

Становлення й розвиток вчення про трудовий договір

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

У рабовласницький період в Стародавньому Римі було сформовано вчення про оплатне користування як об'єднуюче поняття найму праці та речей. Обіцянка роботи за грошову винагороду об'єднувалась з наймом речей у договорі *location conduction*. В епоху феодалізму потреба у чужій праці була дуже незначною. У той час на найм послуг поширювалася васальна залежність, із якої витікав обов'язок для працівника до послуху та вірності, а для господаря — обов'язок утримувати працівника, забезпечувати його всім необхідним. У Древній Русі фактичний вступ на службу тягнув за собою повне холопство, але шляхом спеціальної обмовки можна було зберегти повну свободу. В епоху Руської Правди існувало закупництво як обіцянка служби у вигляді відпрацювання боргу, при цьому при самовільному виході зі служби відбувалося звернення у повне холопство. Л. С. Таль згоду на добровільний перехід у повне холопство характеризував як зародки консенсуального договору особистого найму [1, с. 151]. У дореволюційний період регулювання найманої праці в Росії здійснювалося цивільним законодавством. Але у деяких цивілістичних дослідженнях того часу стверджувалося, що відносини особистого найму не вміщуються у цивільно-правові договори, оскільки вони базуються на господарській владі.

Перша спроба «охопити усю сферу договорів про працю, незалежно від осіб,

які його уклали, від властивостей роботи, що обіцяють, та від окремих типів, які склалися у житті», була здійснена німецьким вченим Х. Данквартом. На рубежі XIX-XX ст. німецькі вчені В. Єндеман и Ф. Лотмар, російський професор Л. С. Таль запропонували нову правову концепцію договору про працю.

В. Б. Ельяшевич став першим у російській науці, хто ввів у науковий обіг термін «трудовий договір» у його сучасному значенні [2, с. 425]. Так, В. Б. Ельяшевич визнавав правові передумови формування самостійної галузі — трудового права і виділяв особливий вид договору — трудовий договір. Висновки В.Б. Ельяшевича не втратили свого значення й актуальність в цей час, адже саме він повною мірою визнавав правові передумови формування самостійної самостійної галузі - трудового права і виділяв особливий вид договору – трудовий договір.

Саме вчених цивілістів, які стояли біля витоків трудового права можна віднести до перших фахівців із трудового права. Це передусім Л.С. Таль, І.С. Войтинський, К.М. Варшавський та інші.

Проблеми трудового права стали центральними в науковій творчості Л. С. Таля. Він першим у російській науці виділив 4 основних елементи (ознаки) трудового договору: тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ; працівник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця; підкорення працівника внутрішньому порядку і хазяйській владі; обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер [3, с. 25].

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

У 20-30 рр. XX ст. великий внесок у розробку вчення про трудовий договір

внесли К. М. Варшавський, П. Д. Камінська, М. Г. Александров, В. М. Догадов, А. Ю. Пашерстник та деякі інші автори. Саме у той час були визначені ознаки трудового договору і на підставі цього визначено його поняття.

Починаючи з 50-х рр. ХХ ст., посилювався інтерес вчених-трудоваків до проблеми теорії трудового договору у зв'язку з поширенням договірних засад у радянському трудовому праві [4].

У 1961 році Є. Б. Хохлов пропонує нове визначення трудового договору як угоди, згідно з якою одна сторона — працівник — зобов'язана виконувати роботу за відповідною спеціальністю та кваліфікацією або посадою з підпорядкуванням встановленому розпорядку робіт, а друга сторона — підприємство або установа — забезпечити вказану роботу, сплачувати винагороду згідно із заздалегідь встановленими нормами та створювати умови праці відповідно до законодавства та даної угоди [5, с. 43].

За радянських часів велася інтенсивна розробка проблем трудового договору на основі марксистської методології.

До Кодексу законів про працю 1971 року було включено окрему Главу III «Трудовий договір». У ст. 21 КЗпП трудовий договір визначався як угода між працівником і підприємством, установою, організацією, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а підприємство зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Як не дивно, це визначення є чинним до сьогоднішнього дня. Єдине, що виключив законодавець, це підпорядкування працівника ПВТР, у зв'язку пандемією 2019 року, щоб якось прилаштувати таке поняття до сучасних викликів форм праці, таких як дистанційна робота. В проекті Закону України «Про працю» від 11.01.2020 року № 2708 умова додержання правил внутрішнього трудового розпорядку зберігається. Також, обґрунтовується збереження істотних відмінностей трудового договору і суміжних цивільноправових договорів в умовах

ринкової економіки і збереження самостійності трудового договору як одного з видів договорів про працю у трудовому праві.

Джерела та література

1. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. 4.1: Общие учения. Ярославль, 1913. 632 с. URL: <http://www.bibliard.ru/vcd-686-l-590/goodsinfo.html>.

2. Эльяшевич В. Б. Новое движение в области договора о труде. *Право*. 1907. № 3. С. 172-179.

3. Эльяшевич В. Б. Новое движение в области договора о труде. *Право*. 1907. № 4. С. 273-278.

4. Эльяшевич В. Б. Новое движение в области договора о труде. *Право*. 1907. № 6. С. 425-434.

5. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1. Общие учения. Ярославль, 1913. 632 с.

6. Карасев Я. А. Трудовой договор. Москва, 1957.

7. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. Москва, 1964. 346 с.

8. Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. Москва, 1966.

9. Голованова Е. А. Трудовой договор. Пермь, 1973.

10. Левиант Ф. М. Виды трудового договора. Москва, 1966.

7. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор // Науч. редактор тома д. ю. н., профессор Е. Б. Хохлов. Санкт-Петербург : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. 656 с.

Prokonyuk L. Yu.

Candidate of Law, Associate Professor

Nikolaev National Agrarian University

e-mail: progluda@i.ua

Formation and development of the doctrine of the employment contract