

**С. В. Вишновецька**, кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного права і процесу  
Юридичного інституту «Інститут повітряного і космічного права»  
Національного авіаційного університету

## ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Юридичний інститут «Інститут повітряного і космічного права» НАУ

*У статті аналізуються особливості історичного розвитку галузі трудового права, що є надзвичайно важливим і необхідним для прогнозування шляхів і способів подальшого розвитку і вдосконалення сучасного трудового права України.*

**Ключові слова:** галузь трудового права, свобода договору, трудовий договір, трудові правовідносини.

Як відомо, юридичні науки як різновид соціальних наук вивчають певні соціальні інститути в їх історичному розвитку, розглядаючи їх як елемент у більш загальній соціальній структурі і в порівнянні з відповідним досвідом інших країн, з метою визначення тенденцій у розвитку вказаних інститутів і вироблення рекомендацій щодо вдосконалення цього розвитку. Науку трудового права можна виділити серед інших галузевих юридичних наук за ознакою предмета дослідження. Предмет науки трудового права багатосторонній за змістом і складний за своєю структурою. Він формується в період становлення науки і може зазнавати зміни у ході її еволюції. Такі зміни пов'язані з розширенням і уточненням об'єктів вивчення і підходів до їх дослідження, постановкою нових проблем, актуалізацією попередніх і пояснюються потребами практики, а також розвитком самої науки, її гносеологічних можливостей. Одним із структурних елементів предмета науки трудового права, на дослідженні якого хотілося б більш детально зупинитись, є історія розвитку галузі трудового права.

Аналізу історичного процесу розвитку радянського трудового права присвячені праці О. М. Волкової [2], В. М. Догадова [3], С. С. Карієського [6], О. Є. Пашерстника [15], В. І. Смолярчука [16].

Особливо заслуговують на увагу монографічні дослідження І. Я. Кисельова [8], А. М. Лупнікова [11], С. Б. Хохлова [23].

Певним історичним періодам розвитку трудових відносин і законодавства про працю в Ук-

раїні присвячене дисертаційне дослідження О. М. Олійник [14].

Вивчення історичного розвитку галузі трудового права є надзвичайно важливим, адже, як правильно підкреслював В. М. Сиріх, справді, наукова думка повинна правильно відображати об'єктивний світ, бути істинною. А цього зробити неможливо інакше, як ставши на плечі передуючим поколінням і засвоївши все те, що було досягнуто ними і збережено в сучасному, наявному стані науки [18, с. 33].

Вже в Стародавньому Римі, в умовах рабської форми ведення господарства, праця була виділена як самостійна майшова і духовна цінність, що складає особливий об'єкт цивільного обігу. Але хоча римське право й розглядало працю як особливий об'єкт цивільного обігу, всі договори, що опосередковували її застосування, визначались як суто зобов'язальна цивільно-правова угода. Отже, в Стародавньому Римі, в умовах рабовласницького типу господарства не існувало підстав для виникнення трудового права як особливої галузі. Тому всі питання, пов'язані із застосуванням праці, вирішувались у сфері і засобами цивільного права. У римському праві виділялись три самостійні договори найму: *locatio conductio rei* (найм речей), *locatio conductio operis* (найм робіт, який став згодом підрядом) і *locatio conductio operarum* (найм послуг).

На відміну від римського права, яке розглядало працю як самостійну майшову цінність, для феодального суспільства характерне поглинання здатності до праці особою працівника, тобто об'єктом договору ставала не здатність

людини до праці, а сама людина, яка передавала себе під владу господаря. В епоху феодалізму застосування праці складало предмет зовнішнього, переважно імперативного правового регулювання. Початкове застосування праці опосередковувалось засобами патріархального сімейного права, а згодом, з падінням авторитету сімейної влади, ця функція була сприйнята майже повністю публічним поліцейським (адміністративним) правом [10, с. 22]. Отже, і середньовіччя, яке застосовувало працю на основі особистої залежності суб'єкта права, не могло виробити особливої галузі трудового права.

З розвитком капіталістичного способу виробництва виникає не лише товарний ринок, а й залежний від нього вторинний ринок факторів виробництва, у тому числі і ринок робочої сили. Тому, як і в часи Стародавнього Риму здатність до праці знову стає самостійною майшовою цінністю, яка є предметом особливого договору – договору трудового найму. Відповідно правове регулювання праці з публічно-правової сфери знову перейшло у сферу приватного права.

Вітчизняне дореволюційне цивільне законодавство було побудоване на римській класифікації договорів, і договір *locatio conductio operarum* було закріплено в цивільному уложенні як договір про особистий найм, згідно з яким одна особа набуває за винагороду право тимчасового користування послугами іншої особи.

Але із зміною соціально-правової і економічної обстановки передові представники науки цивільного права звернули увагу на виникнення специфічних відносин у сфері застосування праці. Чинне в той період переважно регулювання відносин у трудовому процесі методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати працівників у такій мірі, яка мало чим відрізнялась від феодалних умов праці холона. Тому вже на кінець XIX – початок XX ст. вітчизняне законодавство про особистий найм розпадається на загальне і спеціальне. Перше повністю відповідало вимогам римської класифікації і принципам цивільного права, а друге, яке переважно регламентувало працю робітників на великих виробництвах, почало базуватись на нових принципах.

Аналогічні тенденції почали простежуватись у законодавстві практично всіх промислових країн Європи. У процесі розвитку капіталістичного господарства цивілістична думка відійшла від тієї постановки питання про найм

праці, яка містилась у римському праві. Інститут найму праці зазнав істотної переробки. Поступово створювалась система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони – працівника, яка полягала перш за все в істотному обмеженні принципу свободи договору [9, с. 31-32].

Це обмеження свободи договору відносно договорів особистого найму полягало в тому, що, по-перше, законодавець почав втручатися у зміст договорів, що укладались, тобто закон безпосередньо встановлював ті чи інші права і обов'язки сторін при наймі праці. Законодавчо охоронялись особистість працівника, його життя і здоров'я. Визначались умови, які не могли бути включені в договір (як правило, ті, що стосувались обов'язків працівника). По-друге, законодавець гарантував одержання працівником трудового доходу – винагороди за свою працю, яка розглядалась як джерело його матеріального існування [19, с. 1832].

Крім того, законодавчо обмежувались утримання із заробітної плати (у тому числі і суми штрафів, які накладались в порядку застосування дисциплінарного стягнення), встановлювалась вимога про своєчасність видачі заробітної плати.

Оскільки для працівників, які жили за рахунок своєї праці, велике значення мала безперервність трудових відносин, законодавчо встановлювались гарантії для працівника при його розірванні.

Значним відступом від цивільно-правових методів регулювання стала відмова від принципу рівності сторін в договорі, оскільки при реалізації договору особистого найму діяльність однієї особи підпорядковується господарському плану або цілям іншої [19, с. 1832].

Все вищезазначене дозволило дореволюційним цивілістам зробити висновок про формування нового виду договору – трудового (робочого), який опосередковував трудові правовідносини, виникаючі у великих капіталістичних господарствах, оскільки їх регулювання вже не могло бути видом цивілістичного «найму послуг» [4, с. 3]. Отже, ще на початку XX ст. було очевидно, що для регулювання робітничо-службових відносин необхідно переглянути цілий ряд цивільно-правових визначень і принципів [1, с. 71]. У літературі того часу почали з'являтися праці, які містили новий підхід до дослідження правової природи трудового договору. Зокрема, автори «Народної енциклопедії наукових і прикладних знань» відве-

ли йому розділ «Юридичні принципи робочого договору». Вони виділяли два основних типи трудового договору: робочий договір («договір, за яким одна особа за винагороду обіцяє застосувати свою фізичну або розумову силу до чужого господарства, підпорядковуючи всю свою діяльність або основну частину її вказівкам чи потребам певного роботодавця») і підприємницький договір («договір, за яким особа, яка віддає свою працю, обіцяє виконання тих чи інших певних послуг, не віддаючи своєї робочої сили в розпорядження іншої») [12, с. 210-211]. Як бачимо, тут вже названа підстава для виведення трудового договору про найм робітника із сфери цивільно-правових угод характер відносин, встановлюваних договором. Але незважаючи на це, робочий договір кваліфікується як цивільно-правова угода, і висновок цей ґрунтується на тому, що в основі його лежить добровільна угода, а не встановлена законом повинність.

Таким чином, початок формування трудового права як самостійної галузі права можна віднести не раніше як до середини XIX ст. До цього ці економічні умови, ці громадська думка не давали підстав для такого виділення [10, с. 11-12].

Лише на рубежі століть і в перші десятиліття XX ст. під впливом конкретних життєвих реалій почали розроблятися основи теорії того, що згодом сформувався як галузь і наука трудового права [10, с. 31]. Так, Л. С. Таль зазначав, що законодавство у сфері найму праці зійшло з традиційних шляхів, якими рухалась цивілістична наука XIX ст. і потягло за собою юриспруденцію. Не всюди і не однаковою мірою, але досить визначено проявляється прагнення виділити і відокремити в законі трудові відносини, які поглинають всю або більшу частину господарської діяльності працівника і перетворюють його тимчасово в орган чужої діяльності [20, с. 353].

Аналіз дореволюційного законодавства країн континентальної Європи, а також праць вчених-цивілістів показав, що саме процес становлення капіталістичного ринкового виробництва змусив ці держави піти по шляху формування трудового (робочого) законодавства.

Як відомо, фабричне законодавство зародилось на початку XIX ст. в Англії і одержало там найбільший розвиток. Це законодавство стало модельним, і багато його положень були сприйняті іншими країнами.

Так, з розвитком відносин найманої праці, яка мала місце в рамках розвитку капіталістичних форм господарства, фабричне (промислове, робоче) законодавство все більшої ваги набувало в Росії. Це законодавство, що поміщалось у XI томі Зводу законів, з часом виросло в Статут про промисловість, а після 1913 р. трансформувалося у Статут про промислову працю. Вказані Статуту містили майже всі основи інституту і правові поняття, на основі яких згодом сформувалась галузь радянського трудового права [22, с. 124].

Завдяки науковим розробкам насамперед Л. С. Талья в Росії до 1917 р. по суті складалось загальнотеоретичне розуміння промислового права. Останнє трактувалось як сукупність спеціальних норм, які встановлюють внутрішній порядок промислового підприємства і взаємовідносини між особами, які входять до його складу. Промислове право включало в себе норми, регламентуючі внутрішній порядок промислового підприємства, якому підпорядковувались особи, виконуючі роботу за договором. Цей порядок складався з двох різпорідних елементів. Частково він встановлювався господарем підприємства як його главою і власником. Крім того, він регулювався державою, і в цій частині, на думку Л. С. Талья, він складав предмет юридичної дисципліни, яка називалась то робочим, то фабричним законодавством, то промисловим, то соціальним правом. Під цими назвами, вважав вчений, викладались публічно-правові положення закону, які стосувались умов праці фабричних або взагалі промислових робітників, їх охорони і забезпечення, нагляду за промисловістю, а також відступ від цивільних законів про особистий найм, які містились у спеціальних узакоєннях про промислову працю. Промислове право, вважав Л. С. Таль, складаючи нероздільну суміш публічного і приватного права, через розростання приватноправових основ внутрішнього порядку промислового підприємства мало велике майбутнє в якості самостійного відділу нової наукової дисципліни — соціального, або трудового, права [21, с. 1-2].

Виявляється в якості предмета регулювання трудових відносин робітників і службовців з підприємствами зіграло значну роль як у теорії, так і в розвитку законодавства про працю. На цій основі радянське трудове право виділилось в якості самостійної галузі [13, с. 57]. Трудове право як самостійна галузь у свій час виділилось з цивільного права, оскільки певний рівень

розвитку виробництва вимагав відповідної охороши праці, соціального захисту працівників, дисципліни, оплати не лише результату, а й самої діяльності як реалізації людської здатності працювати, нормування робочого часу та інших правових норм, які, звичайно, не відомі цивільному законодавству [7, с. 2].

Радянське трудове право розглядалось не тільки як повністю самостійна, автономна від цивільного права галузь, а й як одна з основних галузей права, яка складала свого роду першо-основу соціалістичного суспільства. Радянське трудове право було вкрай ідеологізоване. Його концептуальною основою були певні непохитні догми: будівництво соціалізму і комунізму, заперечення приватної власності і експлуатації людини людиною, диктатура пролетаріату, роль держави як головного інструменту суспільних перетворень, роль праці, право на працю і обов'язок працювати, переваги колективістських начал у суспільному житті. Але необхідно визнати, що на різних етапах розвитку країни після жовтня 1917 р. трактування цих понять змінювалось. Повороти політичної лінії, зміни нюансів офіційної ідеології, які відбувались неодноразово, здійснювали значний вплив на трудове законодавство і трудову теорію. Це чітко простежується при розгляді історії радянського трудового права по етапах, що відображають протиріччя, катаклізми, драматизм радянської епохи [8, с. 108].

В Україні становлення і розвиток трудового права як самостійної галузі відбувалось в радянський період її історії. Хоча до жовтня 1917 р. вже почало складатись державне регулювання найманої праці, особливої галузі трудового права ще не виникло. Договір найму залишався в рамках галузі приватного цивільного права, державне ж регулювання взаємовідносин «між працею і капіталом» лежало у сфері адміністративного (поліцейського) права і було неповним. Отже, в той період ще не склався єдиний упорядкований механізм правового регулювання праці, який міг би бути опосередкований особливою правовою галуззю.

Запізніле визнання трудового права характерне не тільки для вітчизняної науки. У країнах Заходу воно відбувалось у дуже різний час. Так, у Великобританії, яка першою стала на шлях прийняття законодавства, обмежуючого експлуатацію (закоши початку ХІХ ст. про охорону праці дітей і жінок), боротьба за визнання трудового права мала місце в 70-х роках ХХ ст. Та й сьогодні у цій країні не багато

знайдеться університетських викладачів, які мали б вчеше зважати професора саме трудового права [5, с. 38].

У той же час у Франції, де перший Закон про охорону праці було прийнято пізніше, ніж у Великобританії (Закон 1841 року про працю дітей на промислових підприємствах), визнання трудового права відбулося набагато раніше. У цій країні вперше була здійснена кодифікація трудового законодавства. З 1910 р. вдосконалюється найбільший за обсягом у світі Трудовий кодекс Франції.

У Франції з'явилось саме поняття трудового права в ході революції 1848 р. в якості узагальненої соціальної програми, тобто програми, спрямованої на захист інтересів і потреб людей праці. Як свідчать французькі вчені «під впливом теоретиків соціалізму» [24, с. 8].

Сучасне трудове право Німеччини виникло внаслідок двох соціально-економічних передумов: лібералізації економіки і індустріалізації в ХІХ ст. У попередніх епохах також існувало регулювання праці. Але якщо раніше принцип розподілу праці реалізовувався шляхом застосування насильства окремими особами на свою користь, то поступово під впливом концепції природних прав людини одержував розвиток принцип свободи договору і став юридичної залежності однієї особи від іншої переставав існувати або змінювався [25, с. 25-36].

Отже, формування трудового права як самостійної правової галузі було пов'язане з розвитком капіталістичного способу виробництва, заснованого на найманій праці, утворенням ринку праці і виділенням трудового договору із сфери цивільно-правового регулювання.

Однією з перших спроб обґрунтування положення про трудове право як про самостійну галузь права стала стаття Д. М. Гелкіна «Предмет і система радянського трудового права» [17].

У даний час досить закономірно постало питання про необхідність приведення трудового права України як науки і як галузі права у відповідність з новими політичними і соціально-економічними реаліями.

Знання історії розвитку наукової думки, закономірностей її становлення і функціонування дозволяє побачити шлях, яким йшла наукова думка до сучасного розуміння предмета науки, методологію наукового пошуку, які мають важливе значення для подальших наукових досліджень. Історія трудового права являє собою ту ж актуальну сьогодні правову теорію, але взяту з точки зору її генезису і розвитку.

Всесторонній ретельний аналіз і глибоке узагальнення її особливостей, тенденцій і закономірностей історичного розвитку трудового права необхідні для прогнозування шляхів і способів подальшого розвитку і вдосконалення сучасного трудового права України.

### Література

1. *Войтинський І. С.* Новейшие течения в гражданском законодательстве о найме труда. В сб.: Вопросы обществоведения. Т. 1. СПб., 1908.
2. *Волкова О. П.* История развития советского трудового права. М.: ВЮЗИ, 1986. 62 с.
3. *Догадов В. М.* Этапы развития советского трудового права // Ученые записки ЛГУ. Серия юрид. наук. – 1949. – № 107. – Вып. 2. – С. 113-172.
4. *Завадский А. В.* О девятой главе пятой книги проекта гражданского уложения (Договор личного найма). Казань, 1909.
5. *Иванов С. А.* Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 36-45.
6. *Каринский С. С.* Основные направления в развитии советского трудового права // Вопросы советского социалистического права. – М.: Госюриздат, 1958.
7. *Карпов А. В.* Сравнительный анализ гражданских и трудовых правоотношений // Бухгалтер и закон. 2003. С. 2-11. 30 янв.
8. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001. 384 с.
9. *Коршунова Т. Ю., Нуртдинова А. Ф.* Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) // Государство и право. 1994. – № 2. – С. 30-41.
10. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. 573 с.
11. *Лушников А. М.* Наука трудового права России. Историко-правовые очерки в лицах и событиях. М.: Проспект, 2003. 304 с.
12. *Народная энциклопедия научных и прикладных знаний.* – М., 1912. – Т. 11. Полутом 2.
13. *Общая часть науки советского трудового права и вопросы её дальнейшего развития // Советское государство и право.* – 1975. – № 4.
14. *Олійник О. М.* Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917-1929 рр.). Автореф. дис. ... к. ю. н. Х., 2003. – 20 с.
15. *Пашерстник А. Е.* Развитие советского трудового права // Вопросы труда в СССР. – М.: Госполитиздат, 1958.
16. *Смолярчук В. И.* Актуальные вопросы развития науки советского трудового права // Советское государство и право. – 1965. – № 6. – С. 37-44.
17. *Советское государство и право.* – 1940. № 2. С. 55-71.
18. *Сырых В. М.* Логические основания общей теории права: В 2 т. Т. 1: Элементный состав. – М.: Юридический Дом «Юстицинформ», 2000. 528 с.
19. *Таль Л. С.* Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора // Право. 1908. – № 34.
20. *Таль Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общие учения. – Ярославль, 1913.
21. *Таль Л. С.* Очерки промышленного права. М., 1916.
22. *Хохлов Е. Б.* К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. № 3. С. 122-127.
23. *Хохлов Е. Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. СПб.: СПбГУ, 2000. 196 с.
24. *Lyon-Caen G., Pelissier J., Supiot A.* Droit du travail. Paris, 1996.
25. *Zollner W., Loritz K.-G.* Arbeitsrecht. 5. Aufl. München: C.H.Beck, 1998.

### С. В. Вишневецкая

Исторические аспекты формирования и развития отрасли трудового права.

В статье анализируются особенности исторического развития отрасли трудового права, что является важным и необходимым для прогнозирования путей и способов дальнейшего развития и усовершенствования современного трудового права Украины.

In this article is explored the features of historical development of the field of labour law which is extraordinarily important and necessary for prognostication of ways and methods of subsequent development and perfection of modern labour right of Ukraine.