УДК 349.22:331.106 (091)

РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Дігтяренко Г. В.,

асистент кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету

Становлення та розвиток трудового договору безпосередньо пов'язані зі змінами соціально-економічних та політичних умов еволюції суспільства. Відповідно відбувалися становлення і розвиток вчення про трудовий договір у науці трудового права.

Встановлення інституту трудового договору має певні етапи, зокрема: 1) стародавній (рабовласницький) – IV ст. до н.е. – V ст. н.е.; 2) середньовічний – VI ст. – XVIII ст.; 3) індустріальний – XIX ст. – середина XX ст.; 4) сучасний – кінець XX ст. – початок XXI ст., під час якого трудовий договір поступово набуває свого сучасного змісту[1].

Еволюція поглядів на природу правового забезпечення оплачуваної праці вільної людини у правовій доктрині античності отримала своє яскраве втілення в дослідженнях юристів Стародавнього Риму, зокрема: Квінтія М. Сцеволи, Марка А. Лабео, Гая К. Лонгінуса, Секстуса Помпонія, Юлія Павла.

У зазначений період державне регулювання такого виду людської діяльності, як праця, фактично, не відбувалося. Незважаючи на розподіл суспільства в Стародавньому Римі на вільних громадян та рабів, відносини у сфері праці регулювалися виключно нормами цивільного права.

Незважаючи на практичне поширення у ранньому Середньовіччі рабства за римським правом, тогочасна доктрина поступово стала сприймати його як допустиме, але негативне явище. Практика найму робіт регламентувалася як римським, так і звичаєвим та статутним правом, вона була відображена у таких доктринальних актах, як збірки моделей договорів, церковних та світських актах, що опрацьовувалися інтелектуалами того часу – монахом Маркульфом, Гінкмаром Реймським, першими глосаторами. В окремих сферах, таких як регламентація праці моряків, доктрина виходила з розуміння найманої праці як форми трудового внеску людини в загальну справу підприємства, коли працівник мав не тільки заробітну плату, але й відсоток з прибутку.

---

[1] Бабенко Е. В. Правове регулювання укладення та зміни трудового договору : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — К., 2013. — С. 6.

© Дігтяренко Г. В., 2017

Аналізуючи розвиток вчення про трудовий договір в індустріальний період, можна дійти наступних висновків. Підсумком еволюції відповідної доктрини про договірне забезпечення найму працівників стало визнання за робітником права на працю та поступова ліквідація станових прошарків майстрів, підмайстрів. У вказаний період у регламентації найманої праці відбулося поєднання римської та клерикальної доктрини, звичаїв та статутного права, що ілюструється публікаціями Шарля А. Б. де Рішбура, Робера Жозефа Пот`є тощо. Характерним для XIX ст. є кодифікація національного регулювання найманої праці з активною участю провідних науковців. Такою є роль Алоіса В. Крейтмайра у формуванні Баварського цивільного кодексу 1756 р., Анн Р. Ж. Тюрго у затвердженні французького промислового законодавства, Самуеля фон Кокцеї та Карла-Готліба Суареца у схваленні Прусського земського уложення 1794 р., Карла А. Мартіні та Франца фон Целлера у підготовці Австрійського цивільного кодексу 1811 р.[1].

Правнича доктрина того часу, відкидаючи ретельну адміністративну регламентацію найму праці, характерну для цехового та феодального ладу, прийшла до принципу свободи договорів найму.

На початку XIX ст. наймана праця стала панівною формою соціальної організації праці в провідній капіталістичній країні – Англії, а пізніше – у всій Західній Європі. Як приклад можна навести Англійський білль 1847 р. про 10-годинний робочий день, який надавав не лише незначні реальні блага працівникам, але і був «перемогою принципу». Також значна роль надавалася профспілкам, оскільки у той час жоден закон у сфері праці не ухвалювався мирним шляхом. Саме у зв'язку з цим трудове право традиційно характеризувалося як право охорони праці, саме в цьому вбачається його головна соціальна функція. Так, у середині XIX ст. в європейських країнах були прийняті перші соціальні нормативно-правові акти, присвячені регулюванню трудових відносин, так звані закони про обмеження робочого часу. Саме вони дали поштовх для формування нової галузі права – трудового, і, відповідно, нових правовідносин – трудових.

Отже, саме індустріальний (капіталістичний) період став тією точкою відліку в історії людства, коли вже, фактично, самостійна галузь регулювання суспільних відносин відокремилася від сфери цивільно-правового регулювання і сформулювалася у відносно самостійну галузь – трудове право, що присвячене, передусім, регулюванню трудових відносин. Це дозволяє дійти висновку про те, що виникнення трудового правовідношення, фактично, обумовлено прийняттям галузевих нормативно-правових актів, присвячених комплексному регулюванню трудових відносин.

Вагомими факторами, що вплинули на подальшу еволюцію сучасної правової доктрини з питань угод найму, є лібералізація систе-

[1] Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині : монографія. – О. : Фенікс, 2016. – С. 269–272.

ми примусової праці в СРСР у 50-х роках XX ст. та приєднання до низки конвенцій МОП.

Починаючи з 60-х років XX ст., триває пошук шляхів стимулювання праці робітників та службовців шляхом запровадження нових компетенцій підприємств та установ, пошук відповідних моделей, з укладанням, фактично, цивільно-правових форм стимулювання робочих. Водночас посилювалися негрошові засоби заохочення робітників, які надавали нових рис відносинам між роботодавцем та працівником (надання роботодавцем земельних ділянок тощо). Прийняття кодифікованих законів про працю на початку 70-х рр. XX ст. було результатом певної реформації відповідних трудових відносин, а також було запроваджено раніш скасовану відповідальність для непрацевлаштованих осіб[1].

Правова доктрина у пострадянських країнах розвивалася в умовах зникнення ідеологічного тиску та з'явлення можливості вільно використовувати альтернативні доробки з питань теорії права, теорії договорів та історії права.

Проблеми трудового договору завжди знаходилися у центрі уваги науковців – представників радянської школи трудового права (Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Р. Стависький, А. І. Ставцева та ін.). У пострадянський період теорію трудового договору досліджують вітчизняні вчені: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, С. В. Вишновецька, Г. С. Гончарова, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко[2].

Глибока диференціація працівників і роботодавців спричинила виникнення нових видів трудових договорів, які потребують відповідної правової регламентації. Необхідно також урахувати нові тенденції в розвитку трудового договору в умовах ринкової економіки, позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн, досягнення науки трудового права в країнах з розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних країн.

У нових соціально-економічних умовах дослідження вчення про трудовий договір є актуальним напрямком сучасної науки трудового права. Важливість та актуальність зазначеного напрямку пояснюються також необхідністю розроблення чітких теоретичних конструкцій, які б стали підґрунтям кодифікації національного трудового законодавства і були б враховані законодавцем у новому Трудовому кодексі України.

---

[1] Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині : монографія. – О. : Фенікс, 2016. – С. 280–281.

[2] Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : автореф. дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – О., 2009. – С. 1–2.