної (локального) регулювання. Особливо виділяється індивідуальне регулювання, яке має місце в межах даного конкретного трудового договору.

Разом із тим, необхідно нагадати обставину, яка завжди привертала увагу вчених, зокрема трудовиків і цивілістів, — питання про співвідношення трудового і цивільного права, яке завжди було на порядку денному, і напевне досягло свого апогею. Вчені-цивілісти серйозно підійшли, а вчені-трудовики серйозно сприйняли спроби обґрунтування «цивілістичного лона» трудового права. Більш того, запровадження контрактної форми (як одного із видів трудового договору) дало підстави російській вченій Л. В. Санніковій ще в 1999 р. дійти висновку про кризу трудового договору як одного із проявів загальної кризи трудового права [15, с. 46].

У сучасний період аргументована критика уже викладалася на сторінках наукових видань [16, с. 33—37; 17, с. 502—537]. Суть поглядів учених-цивілістів зводиться до того, що природним критерієм побудови системи права має бути такий феномен як приватне і публічне право. Цивільне право і приватне мають однакові предмет і методи правового регулювання. Будь-які складові приватного права (сімейне, земельне, спадкове, підприємницьке) охоплюються цивільним правом, оскільки мають своїм предметом відносини між юридично рівними учасниками, які регулюються на засадах диспозитивності. Приватне право і цивільне право необхідно вживати як тотожні [18, с. 162—175]. Дані судження підтверджуються поглибленим зверненням до співвідношення трудових договорів із договорами про працю в цивільному праві. Тут і розмежування, аж до конкуренції, і приклади єднання, подані з використанням кожною із галузей тер-

мінології іншої галузі [19, с. 50—58], і пропозиції створити «право зайнятості» [20, с. 197—207], щоб якимось «пом'якшити» дану ситуацію, і про методологічно крихке уявлення про «багатогалузовість» системи права [21, с. 35]. І як результат — вчені обох галузей сприймають саме той факт, що у міру проникнення на «чужу» територію вплив однієї із галузей послаблюється і поступово сходиться нанівець. І справа тут не в тому, хто перетягне на свою сторону «ковдру», а справа по суті.

Не зважаючи на суттєві відмінності, тим не менш, суперечність між приватним і публічним правом не є абсолютною. При регулюванні приватних відносин, що безпосередньо торкаються інтересів окремих осіб, більшою чи меншою мірою скрізь пасивно беруть участь загальні інтереси. З цим перебувають у зв'язку змішаний характер деяких частин права та зміна меж між приватним і публічним правом [22]. Але між приватним і публічним правом, галузями одного і того ж цілого скрізь існує тісний органічний зв'язок. Оскільки окремі особи знаходяться в постійних і суттєвих відносинах з цілим суспільством, то і в деяких головних частинах приватного права є сторони, що стосуються суспільного інтересу, які повинні охоронятися абсолютно забороняючими або абсолютно владними законами; останні не можуть бути відмінені свавіллям приватних осіб. З іншого боку, ціле суспільство може бути іноді як приватна особа. Так держава є ніби власником щодо свого фіску і, відповідно, стає належною до приватного права [23, с. 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, які регулюються правом, а момент приватний і публічний зустрічаються не тільки у сфері права, а й у багатьох інших сферах життя досить часто» [24]. Подібне трактування положень вчених минулого століття наводить на думку про те, що більш виправданим є підхід не до поділу трудо-

дових і цивільно-правових договорів про працю, а до їх співвідношення, що припускає відсутність певних кордонів між вказаними галузями права.

У першу чергу, важливо встановити у праві міжгалузеву дію концептуальних захисних трудових конструкцій, таких як: свобода праці; заборона дискримінації у сфері праці (ст. 5¹ КЗпП України); неможливість погіршення договірними умовами становища працівників, порівняно з чинним законодавством та іншими правовими актами (ст. 9 КЗпП України); право на відпочинок, включаючи право на щорічну оплачувану відпустку (ст. 74 КЗпП України); право на справедливий оцінку результатів праці (Закон «Про оплату праці» України); право на професійне навчання (ст. 5 Закону «Про зайнятість населення» України); право на достовірну інформацію про умови праці; право на охорону праці від професійних ризиків; право на обов'язкове соціальне страхування (ст. 46 Конституції, Закон «Про охорону праці» України); право на укладення колективних договорів, що враховує специфіку праці (гл. 2 КЗпП України); право на захист трудових прав і законних інтересів (ст. 5¹ КЗпП України). Вказане визнання дозволило в безспірному порядку субсидіарно застосовувати норми трудового права до всіх відносин, пов'язаних з працею, навіть у тих випадках, коли норм відповідної галузі права є недостатньо, та вирішити на користь трудового права колізії між його нормами і нормами інших галузей у випадках захисту працівників, що охоплюють так чи інакше перелічені вище ситуації. В найближчому майбутньому саме таким чином Трудовий кодекс буде чітко фіксувати можливість застосування норм трудового права до суспільних відносин, що регулюються іншими галузями права.

Необхідно зазначити, що такого роду гарантії в будь-якій європейській державі світу найбільш розвинені в сфері тру-

дового права. І це є не випадковим фактом, а загальною, об'єктивною закономірністю, за яку воно вибороло першочергову назву як соціального права. За такого підходу трудове право стане лідером в аспекті захисної функції. Тому є соціально закономірними деякі загальні, що не диференційовані за галузями національного права правила, з приводу праці в будь-якій державі. А якщо хтось думає інакше, то хай 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 і публічного» [25, с. 172—179] елементів, з його фундаментальними принципами (не за назвою, а за змістом), які визрівали історично і є властивими тільки цій галузі права. Трудове право за своєю природою є соціальним правом, тому й зосереджено в першу чергу на захисті людини праці. З даних позицій влучними є слова відомого цивіліста В. Б. Єльяшевича про те, що «особистість найманого необхідно захищати, і одними диспозитивними нормами не обійтись» [13, с. 172—179].

Отже, цілком є очевидним, що трудове право як самостійна галузь права і його центральний інститут «трудова угода» увібрали в себе як приватноправові, так і публічно-правові елементи.

Не викликає сумнівів, що в рамках галузі і науки трудового права проходять серйозні зміни, відбуваються складні, неоднозначні процеси, що пов'язані не із звуженням предмета правового регулювання, а скоріше з його розширенням, і більш того, з його модифікацією, з властивими йому фундаментальними принципами, які склалися історично і показали свою значущість і об'єктивність на практиці.

Список використаної літератури

1. Хайдеггер М. Бытие и время / пер. с нем. В. В. Бибихина. Харьков: Фолио, 2003. 503 с.
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., 1906. 12 с.
6. Янжул И. И. Забастовки или стачки рабочих и чиновников, их значение, критика и возможность их замены. СПб., 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: Матер. для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства. СПб.: Тип. акционер. об-ва Брокгауз Ефрон, 1907. VIII. 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 / редкол.: В. А. Жамин (гл. ред.) [и др.]. М.: Экономика, 1990. С. 268—294.
12. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. 2-е изд., 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. Вип. 3. Чернівці: Рута, 2002. С. 149—154.
15. Санникова Л. В. Договор найма труда в России. М.: МТ-Пресс, 1999. 120 с.
16. Майданник Р. Договірні цивільно-трудові конструкції // Юридична Україна. 2008. № 9. С. 33—37.
17. Процевський О. І. Розвиток доктрини трудового права. Правова доктрина України: у 5 т. Харків: Право, 2013.
18. Доктрина приватного права України / Н. С. Кузнецова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданник та ін.; за заг. ред. Н. С. Кузнецової. 760 с.
19. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: 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. Київ: КВЦ, 2006. 214 с.
22. Александров Н. Краткое руководство къ наглядному ознакомлению съ гражданскимъ правом, или азбука этого 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 нем. М.: В типографии Александра Семена, 1863. 252 с.
24. Герваген Л. Л. На чем основано разделение права на публичное и частное, гражданское? URL: <http://civil-law.narod.ru/wissled/gervagen/>.
25. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учеб. для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА—М, 1998. 263 с.

Гетьманцева Н. Д. Становление и развитие трудового права как проявление единства частных и публичных начал.

Статья посвящена историческому экскурсу становления и развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Отмечается, что трудовое право как отрасль

права является проявлением единства частных и публичных начал. Акцентируется, 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. D. Formation and development of labor law as manifestations of the unity of private and public principles.

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 formation of labour law and its main institution — the employment contract is connected with many names of scientists who made a great contribution to the development of the industry, among which, besides the L. S. Tal, were famous scholars such as P. Bezobrazov, Ivan Angul, N. And. Tugan-Baranovsky, P. Litvinov-Falinski. 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).

It is widely accepted that with this issue begins the story of the labor law, with the premise that L. S. Tal is the founder in this field.

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.

In legal science labour law was seen in the combination of private and public-law started with the priority of private law. Scientists-workers, describing the method noted in the ratio (a combination of) state (centralized), contract (local) regulation.

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, labor law method.