

**ІСТОРИЧНА ЗУМОВЛЕНІСТЬ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Стаття присвячена дослідженню змісту основного інституту трудового права – трудовому договору та виокремленню етапів його розвитку. Акцентується увага на історичній зумовленості поділу умов трудового договору на такі, що встановлюються на державному та договірному рівнях.

*Ключові слова:* трудовий договір, умови трудового договору, етапи розвитку інституту трудового договору.

**Постановка проблеми.** Однією із найважливіших і найбільш досліджуваних категорій у трудовому праві є трудовий договір. Важко знайти ще якісь питання, котрі б за своєю актуальністю серед теоретиків отримали більше висвітлення в науковій літературі, ніж питання щодо трудового договору та його змісту. Це можна пояснити принципово важливим значенням, що займає даний інститут у трудовому праві.

Законодавство про працю, на жаль, не містить норми, яка б зазначала, які саме умови є змістом трудового договору. Така прогалина має наслідком неоднозначність у застосуванні норм права та виникнення трудових спорів між сторонами трудового договору. Отже, визначення змісту трудового договору має вагоме значення не тільки в умовах сьогодення, але й в історичному аспекті.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Вагомий внесок у дослідження даної проблеми зробили вчені-трудовики Є.Б. Хохлов, Л.С. Таль, І.Я. Кисельов, В.В. Жернаков, Н.Б. Болотіна, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та інші.

**Мета статті** полягає у розкритті історичної зумовленості змісту трудового договору.

**Виклад основного матеріалу.** Загальноприйнята серед науковців думка про те, що трудове право як самостійна галузь права виникло та почало розвиватися в кінці XIX ст. на основі фабричного (робітничого) законодавства. Формувалася дана галузь досить швидко, починаючи з 1882 року в Російській імперії, до складу якої входила Україна, було прийнято ряд законів, що склали основу фабричного законодавства. Як зазначає Є.Б. Хохлов, на початку XX ст. уже йшла мова про те, щоб фабричне законодавство, яке являє собою найбільш розвинену частину законодавства про найману працю, застосовувати за межами промисловості (на працівників транспорту, підмайстрів та учнів) [1, с.121]. Початок цьому процесу був покладений прийняттям у 1913 році Статуту про промислову працю, який містив норми фабрично-заводського зако-

нодавства та гірничопромислового, який входив до частини 2 тому XI Зводу законів.

Значення Статуту досить важливе, оскільки це перший акт, у якому була здійснена систематизація норм, що регулювали найману працю. У Статуті використовувалися спеціальні терміни, які лягли в основу понятійної системи трудового права – «заробітна плата», «робочий час», «правила внутрішнього розпорядку» та ін. Було виділено основні інститути фабрично-заводського законодавства, що мало важливе значення для виявлення та усунення прогалин і недоліків законодавства. Незважаючи на певну недосконалість цього нормативного акта, не можна не відзначити його фундаментальне значення для виникнення і розвитку трудового права як галузі.

Норми тогочасного законодавства не визначали змісту трудового договору, проте в науці трудового права зміст виражався через сукупність прав та обов'язків сторін договору. Так, Л.С. Таль виділяв обов'язки роботодавця та працівника. Обов'язки працівника визначалися в приватному порядку господарською владою, а обов'язки роботодавця – примусовими нормами закону.

Л.С. Таль вважав, що тільки один обов'язок роботодавця має договірний характер – обов'язок виплачувати заробітну плату, а всі інші обов'язки мають публічно-правовий характер (забезпечити охорону життя і здоров'я працівника), вони не визначаються згодою сторін, а відносяться до фабричного (публічно-промислового) права.

Л.С. Таль зазначав, що з другої половини XIX століття стає помітною тенденція не тільки регламентувати в законі обов'язки роботодавця, але й надавати їм публічно-правової повинності, від виконання якої він не може звільнитися за домовленістю із працівником [2, с.6-9]. Тобто підкреслювалася особлива природа трудового договору, де його зміст визначається несамохідним характером праці, підпорядкуванням працівника господарській владі, внутрішньому розпорядку підприємства. Тобто ще на початковій стадії виникнення та розвитку трудового права як

самостійної галузі права, умови трудового договору теоретично можна поділити на такі, що визначаються в приватному порядку угодою сторін, та умови, які визначаються в публічному порядку нормами закону.

Якщо проаналізувати закони, прийняті в кінці XIX ст., то можна сказати, що перевага в регулюванні трудових відносин все ж таки надавалася імперативному (публічному) способу. Наприклад, на державному рівні регулювалася охорона праці, праця в нічний час, праця малолітніх і жінок, максимальна тривалість робочого часу, підстави звільнення, регламентація штрафів тощо.

Отже, можна стверджувати, що в другій половині XIX ст. відбулося формування підґрунтя для виникнення окремої галузі права, яка походить від фабричного (заводського) та характеризується особливістю предмета і способу його правового регулювання.

Наступним важливим кроком для формування інституту трудового договору було створення єдиного кодифікованого джерела права, яке об'єднало всі нормативні акти, що регулювали різні види найманої праці, та слугувало основою регулювання особливої групи відносин – трудових. Саме таким кодифікованим актом став Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) 1917 року.

Другий етап у формуванні трудового договору, як інституту трудового права необхідно визначати з 1917 року. У цей період був прийнятий один із найважливіших нормативно правових актів трудового права – Декрет Ради народних комісарів про 8-годинний робочий день і вступив у дію Кодекс законів про працю РРФСР від 1918 року. Особливістю даного періоду було закріплення загальної трудової повинності для осіб віком від 16 до 50 років (ст.1КЗпП). Трудові правовідносини виникали на основі авторитарних актів, що видавалися компетентними органами державної влади. Припинення трудових відносин також здійснювалося з відома органів, що вели облік і розподіл робочої сили: працівник самостійно не мав права залишити роботу або перейти на інше підприємство. Забезпечення трудової повинності відбувалося за допомогою засобів державного примусу [3, с.223]. Залучення до праці здійснювалося, по суті, феодалськими методами [4, с.26].

Можна зробити висновок, що саме з 1917 року відбувається становлення трудового законодавства як самостійної галузі права та початок розвитку трудових відносин і трудового законодавства, яке вже не розглядалося як частина цивільного права.

Подальший розвиток трудового законодавства на території України був зумовлений певними історичними подіями. Зокрема, після закінчення Жовтневої революції країна зосередила свої зусилля на економічному розвитку. КЗпП РРФСР 1918 року не міг регулювати нові відносини, що виникали. Усе трудове законодавство необхідно було привести у відповідність до умов мирної господарської діяльності на основі нової економічної політики (НЕПу). Крім того, 1922 рік характеризувався створенням СРСР та прийняттям КЗпП РРФСР від 9 листопада 1922 року, який поширював свою дію на всі території союзних республік, в тому числі й на Україну. Тому замість застарілого КЗпП РРФСР 1918 року було розроблено новий Кодекс законів про працю УСРР, який був уведений у дію постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 року. Даний кодекс діяв майже 50 років і відіграв важливу роль у правовому регулюванні трудових відносин між працівником і роботодавцем, проте він фактично дублював положення КЗпП РРФСР.

Саме з моменту прийняття КЗпП УСРР 1922 року можна виділити третій етап у процесі формування та розвитку трудового законодавства України та трудового договору, як його основного інституту.

Важливим досягненням Кодексу 1922 року було встановлення основ приватноправового регулювання трудових відносин, хоча і в обмежених державою рамках. Найм на роботу здійснювався в добровільному порядку. Працівник міг не погоджуватися на роботу, запроповану біржею праці, але така відмова мала для нього ряд негативних наслідків. Трудова повинність дозволялася тільки у виняткових випадках: для ліквідації стихійного лиха, при недостатці робочої сили для виконання важливих державних завдань тощо. Як зазначав М.Г. Александров, у зв'язку з переходом країни на шлях мирного будівництва господарства, були скасовані введені в роки «військового комунізму» загальна трудова повинність та пов'язані з нею трудові мобілізації, а залучення до праці почало здійснюватися винятково за трудовим договором [5, с.87].

У Кодексі 1922 року законодавець уперше виділив главу, яка присвячувалася трудовому договору. Так, у ст.27 КЗпП УСРР давалося визначення трудового договору, як угоди двох або більше осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату. З даного визначення ясно простежується відхід від цивілістичних позицій. У ньому мова йде про надання робочої сили, тобто про здатність пра-

цювати та виробляти якийсь продукт, а не про виконання конкретної роботи чи надання послуг.

Умови трудового договору встановлюються угодою сторін. Недійсні умови договору, що погіршують становище працівника, порівнюючи з умовами, встановленими законами про працю, умовами колективного договору та правилами внутрішнього розпорядку, що поширюються на дане підприємство або установу, а також умови, що ведуть до обмеження політичних і загальногромадських прав працівника (ст.28).

У кінці 20-х років ХХ ст. відбулася зміна соціального курсу, який супроводжувався індустріалізацією та колективізацією країни шляхом використання масової примусової праці. Скасування політики НЕП-у супроводжувалося значними змінами у способах регулювання трудових відносин – різко збільшився ступінь втручання держави у трудові відносини, що проявлялося в централізованому та плановому розподіленні робочої сили, державне регулювання заробітної плати та ін. Тому багато науковців-трудоваків наголошували на невідповідності положень Кодексу 1922 року новим реаліям [6, с.51].

Запровадження командно-адміністративної системи в 30-х роках ХХ ст. здійснювалося, як зазначає І.Я. Кисильов, у чотирьох основних напрямках: введення прямого державного примусу до праці під загрозою кримінальної відповідальності; збільшення покарання за порушення трудової дисципліни, випуску браку, недотримання технологічних нормативів; посилення централізації в регулюванні праці; погіршення умов праці, зниження рівня правових гарантій для працівників.

Кожен із перерахованих напрямків регулювався великою кількістю спеціально прийнятих нормативних актів, які в сукупності сформували трудове право, що суттєво відрізнялося від трудового права попереднього періоду [6, с.51].

Виділяючи з 1922 року третій етап становлення та розвитку трудового законодавства та, зокрема, інституту трудового договору, варто відзначити його особливість. Вважаємо за доцільне поділити даний етап на два періоди: перший – 20-ті роки ХХ ст., відомі в історії як період НЕП-у, що характеризувався встановленням та закріпленням приватноправових основ регулювання відносин праці та трудового договору; другий – з 30-х років ХХ ст., коли механізм договірної регулювання був замінений централізованим, що супроводжувалося детальною законодавчою регламентацією трудових відносин.

Четвертий етап розвитку трудового законодавства розпочався з прийняття КЗпП УРСР

1972 року. Так, 15 липня 1970 року Верховною Радою СРСР було прийнято Основи законодавства Союзу СРСР і союзних республік про працю, що вступили в дію з 1 січня 1971 року. Після затвердження цього кодифікованого нормативно-правового акта в союзних республіках, зокрема й на Україні, було прийнято новий Кодекс законів про працю Української РСР, який був уведений у дію 1 липня 1972 року законом Верховної Ради Української РСР від 10 грудня 1971 року.

Норми КЗпП УРСР практично дублювали та конкретизували норми Основ, але незважаючи на це, значно поліпшували правове становище працівника. Серед досягнень Кодексу 1971 року – введення нової термінології: «працівник», «роботодавець», «спеціальність», детальніше регулювалися відносини, що входять до інституту трудового договору, охорони праці, а також особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх), відбулося вдосконалення підінституту переведення на іншу роботу, хоча самого визначення поняття «переведення» законодавство не давало, як і не дає його сьогодні.

У ст. 8 Основ та ст.21 КЗпП 1971 року давалося кардинально нове визначення трудового договору. Трудовий договір – угода між трудящим і підприємством, установою, організацією, за якою трудящий зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а підприємство, установа, організація зобов'язується виплачувати трудящому заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством, про працю, колективним договором і угодою сторін.

Як бачимо, законодавець у визначенні робив акцент саме на зміст трудового договору, що визначається через обов'язки сторін, про що свідчить і сама назва статті «сторони і зміст трудового договору». Про умови, які необхідно передбачити в договорі, мова не йде. Проте застосовується поняття «умови праці», визначення якого законодавство не давало.

Хоча з визначення трудового договору можна зробити висновок, що умови праці (договору) передбачалися на рівні локальному в колективних договорах, а також угодою сторін, усе ж таки ст.5 Кодексу чітко встановлювала перевагу централізованого регулювання трудових відносин.

Зміна умов договору, встановлених законодавством про працю, за згодою сторін не допускалася.

Як бачимо, визначення трудового договору на досліджуваному нами етапі – досить широке.

Законодавець намагався передбачити в самому визначенні всі його основні ознаки. Зміст трудового договору складала обов'язки сторін, відносини між якими регулювалися централізованим методом та відображалися в Основах законодавства Союзу СРСР і союзних республік про працю, в КЗпП Української РСР та в ряді інших законів, прийнятих тогочасною владою.

П'ятий етап розвитку трудового права як самостійної галузі права можна виділити починаючи із років незалежності України. Так, Законом Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року та Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24 грудня 1999 року було внесено зміни до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Згідно зі змінами, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Таке визначення діє й донині.

Основними досягненнями даного періоду є те, що зміни до КЗпП України після 1991 року були спрямовані на обмеження централізованого впливу в регулюванні трудових правовідносин. Про це свідчить, наприклад, скасування ст. 5 КЗпП, про яке ми вже згадували вище, чи доповнення ст.9-1, яка дозволяє встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги та ін. На даному етапі відбувається поєднання централізованого та локального способу правового регулювання трудових відносин, що знайшло свій прояв у всіх інститутах трудового права та, зокрема, в інституті трудового договору.

Щодо змісту трудового договору, то законодавство про працю не визначає, які умови необхідно передбачити при його укладенні. У науці трудового права переважає думка про поділ умов залежно від необхідності внесення їх у трудовий договір, на істотні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Але даний підхід вважаємо не досить обґрунтованим, оскільки поняття «істотні умови договору» властиве цивільному законо-

давству. Представники науки цивільного права під істотними розуміють такі умови, які необхідні та достатні для укладення договору та по яких повинна бути досягнута згода сторін. За відсутності згоди хоча б по одній із істотних умов договір вважається неукладеним. Проте застосовувати аналогічну норму у трудовому законодавстві некоректно хоча б з тієї позиції, що, по-перше, КЗпП України не містить переліку істотних умов та, по-друге, не зобов'язує сторони погоджувати їх при укладенні трудового договору. Тобто, якщо працівник і роботодавець не обумовили всі умови трудового договору, але працівника фактично було допущено до роботи, то договір вважається укладеним. Крім того, у трудовому договорі можуть міститися умови, обов'язкові для виконання сторонами в силу прямої вказівки закону, в такому випадку про згоду чи незгоду сторін мова йти не може.

Ми пропонуємо умови трудового договору поділяти на умови, що встановлюються на державному рівні, та умови, що встановлюються на рівні договірному. Саме такий поділ необхідно закріпити в Трудовому кодексі.

**Висновки.** Підкреслюючи особливу природу трудового договору, зміст якого визначається несамоцінним характером праці, підпорядкуванням працівника господарській владі, внутрішньому розпорядку підприємства, можна стверджувати, що умови трудового договору теоретично можна поділити на такі, що зазначаються на державному рівні та договірному.

### Список літератури

1. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 2000. – 420 с.
2. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права (издание 2-е, значительно дополненное). – М.: Московское научное издательство, 1918. – 225 с.
3. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву. – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2006. – 520 с.
4. Соболев С.А. Очерки по истории трудового договора в России Ижевск, 1999. – 66 с.
5. Александров Н.Г. Советское трудовое право. Учебник / Александров Н.Г. - М.: Госюриздат, 1950. - 359 с.
6. Кисилев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я.Киселев, А.М.Лушников. Под

ред. М.В.Лушниковой. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2008. – 608с.

*Стаття надійшла до редколегії 25 квітня 2013 року.*

*Рекомендована до опублікування у “Віснику” членом редколегії О.В. Гетманцевим.*

*Ya.M. Odovichena*

## **HISTORICAL CONDITIONALITY OF LABOR LAW CONTENT**

### **Summary**

To research the main content of the institute of labor law – employment contract and separation of the stages of its development. Focuses on the historical implications separate employment agreement to those established in the state and contractual levels.

*Key words:* employment contract, the terms of the employment contract, the stages of development of the Institute of the employment contract.

*Я.А. Одовичена*

## **ИСТОРИЧЕСКАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **Аннотация**

Статья посвящается исследованию содержания основного института трудового права – трудовому договору и выделению этапов его развития. Акцентируется внимание на исторической обусловленности разделения условий трудового договора на такие, которые устанавливаются на государственном и договорном уровнях.

*Ключевые слова:* трудовой договор, условия трудового договора, этапы развития института трудового договора.