



## ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Мельничук Н.О.,**  
*кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри цивільного та трудового права  
Київського університету права НАН України*

Стаття присвячена історичному аналізу виникнення та розвитку договірної регуляції трудових відносин. Вивчаються деякі аспекти становлення договірної форми найманої праці. Визначається роль договору в регулюванні відносин, що виникають із приводу застосування найманої робочої сили.

**Ключові слова:** договірне регулювання, трудові відносини

Статья посвящена историческому анализу возникновения и развития договорной регуляции трудовых отношений. Изучаются некоторые аспекты становления договорной формы наймательской работы. Определяется роль договора в регулировании отношений, которые возникают по поводу применения наймательской рабочей силы.

**Ключевые слова:** договорное регулирование, трудовые отношения

Article is devoted the historical analysis of occurrence and development of contractual regulation of labour relations. Some aspects of formation of contractual character of employed work are studied. The contract role in regulation of relations which arise concerning application of an employed labour is defined.

**Key words:** contractual regulation, labour relations

Договір відомий із давніх часів і пройшов довгий період розвитку. Його історія нараховує тисячоліття. Можливість застосування договорів протягом такого довгого періоду пояснюється тим, що йдеться про гнучку форму, в яку можуть втілюватися різні за характером суспільні відносини. Важливо відзначити, що, незважаючи на зміни її соціально-економічного змісту, сама по собі конструкція договору – творіння юридичної техніки – залишається незмінною [1, с. 4]. Прикладом у розвинутому римському суспільстві договірні зобов'язання були головною правовою формою, за допомогою якої встановлювалися та закріплювалися господарські зв'язки всезростаючої промисловості і торгівлі. Закріплюючи нові господарські відносини, договірне право водночас сприяло подальшому розвитку цих відносин відповідно до умов часу [2, с. 153]. З огляду на такий давній час застосування, а також на ті важливі характеристики, які набув договір з давніх часів його використання для врегулювання відносин між людьми, цілком логічним вбачається врегулювання деяких аспектів трудових відносин за допомогою договору. Водночас, сучасні зміни в економіці, а також у суспільному устрою України зумовлюють необхідність перегляду багатьох принципово важливих питань в регулюванні відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці. Окрему увагу в таких обставинах слід приділити договору як регулятору трудових відносин у нових умовах переходу до ринкової економіки. Актуальним та доцільним при цьому є здійснення дослідження щодо історії становлення та розвитку саме договірної регуляції трудових відносин, що надасть змогу сформулювати загальне уявлення про вказаний процес, а також зробити відповідні висновки щодо необхідності застосування договірної

форми регулювання вказаних відносин у сучасних умовах, що і є метою статті.

В.І. Прокопенко зазначає, що «історія трудового права – це послідовність досягнень і поразок робітничого класу, припливів та відливів у робітничому русі, просування його вперед» [3]. Результатом таких досягнень стала можливість укладати договори між працівниками та роботодавцями. На відміну від західного процесу становлення договірної форми трудових відносин, російський процес відбувався дещо інакше. Відомий російський цивіліст Г.Ф. Шершеневич вказує: «В Росії потреба у фабричному законодавстві була викликана саме нестачею вільнонайманої праці. Фабрики працювали за допомогою або приписаних до них кріпосних, або шляхом найма відпущених їхніми господарями на оброк. Остання категорія викликала зіткнення інтересів фабрикантів та поміщиків. Перші були заінтересовані у вільній праці та протестували проти права поміщиків відривати своїх кріпосних на свій розсуд, в той час як другі вважали це право своїм невід'ємним привілеєм» [4]. На думку В.Ф. Дерюжинського, «саме конфлікт між фабрикантами та поміщиками став причиною появи перших норм про трудовий договір» [5].

В 1811 році проект положення про встановлення особливого стану вільних майстрів визначав право хазяїна забирати у майстра його паспорт до моменту припинення відносин найму із останнім. Таким чином, майстер потрапляв у повну залежність від свого хазяїна. Згодом, у 1835 році був виданий закон «Положення про відносини між хазяїнами фабричних установ та робітничими людьми, що поступають на роботу за наймом». Цей закон спочатку був введений у Санкт-Петербурзі та Москві, а вже потім поширив свою дію на інші промислові райони Росії. Відповідно до цього



закону було встановлено заборону поміщику вимагати повернення робітника до себе до тих пір, поки не закінчиться строк дії договору між робітником та хазяїном фабрики. Цікавим є той факт, що робітник за цим законом не мав права залишати свою роботу до того моменту, як закінчиться строк дії договору, в той час як сам фабрикант міг відпустити, тобто звільнити, робітника до закінчення вказаного строку в зв'язку із невиконанням робітником своїх обов'язків або неналежної поведінки.

У другій половині XIX століття відбувається фактичне врегулювання питань, пов'язаних із трудовим договором. Хоча, слід відмітити, що на той час цей договір мав назву «договір найму». При цьому законодавство розрізняє між собою порядок найму робітників на фабрики та порядок найму на сільські роботи. Договір найму робітників ще називався «робітничий договір» та укладався на тих же умовах, що й найом в сільському хазяйстві, але з урахуванням доповнень, що були викладені у спеціальних законах. Таких, наприклад, як «Статут промисловості».

Одним із перших законодавчих нормативних актів, які детально визначали порядок укладення договорів із робітниками, були «Тимчасові правила для найму сільських робітників та службовців» 1862 року. Ці Правила встановлювали, що договір має укладатися за бажанням сторін. Форм його також визначається бажанням сторін: і він може бути як усним, так і письмовим. При цьому спори щодо усних договорів могли бути прийняті до розгляду тільки у випадку, якщо дійсність договору могла бути підтверджена або свідками, або записом у книзі волосного правління. Таким чином, бачимо, що правилами вводилося факультативне право роботодавця вести облік прийнятих на роботу робітників. Окрім цього, для забезпечення правильних умов за договором найму сільські робітники повинні були отримати за 5 копійок особливі робітничі книжки від волосних правлінь, дум та ратуш. Ці гроші йшли на губернські земські збори, з яких власне ці книжки і виготовлялися. При прийомі на роботу робітник мав пред'явити таку книжку. Від пред'явлення цієї книжки могли бути звільнені робітники, які наймалися або в межах своєї волості, або не більше ніж 30 верст від місця проживання робітника. Однак правом вирішувати питання пред'явлення вказаної книжки в такій ситуації або її непред'явлення був наділений наймодавець, тобто він мав право вимагати її пред'явлення в будь-якому разі [6].

Протягом 20 років збиралися різні комісії, які вирішували категорії працівників (фабричні робітники, сільські робітники, будівельники тощо), порядок найму їх на роботу, визначали суттєві умови такого найму. Найбільш важливою серед таких спроб узаконити процес та порядок найму було прийняття закону «Про найом робітників на фабрики, заводи та мануфактури», який частково перевів відносини між наймодавцем та найманим працівником в площину приватних відносин.

У 1886 році видається положення про найом сільських робітників, яке застосовується як до сільських

робітників, так і до фабричних з урахуванням норм спеціального законодавства. Серед основних засад вказаного положення: посвідченням укладення договору про найом тепер була або робоча книжка, або взятий на утримання паспорт; встановлювалася відповідальність нового наймодавця перед попереднім за прийняття працівника без робочої книжки; застосування робочих листків при робочій книжці для ведення розрахунків; встановлення особливих обов'язків наймодавця перед працівником у випадку його захворювання; встановлення відповідальності працівника за відсутність на роботі без поважної причини; встановлення відповідальності за нез'явлення на роботу та самовільне залишення робочого місця; нововведенням було і положення про встановлення порядку та обставин, за наявності яких можна було розірвати договір про найом в односторонньому порядку як із боку наймодавця, так і з боку найманого [7]. Цікавим фактом того часу було обмеження найму на роботу заміжніх та неповнолітніх осіб. Так, неповнолітні не могли бути віддані в найом їхніми батьками та опікунами без відповідної власної згоди неповнолітнього. Такою ж була ситуація і стосовно заміжніх жінок з тією різницею, що обмеження на найом на роботу стосувалося чоловіків заміжніх жінок. Виключення становило право на самостійне проживання, тобто «вид на проживання», що у випадку його наявності давав право на найом на роботу без згоди ані опікунів, батьків, ані чоловіків. Якщо ж «виду на проживання» у неповнолітнього чи заміжньої жінки не було, то наймодавець все ж міг взяти на роботу такого працівника, але з тією умовою, що він був зобов'язаний відпустити робітника на вимогу батьків, опікунів чи чоловіка.

В цей період фактично вводиться обов'язкова письмова форма договору, що іноді може бути замінена видачею робочої книжки. У випадку укладення договору у письмовій формі складався розрахунковий лист. Договір зберігався у наймодавця, а розрахунковий лист – у найманого працівника. Передбачалося право робітника на сумісництво. В цьому разі робітнику видавався на руки договір, а наймодавцю повертався його розрахунковий лист. При припиненні договору цей лист повертався робітнику, а сам договір – наймодавцю. В такому договорі ставилася відмітка про те, що договір слід вважати припиненим або виконаним. Договірні та розрахункові листи, що були належним чином засвідчені (або нотаріально, або засвідчені волосними правліннями та внесені в книгу правочинів та договорів) мали силу судових доказів.

Як свідчить Г.Ф. Шершеневич [4], досліджуючи питання розвитку економічних, правових відносин у кінці XIX століття, під договором найму в ті часи розуміють угоду, в силу якої робітник зобов'язується за винагороду тимчасово надати свою роботу силу у розпорядження фабриканта, який спрямовує її на свій розсуд відповідно до цілей фабричного виробництва. Важливою ознакою договору найму була наявність добровільної взаємної згоди на його укладення. Обов'язково важливими елементом договору був строк договору, що укладається. Такий висновок можна зробити



з виразу «тимчасово надати свою робочу силу». Відповідно до закону, договір укладався: 1) на визначений строк; 2) на невизначений строк – безстроково; 3) на час виконання якої-небудь роботи, по закінченню якої договір найму припиняється. Законом встановлювалося і обмеження строку договору: «в будь-якому випадку строк договору не може перевищувати п'яти років» [4]. Окрім вказаного, до обов'язкових умов договору відносився і розмір винагороди за виконану роботу: «при заключенні найма договариваючі сторони обязаны определить цену оного».

Слід відмітити, що всі умови роботи мали бути вказані в робочій книжці робітника. Відповідно до закону, ця книжка мала бути видана робітнику не пізніше семи днів після фактичного допущення працівника до роботи на фабриці. Зразок робочої книжки затверджувався губернським з фабричних справ присутнім, який зобов'язаний був спостерігати за тим, щоб зміст не вступав в протиріччя із законом та охороняв інтереси робітника.

Таким чином, основними елементами договору періоду кінця XIX століття є: 1) дієздатність обох сторін; 2) визначений строк договору; 3) чітко визначений розмір винагороди за виконувану роботу; 4) вільна взаємна згода на укладення договору. Як бачимо, норми минулого були досить прогресивними. Сьогодні в науці трудового права відсутні наукові дослідження, які б надавали універсальне визначення поняттю «договір в трудовому праві». Зазвичай поняття «договір» в сучасній правовій науці у власне його прямому значенні застосовується та розкривається з позицій цивільної науки.

Вітчизняна юридична наука не дає єдиного розуміння та визначення договору. О.С. Йоффе писав: «Інколи під договором розуміють саме зобов'язання, що виникло із такої угоди, а в деяких випадках цей термін означає документ, який фіксує факт виникнення зобов'язання за волею всіх його учасників» [8, с. 26]. Найбільш розповсюдженою є позиція розуміння договору саме як певної угоди. Хоча, на думку деяких вчених договір слід трактувати ширше, ніж угоду. Так, наприклад, Б. Пугінський наголошує на наступному: «Договір не тільки встановлює права і обов'язки, але передбачає здійснення суб'єктом предметних дій, зміст яких закріплено в угоді. Договір визначає, що конкретно повинно бути зроблено та які юридичні вимоги ставляться до виконання дій. Відповідно роль і функції договору значно ширші, ніж у традиційному розумінні угоди» [9, с. 42]. Також існує точка зору, відповідно до якої договір породжує відповідні права та обов'язки, що складають певні правовідносини. Здебільшого ця позиція застосовується саме у цивільному праві. Так, наприклад, В.Г.Олюха, зазначає з цього приводу наступне: «Оскільки договірні правовідносини не статичні, а існують у розвитку, що передбачається самою природою договору як індивідуального акту регулювання, тому багатозначне поняття цивільно-правового договору передбачає органічне поєднання розгляду його змісту і як юридичного факту, і як правовідносин». На підтвердження вказаної думки зазначений автор

додає: «...тому ми приєднуємося до численної групи тих вчених, які, розглядаючи зміст договору в його якості правовідносин, пишуть про права та обов'язки сторін, а в якості договору-угоди про сукупність його умов» [10, с.46]. Відмітимо, що у законодавстві, судовій практиці і доктрині країн континентального права договір визначається як угода двох і більше осіб, за допомогою якої встановлюються певні права і обов'язки. Отже, континентальна система права визначає договір в декількох значеннях, а саме як: 1) угоду, акт сторін договору; 2) угоду, що виникла як результат волевиявлення сторін; 3) підставу виникнення зобов'язань; 4) правовідносини, що виникли з цієї підстави.

Таким чином, сучасною наукою договір розглядається з трьох позицій: 1) дво- або багатостороння угода; 2) самі правовідносини, породжені договором; 3) форма, документ, що фіксує волевиявлення сторін. В юридичній практиці та науці найчастіше оперують терміном «договір» у його першому значенні – договору-угоди, розглядаючи його як юридичний факт. Так, окремими вченими договір визначається як «угода двох або декількох осіб про встановлення, зміну або припинення будь-яких правовідносин» [11]. Слід відмітити, що таке трактування договору є здебільшого формально-юридичним, тобто визначає договір у широкому, загальногалузевому розумінні. Під таке визначення підпадає взагалі будь-який договір.

Отже, договір є тією формою будь-яких відносин, яка дозволяє, по-перше, узгодити позиції сторін з визначеного питання; по-друге, дійти певного компромісу щодо конкретних обставин; по-третє, врегулювати ті нюанси, які не врегульовані законодавством; по-четверте, надати узгодженій позиції з певного питання чітко визначеної зовнішньої форми; по-п'яте, забезпечити виконання укладеного договору тими способами, які відомі у відповідний період, визначені законодавством, та відповідають галузі суспільних відносин, у сфері якої укладається договір. За таких ознак стає очевидною популярність договору в регулюванні відносин. Насамперед, це пояснюється гнучкістю самого методу регулювання. Тому не є дивним, а, навпаки, виглядає логічним те, що боротьба трудящих врешті-решт звелася до єдиної мети: встановити можливість «договоритися» про умови праці, її оплату та порядок виконання. Як наслідок, спочатку законодавець визначив необхідність укладення індивідуального трудового договору. Хоча, в кінці XIX століття попри досить прогресивні норми щодо укладання трудових договорів навряд чи дійсно виконувалися встановлені норми, проте закріплення обов'язку укладати договори вже само по собі було значним кроком уперед в правовому регулюванні трудових відносин.

Підсумовуючи все вищевикладене, відзначимо наступне:

1. З моменту виникнення найманої робочої сили відносини між найманими робітниками та наймодавцями почали розвиватися в русі боротьби за можливість врегулювати суттєві питання виконання покла-



дених на робітників функцій шляхом договору, досягнення певного компромісу завдяки укладенню угоди.

2. Законодавство кінця XIX століття підтримувало позицію необхідності укладання індивідуальних договорів найму з робітниками з метою чіткого визначення порядку здійснення цього найму, захисту інтересів робітників та врегулювання відносин, що виникають в процесі використання найманої робочої сили.

3. Важливим фактором розвитку та становлення договірної характеру трудових відносин стала боротьба трудящих за встановлення більш сприятливих

умов праці шляхом колективних переговорів та укладення колективних договорів.

4. З моменту виникнення ідеї договірної врегулювання трудових відносин, жодного разу що ідею не було відкинуто при розробці відповідних нормативно-правових актів у різні періоди. В деякі періоди зменшувалася роль колективного договору, однак, взагалі необхідність укладання договору (здебільшого трудового) не заперечувалася. Договірний характер трудових відносин був притаманний цим відносинам навіть за часів, коли ці відносини взагалі не вважалися трудовими, а відносилися до цивільних.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Брагинский М. И. Хозяйственный договор – каким ему быть? / М. И. Брагинский. – М. : Экономика, 1990. – 173 с.
2. Орач С. М. Основы римского права : Курс лекций / С. М. Орач, Б. Й. Тишик. – К. : Юрінком Інтер, 2000. – 272 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Прокопенко – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 468 с.
4. Торговое право / Шершеневич Г. Ф. – Том I. Введение. Торговые деятели. – Изд. четвертое. – СПб., 1908.
5. Дерюжинский В. Ф. Полицейское право : Пособие для студентов / В. Ф. Дерюжинский. – СПб., 1903.
6. Антонович А. Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права) / А. Я. Антонович. – Киев, 1890.
7. Трубецкой Е. Н. Лекции по энциклопедии права / Е. Н. Трубецкой. – Москва : Тип. Императорского Московск. ун-та, 1909.
8. Иоффе О. С. Обязательственное право / О. С. Иоффе. – М. : Госюриздат, 1975. – 880 с.
9. Гражданское право. – Ч. 1 / под ред. А. П. Сергеева и Ю. К. Толстого. – СПб., 1996. – 552 с.
10. Олюха В. Г. Цивільно-правовий договір: поняття, функції та система: Дис... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Олюха В. Г. – Київськ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2003 – 174 с.
11. Новицкий И. Б. Общее учение об обязательстве / И. Б. Новицкий, Л. А. Лунц. – М. : Юриздат. 1950. – 416 с.