

*Римар Б. А.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

СТАНОВЛЕННЯ Й РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Анотація. Статтю присвячено історико-правовому аналізу інституту трудового договору. Проаналізовано основні підходи до поняття трудового договору. На основі проведеного дослідження автор статті пропонує самостійні висновки.

Ключові слова: поняття, трудовий договір, правова природа, співвідношення, захист прав працівників.

Постановка проблеми. Сучасні дискусії з приводу ознак і функцій трудового договору, співвідношення його із цивільно-правовими угодами про працю вимагають досконального вивчення минулого, що надасть змогу знаходити в ньому відповіді на сучасні питання, адже проблема правової природи трудового договору – історична, тому визнаючи появу нових видів трудових договорів, необхідно детально ознайомитися з історією розвитку цього інституту трудового права.

Метою статті є дослідження витоків вчення про трудовий договір, його розвиток за радянських часів та в сучасний період, аналіз розвитку теорії трудового права щодо його правової природи, внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перша спроба «охопити» всю сферу договорів про працю, незалежно від осіб, які його уклали, від властивостей роботи, що обіцяють, та від окремих типів, які склалися в житті, була здійснена німецьким вченим Х. Данквартом у двох журнальних статтях, опублікованих у 1874 та 1875 роках. На ці статті звернули увагу чимало російських цивілістів [1]. У позитивному праві тоді поняття «трудоий договір» було відсутнє, а вважалося, що юридичним фундаментом усіх договорів про працю були три основні типи договору, що прийшли в дещо зміненому вигляді з римського права: особистий найм, підряд і доручення.

Першим проголосив необхідність «єдиного розуміння праці» німецький вчений Ф. Лотмар. Він також усебічно обґрунтував поняття трудового договору. Вчений нарахував до 18 видів договорів, які були різновидом єдиного договору про працю, докладно розглянув їх умови, насамперед строк, форму, оплату тощо. Ф. Лотмар визначив трудовий договір як двосторонній обов'язки, договір про виконання однією стороною роботи й іншою – надання винагороди за неї. Та однією з його головних заслуг було обґрунтування широкої концепції трудового договору, якою охоплювалися будь-які договори про працю, якщо інше прямо не було передбачене правовими нормами. Крім того, Ф. Лотмар розмежовував самостійну й несамостійну працю, що було ще одним аргументом на користь самостійності відокремлення трудових договорів від інших цивільно-правових договорів.

За законодавче й доктринальне виокремлення єдиного договору про працю, який називався різними термінами (робочий, фабричний, трудовий), послідовно виступали Ф. Лотмар, П. Пік, А. Шустер-Боннет, а в Росії Л.С. Таль [2].

Дискусія про трудовий договір була відмічена й активно підтримана російськими вченими.

Перші теоретичні статті на цю тему були підготовлені вже у 80-90-х роках XIX ст.

На початок XX ст. у російській науці цивільного права сформувалися три позиції щодо правової природи договору найму праці. Прибічниками першої позиції були традиціоналісти, які дійсно розглядали працю як один з об'єктів цивільних правовідносин, не виділяючи або лише констатуючи його специфіку.

У російському позитивному законодавстві XIX ст. був відсутній договір особистого найму. У зв'язку із цим саме російські цивілісти дали його дефініцію, виходячи із практичних потреб. Договір особистого найму був визначений як угода про прийняття на себе особою, яка найнялася, на користь наймача особистих робіт, слугування, посад і взагалі особистої праці фізичної чи розумової. При цьому первісно не проводилося чіткого розмежування між власне особистим наймом і прийняттям замовлення ремісником, який тяжів до договору підряду. Утім багато російських цивілістів до числа кваліфікуючих ознак договору особистого найму включали особисте виконання роботи й підкорення волі особи, яка найнялася, волі наймача. Таку точку зору в російській цивілістиці відстоював К.П. Победоносцев.

У цілому на позицію традиціоналістів великий вплив здійснила правова концепція найму праці, що була реципіювана з римського права, а також чинне законодавство, в якому не виділявся окремо трудовий договір. Проте в роботах багатьох із них було вирішено у класичних рамках договору особистого найму. А.М. Гуляев писав про те, що чинний закон не дає нам ні визначення договору особистого найму, ні загальних положень, а має на увазі конкретні форми цього договору. В якості його об'єкта виступають не лише послуги і роботи, а й посада [3].

Другу групу цивілістів можна умовно назвати новаторами. Вони відкрито визнавали існування проблеми правового регулювання трудових відносин і незвітність останніх до передачі послуг у користування.

На початку XX ст. проблема правового регулювання найму праці привертала увагу науковців. У той час були відмічені праці німецького вченого Ф. Лотмара та австрійського дослідника Є. Штейнбаха. Про неможливість регулювання трудових відносин у межах цивільно-правового договору особистого найму писали французькі юристи Л. Броккард, А. Глассен, бельгійський юрист Є. Пікар та інші.

Російський цивіліст Ю.С. Гамбаров вважав неправильними посилання на «свободу праці» і свободу договірних відносин як підставу невтручання держави у відносини між працівником і роботодавцями. Вчений дійшов висновку про можливість і необхідність обмеження свободи сторін трудового договору в ім'я дотримання прав людини та її свобод [4].

Російський цивіліст В.Б. Ельяшевич став першим у російській науці, хто ввів у науковий обіг термін «трудоий договір» у його сучасному значенні. Висновки В.Б. Ельяшевича не втратили свого значення й актуальності в цей час, адже саме він повною мірою визнавав правові передумови формування самостійної

галузі – трудового права і виділяв особливий вид договору – трудовий договір.

До третьої групи цивілістів можна віднести тих учених, які знаходились біля витоків трудового права і вже можуть бути названі першими фахівцями із трудового права. Це передусім Л.С. Таль, І.С. Войтинський, К.М. Варшавський та інші.

Центральною проблемою науки трудового права на межі XIX–XX ст. стала правова природа трудового договору (робочого договору, промислового робочого договору). Власне із цієї проблеми й почалася історія науки трудового права. Проблеми трудового договору стали центральними в науковій творчості Л.С. Таля. Він першим у російській науці виділив 4 основні елементи трудового договору:

- тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ;
- робітник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця;
- підкорення робітника внутрішньому порядку й хазяйській владі;
- обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер [5].

Виділення елементів трудового договору дозволило Л.С. Талю сформулювати визначення трудового договору як будь-якого правочину (незалежно від галузі господарства й соціального становища працівника), за яким одна особа обіцяє іншій прикладення своєї робочої сили на визначений та невизначений строк до його підприємства або господарства як несамостійний працівник, підкоряючись у межах, визначених договором, законом або звичаєм, хазяйській владі роботодавця і внутрішньому порядку його підприємства або господарства.

У перші роки радянської влади договірний характер залучення до праці вважався буржуазним пережитком. У КЗпП 1918 року не визначалося поняття трудового договору. Замість нього законодавець встановив три форми застосування праці: організоване співробітництво, надання індивідуальних особистих послуг, виконання окремої, визначеної роботи.

Після відміни трудової повинності трудовий договір по суті протягом тривалого часу не був договором у буквальному значенні. Передусім тому, що договір передбачає свободу, про яку не йшлося, оскільки будучи практично абсолютним роботодавцем, держава встановлювала свої правила регулювання трудових відносин. До того ж зберігався обов'язок трудитися. Відсутність приватної власності виключала підприємництво, тому трудовий договір був найбільш підходящою формою, що опосередкувала нормальні для того часу трудові відносини.

КЗпП 1922 року дав легальне визначення трудового договору, виходячи з якого І.С. Войтинський обґрунтував ознаки трудового договору.

Певний внесок у розробку вчення про радянський трудовий договір внесли також К.М. Варшавський та деякі інші автори. К.М. Варшавський визначив три істотні ознаки трудового договору – особистісну, організаційну та майнову [6]. У той час вчені виділяли два основні завдання, що виконує трудовий договір: по-перше, за його допомогою встановлюється трудове відношення, по-друге, він визначає зміст трудового відношення [7].

Наприкінці 20-х – на початку 30-х років XX ст. договірні застави були практично витіснені адміністративним регулюванням трудових відносин, а відтак науковий інтерес до теорії трудового договору суттєво знизився, а більшість публікацій до початку 50-х років мала переважно прикладний та коментаторський характер. Деякі дослідники взагалі пропонували усунути із законодавства поняття трудового договору. З кінця 20-х до 50-х років XX ст. трудовий договір розглядався майже виключно як підста-

ва виникнення трудових правовідносин, зміст яких визначався централізовано. Доктринально трудовий договір визначався як основна форма встановлення трудових правовідносин у державних підприємствах, установах, організаціях та як угода про роботу в якості працівника і службовця.

Післявоєнний період і наступні роки, як відзначає О.М. Акіпова, характеризуються, з одного боку, недостатністю робочої сили та необхідністю демократизувати методи залучення до праці, а з іншого – посиленням централізації правового регулювання трудових відносин. В юридичній літературі відзначається зниження ролі трудового договору як правового засобу ненормативного регулювання праці [8].

Починаючи з 50-х років XX ст. посилювався інтерес вчених-трудоваків до проблеми теорії трудового договору у зв'язку з поширенням договірних засад у радянському трудовому праві. Одним із провідних напрямків дослідження інституту трудового договору стало вивчення судової практики застосування законодавства про трудовий договір. Це дозволило вченим-трудовакам, з одного боку, виявити прогалини й суперечності чинного законодавства, сформулювати конкретні пропозиції щодо його вдосконалення, з іншого – підняти цілу низку теоретичних проблем.

Особливе місце серед наукових досліджень посідають наукові коментарі судової практики із трудових справ. А.К. Безіна, відмічаючи роль судової практики у становленні й розвитку інституту трудового договору, писала про те, що напрямком розвитку багатьох норм права, закріплених у КЗпП РРФСР, було підказано попередньою правозастосовною діяльністю, особливо помітно вплинула на розвиток права судова практика [9]. Чимало норм про трудовий договір первісно відпрацьовувалися в результаті судової практики, і лише потім вони знаходили відображення в кодексах про працю.

Іншим важливим напрямком у дослідженні інституту трудового договору в радянському трудовому праві стало його вивчення в аспекті прав і гарантій особистості працівника, свободи праці та свободи трудового договору. Р.З. Лівшиць, аналізуючи законодавство про трудовий договір, відзначав, що у трудових правовідносинах постійно стикаються свобода працівника і свобода підприємства. Тому у трудовому праві закріплення й застосування принципу незловживання правом із боку адміністрації мали б особливе значення [10].

Отже, вчений поширював свободу трудового договору не лише на працівника, а й на роботодавця. У зв'язку із цим він ставив питання про межі обмеження свободи договору. Якщо йшлося про роботодавця, то ці обмеження об'єктивно диктувалися соціальним призначенням трудового права – охороною праці, пріоритетом захисту трудових прав більш слабкої сторони трудового договору або суспільним інтересом. Будь-яке відступлення від свободи трудового договору повинне було, як вважав Р.З. Лівшиць, бути засноване на законодавстві.

У 70-х – 80-х роках XX ст. здійснювалися порівняльно-правові дослідження трудового договору в законодавстві соціалістичних та капіталістичних країн, що також слід вважати самостійним науковим напрямком вивчення трудового договору.

Однак трудовий договір у радянський період традиційно вважався лише підставою виникнення трудових правовідносин, тоді як його зміст визначався виключно законодавством. Така конструкція збереглася у ст. 21 КЗпП УРСР 1971 року, відповідно до якої трудовий договір визначався як угода між трудящим і підприємством, установою, організацією, за якою трудящий зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а підприємство зобов'язується

виплачувати трудящому заробітну плату й забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Це в цілому прогресивне визначення зводилося практично до нуля ст. 9 КЗпП, згідно з якою умови договорів про працю, що суперечили законодавству СРСР та УРСР про працю, визнавалися недійсними.

Принципові зміни відбулися лише після прийняття Указу Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 року та Закону УРСР від 20 березня 1991 року, якими було змінено ст. 9 КЗпП, що визнає недійсними умови договорів про працю, які погіршують становище працівників. Законом від 20 березня 1991 року Кодекс було доповнено новою ст. 9-1, якою надається право підприємствам, установам, організаціям у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників. Також цим законом ст. 21 КЗпП було доповнено частиною третьою, якою легалізовано поняття контракту як особливої форми трудового договору, що викликало дискусію про співвідношення понять «трудова угода» і «трудова угода».

На початку 90-х років внаслідок економічних реформ трудовий договір стає більш вільним. На це в першу чергу вплинула відміна обов'язку трудитися, яка поставала первісно із Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року, а потім легалізована у ст. 43 Конституції України як свобода праці. Крім того, розширення сфери децентралізованого, договірного регулювання, що стало певною мірою результатом упровадження приватної власності, відобразилося й на трудовому договорі. Поступово він трансформувалася саме в договір із можливістю обговорення змісту, оскільки його укладають юридично вільні суб'єкти. За угодою сторін встановлюються найважливіші умови: трудова функція, місце роботи, умови праці та оплата тощо.

Таким чином, договір як юридичний факт міг бути угодою про найважливіші для сторін умови, тобто угодою про зміст, договором у буквальному значенні та міг бути актом про прийняття на роботу, майже всі умови якого було вирішено. Однак у будь-якому випадку трудовий договір був і залишається юридичним фактом, що породжує трудове правовідношення. Законом України від 5 липня 1995 року до частини першої ст. 21 КЗпП було внесено зміни: на законодавчому рівні було легалізовано право фізичної особи, поряд із власником підприємства, установи, організації або уповноваженим органом, укладати трудовий договір. Це обумовило прийняття низки підзаконних нормативно-правових актів і звернення науковців до дослідження правового статусу фізичної особи як роботодавця.

У пострадянський період у теорії трудового права намітилася тенденція пов'язувати становлення ринкової економіки з можливістю зближення правового регулювання трудового й цивільно-правового договору, що опосередковує здійснення робіт або надання послуг. Окремі вчені заявили про необхідність «квотання» трудового права цивільним. Висловлюється думка, що трудовий договір як організаційно-правова модель здійснення наймані праці в умовах ринкової економіки вичерпав себе, а його місце зайняв цивільно-правовий договір про працю.

Більш поміркована позиція полягала у ствердженні про можливість застосування до трудових договорів цивілістичної конструкції правочину і виведенні родового поняття трудово-правового правочину. При цьому договори у трудовому праві розглядаються в декількох аспектах: як джерело права, як юридичний факт, як правовідношення, як акт реалізації права.

Висновки. Сучасні вітчизняні дослідники теорії трудового договору звертають увагу на його істотні відмінності від цивільно-правової угоди про працю, підкреслюють глибоку соціальну природу трудового договору, яка виявляється в його широкому соціально-правовому змісті. Уклавши трудовий договір, власник не лише використовує працю працівника, а й бере на себе зобов'язання щодо надання певних гарантій, пільг, а також участі в соціальному забезпеченні працівника. Н.Б. Болотіна також виділяє нові тенденції у трудовому договорі в нових умовах становлення ринкових відносин в Україні. Вчений пише про те, що форма і зміст трудового договору багато в чому відходять від жорстких адміністративних конструкцій, і він стає гнучкішим і нестабільнішим.

У сучасній науці трудового права України акцент робиться на юридичних гарантіях трудових прав працівників під час укладення, зміни та припинення трудового договору, соціально-правовий зміст трудового договору виявляється в наданні працівникам певних гарантій, пільг, передбачених трудовим законодавством. Видається доцільним відобразити роль і значення трудового договору в гарантуванні працівникові його основних трудових прав у Конституції України. Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Далі в нормі передбачені гарантії цього права, проте не згадується про трудовий договір, із чим не можна погодитися, адже гарантії, передбачені ст. 45, надаються лише працюючим на умовах трудового договору. Закріплення трудового договору на конституційному рівні сприятиме підвищенню ролі та значення в механізмі правового регулювання трудових відносин.

Література:

1. Победоносцев К.П. Курс гражданского права. – СПб., 1896. – Ч. 3. – 394 с.
2. Таль Л.С. Новый австрийский закон о найме торговых и других служащих // Право. – 1910. – № 16 – С. 996.
3. Гуляев А.М. Русское гражданское право. Обзор действующего законодательства. – СПб., 1913. – 449 с.
4. Гамбаров Ю.С. Свобода и ее гарантии. Популярные социально-юридические очерки. – СПб., 1910. – 25 с.
5. Таль Л.С. Трудовой договор. – Ч. 1. – С. 25–31.
6. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. – Л., 1924. – С. 38–44.
7. Лях А.Ф. Трудовой договор. – М., 1925.
8. Аكوпова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние. – М., 2003. – С. 49.
9. Белина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань, 1976. – С. 3.
10. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982. – С. 87.

Рымар Б. А. Становление и развитие учения о трудовом договоре

Аннотация. Статья посвящена историко-правовому анализу института трудового договора. Проанализированы основные подходы к понятию трудового договора. На основе проведенного исследования автор статьи предлагает самостоятельные выводы.

Ключевые слова: понятие, трудовой договор, правовая природа, соотношение, защита прав работников.

Rymar B. Formation and development labor contracts doctrine

Summary. Article is devoted to historical and legal analysis of the institute of labor contract. Basic theoretical approaches to the definition and legal nature of labor contract are analyzed. Based on the study author provides independent opinions.

Key words: definition, labor contract, legal nature, value, protection of workers rights.