

ЖЕРНАКОВ В. В.,
кандидат юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.5.8>

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ: ПОГЛЯД КРИЗЬ ПРИЗМУ ЧАСУ

У статті досліджено актуальні питання розвитку законодавства про працю та проблеми у формуванні комплексного підходу до регулювання відносин у сфері праці. Головною науковою думкою публікації є твердження, що будь-яка реформаторська робота тільки тоді може бути якісною, коли у її процесі втілено досвід, сформований роками і навіть десятиліттями.

Ця аксіома має бути реалізованою і у створенні засад новітнього законодавства про працю, що має відповідати сучасним вимогам. При цьому слід враховувати, що головний нормативний акт у трудовому середовищі має бути не тільки сучасним, а й ефективним для майбутнього механізму регулювання соціально-трудових відносин. Перед розробниками цього акту постає завдання втілити у його змісті сформовані протягом десятиліть засади, характерні для реалізації прав та інтересів людини у сфері праці.

З метою підготовки пропозицій щодо змісту основного нормативного акту у сфері праці проаналізовано нормативні джерела XIX та початку XX століть і наукову літературу цього періоду. Заперечується спрощений підхід до визначення галузевої належності перших нормативних актів у сфері праці, який може призвести до помилкових методологічних висновків. Доведено, що законодавство про працю має своїми витокami середовище промислового права, а не цивільного права. Тому концепція нового головного нормативного акту у сфері праці, побудована на цивільно-правових засадах, не тільки руйнує соціальну спрямованість трудового права, а й не відповідає витокам законодавства про працю.

Зроблено висновок, що соціальна спрямованість законодавства про працю була визначена не соціалістичною ідеологією, а формувалася у надрах капіталізму за умов промислової революції. В її основі не ідеологічна, а гуманістична, людиноцентрична сутність. Вже у першій половині XIX століття було закладено засади комплексного регулювання відносин із праці, коли об'єктом регулювання стали не стільки майнові, як організаційні, дисциплінарні, особистісні відносини з відплатної найманої праці.

Ключові слова: законодавство про працю, систематизація, розвиток, виток, промислове право, цивільне право.

Zhernakov V. V. Reforming Ukrainian labor legislation: look through the prism of time

The article examines current issues of labor legislation and problems in forming a comprehensive approach to the regulation of labor relations. The main scientific idea of the publication is the statement that any reform work can only be of high quality if its process embodies the experience formed over years and even decades.



This axiom must be implemented in the creation of the foundations of the latest labor legislation, which must meet modern requirements. It should be borne in mind that the main normative act in the labor environment should be not only modern but also effective for the future mechanism of regulation of social and labor relations.

The developers of this act are faced with the task of embodying in its content the principles formed over decades, characteristic of the realization of human rights and interests in the field of labor. In order to prepare proposals for the content of the main normative act in the field of labor, the normative sources of the 19th and early 20th centuries and the scientific literature of this period are analyzed. A simplified approach to determining the sectoral affiliation of the first regulations in the field of labor, which can lead to erroneous methodological conclusions, is denied.

In particular, it has been proven that labor legislation has its origins in the environment of industrial law, not civil law. Therefore, the concept of a new main normative act in the field of labor, built on civil law, not only destroys the social orientation of labor law, but also does not correspond to the origins of labor legislation.

It is concluded that the social orientation of labor legislation was not determined by socialist ideology, but was formed in the depths of capitalism under the conditions of the industrial revolution. It is based not on an ideological, but on a humanistic, human-centered essence. As early as the first half of the 19th century, the principles of complex regulation of labor relations were laid, when the object of regulation was not so much property as organizational, disciplinary, personal relations of paid labor.

Key words: labor legislation, systematization, development, origins, industrial law, civil law.

Вступ. Процес реформування законодавства про працю має свою історію. Сучасний період триває майже два десятиліття, протягом яких було розроблено декілька проектів Трудового кодексу (окремі з них навіть подавалися до Верховної Ради). За останній рік до цього механізму з'явилися нові підходи, які можна назвати радикальними. Вони суттєво відрізняються від сформованих протягом десятиліть засад організації найманої праці і регулювання відносин, що виникають на її підставі.

Про зміст і спрямованість перетворень у регулюванні відносин із праці можна робити висновки з тексту проекту Закону «Про працю» (законопроект № 2708, поданий до Верховної Ради у грудні 2019 року). Ним планується регулювати фактично тільки індивідуальні відносини у сфері праці, надавши великий простір для договірного регулювання. Чи здатне договірне регулювання замінити повноцінне регулювання широкого кола відносин із праці, що складають предмет сучасного трудового права, ми зможемо побачити через декілька років у разі продовження цього напрямку реформ в економіці. Для формування ж дійсно професійного, кваліфікованого підходу до оновлення законодавства про працю потрібно врахувати досвід реформ організації найманої праці, у тому числі на початку становлення законодавства про працю.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз витоків законодавства про працю й формування засад трудового права, обґрунтування наукової позиції щодо неприпустимості спрощеного підходу до підготовки основного нормативного акту у сфері праці.

Результати дослідження. Правове регулювання праці на вітчизняних теренах має своїми витокami першу половину XIX століття, коли було видано декілька нормативних актів із обмеження тривалості робочого часу, правових форм закріплення осіб за підприємствами, впровадження найму праці тощо. З розвитком законодавства та аналізу потреб у правовому регулюванні відносин у сфері праці почало формуватися наукове бачення соціальних і правових проблем, які виникали у цьому складному процесі.

Зародження трудового права як галузі наукових знань здебільшого пов'язують із впливом дисертаційних і монографічних робіт Л.С. Таля [1]. Однак ця загальноновизнана



позиція потребує уточнення: поряд із глибокими і змістовними науковими працями Л.С. Таля слід згадати і роботи фахівців-практиків, які суміщали роботу у сфері права, економіки або соціології із науковою діяльністю та яких не можна віднести до «чистих трудовиків» (М.Х. Бунге, Л.Я. Еліассон, В. Зомбарт, В.П. Литвинов-Фалінський, Ф.Г. Тернер, Л. Тихомиров, Р.А. Тютримова, І.І. Янжул та багато інших).

Крім того, не можна залишити поза увагою величезний внесок у розбудову теорії праці, зроблений В.Г. Яроцьким. За висновком А.М. Лушнікова, В.Г. Яроцький аргументовано довів, що наймана праця не може бути предметом господарського обороту. Його аргументація може бути визнана обґрунтованою навіть в умовах сучасності [2, с. 281–291].

На початку нового століття з'явилися перші дослідження наслідків організації праці у промисловості, які, на нашу думку, слугували підґрунтя для формування захисної функції трудового права. Так, В. Зомбарт звернув увагу на те, що розподіл праці не тільки зумовлює її спеціалізацію й підвищує продуктивність, але й створює можливість експлуатації праці неповнолітніх, жінок [3, с. 46].

У роботі І.С. Войтинського 1911 року можна знайти примітний висновок із аналізу статті 145 Статуту промислового: від відрахувань із заробітної плати за час прогулу робітник звільняється у низці випадків, у тому числі якщо неявка робітника відбулася внаслідок позбавлення його волі [4, с. 39]. На мій погляд, цю правову позицію можна розвинути й тим, що серед поважних причин несвочасного прибуття на роботу значилося й позбавлення волі [5, с. 23].

Тобто, у законодавстві першої половини XIX століття вже містилася норма, яку на початку XX століття вважали принциповим положенням: юридичний факт прогулу як правопорушення за цих обставин відсутній, оскільки у його складі немає суб'єктивної сторони. Та чомусь ця правова конструкція, методологічне значення якої не втрачено й нині, пройшла повз увагу Пленуму Верховного Суду України, який у постанові № 9 від 06.11.1992 визнав прогулом знаходження працівника у медвитверезнику.

На зростанні ролі держави у регулюванні питань праці зосередився Л. Тихомиров. На його думку, у протиріччя зі старими ліберальними ідеями держава втручається в усі сторони трудових відносин, а тому регулює більшою чи меншою мірою робочий час неповнолітніх, жінок і деякою мірою і дорослих; робить обов'язковим святковий відпочинок; встановлює правила захисту робітників від небезпек на роботі, дотримання санітарних умов, правила видачі заробітної плати; захищає робітників від зловживання штрафами; забезпечує долю робітників через державне страхування від хвороби, каліцтва, інвалідності та старості (зароджується навіть страхування від безробіття); визначає норми громадських організацій робітників і підприємців [6, с. 156–158].

Особливу увагу необхідно звернути на цікаву наукову працю професора Харківського університету (а згодом і Харківського інституту народного господарства) О.А. Раєвського [7], у якій було здійснено не тільки аналіз розвитку законодавства країн Європи щодо працевлаштування, але й теоретично обґрунтовано необхідність створення ефективної системи забезпечення роботою нужденних як напряму державної діяльності.

Спираючись на законодавство (починаючи з актів XVII століття) і практику Франції, нормативні акти (від 1535–1536 р.р. і надалі) та їх реалізацію в Англії, укази 1701 і 1708 років та подальші акти у Німеччині, О.А. Раєвський зробив висновок щодо змін у підходах провідних держав Європи до соціальної політики. Відповідні реформи він пропонував і на вітчизняних теренах, відстоюючи позицію, що не варто надавати пріоритет «трудовій допомозі» як засобу підтримки безробітних, а слід всебічно розвивати працевлаштування як системну діяльність. Саме він одним із перших серед науковців провів порівняння між такими категоріями як право на працю, право на існування, право на допомогу [7, с. 52–53].

Інтенсивний розвиток законодавства про працю у ті часи зумовив необхідність про-світницької діяльності у правовій сфері й видання довідникової літератури, яка містила відповідний нормативний матеріал. Зокрема, у 1887 році А. Плансон видав «Повну збірку законів, правил, інструкцій та циркулярів про робітників на фабриках, заводах і на сільських



роботах», а у 1897 році А. Кобеляцький здійснив видання «Повної збірки узаконень про найм робітників на фабрики, заводи й мануфактури; про взаємини фабрикантів і робітників; про фабричні інспекції; про нагляд за закладами фабрично-заводської промисловості» [8].

Аналіз законодавства про промислову працю XIX століття свідчить про те, що саме в ньому почало формуватися законодавство про працю. Наприклад, у Статуті про промисловість, який був частиною Зводу законів Російської імперії 1825 року, вже вмістилася спеціальна глава 4 «Про найм робочих на фабрики, заводи і мануфактури» [9]. Об'єктом регулювання у ньому були далеко не цивільні відносини з купівлі-продажу робочої сили. Це були організаційні, особистісні, дисциплінарні відносини з оплачуваної найманої праці. Тобто, вже тоді сформувалися засади комплексного регулювання відносин на основі праці – дуже значного явища, що дало підстави для поступового формування самостійної галузі права.

Поступово воно набувало соціального спрямування, характерного для забезпечення прав людини. Так, Статутом про промислову працю працівникові надавалося право вимагати припинення договору внаслідок побоїв, тяжких образ, поганого ставлення з боку господаря або осіб, які наглядають за процесом праці; внаслідок порушення умов про забезпечення працівника продуктами тощо.

Природна властивість праці (участь у ній людини) з об'єктивною необхідністю викликала соціальний складник у регулюванні широкого кола відносин, які виникають на основі найманої праці. Тому зовсім не випадково паралельно з розвитком законодавства про працю виникло підґрунтя для розвитку законодавства про соціальне забезпечення людей праці. Розпочалося й дослідження проблем життя робочого класу та його соціального захисту, а серед перших науковців у цій сфері були В.Г. Яроцький [10], П.І. Георгіївський [11], А.М. Горовцев [12], А.М. Нолькен [13].

Після подій 1917 року наукові дослідження активізувалися з прийняттям нових трудових кодексів 1922 року. З'явилися цікаві роботи, у яких містилися не тільки коментарі до нового законодавства, а й теоретичні узагальнення, що не втратили свого методологічного значення в сучасних умовах реформи трудового права.

Ф.Р. Дунаєвський, аналізуючи сутність професійного добору в його соціальному значенні, виокремив два підходи до визначення професії, які відображають дві протилежні соціальні позиції: позицію індивіда і позицію суспільства. Вони втілюють епоху збирання соціальної єдності та епоху зібраної соціальної єдності. Надалі він назвав три основні труднощі на шляху здійснення професійного підбору (технічна, соціальна й біологічна) і запропонував шляхи їх вирішення [14, с. 11].

С. Глікин досить сміливо для тих часів заявив, що норма статті 44 КЗпП 1922 року про те, що «перехід установи, підприємства або господарства від одного відомства чи власника до іншого не припиняє дію трудового договору» і є прикладом примусового укладення договору, який зводить нанівець договірну свободу. Радянський трудовий договір є ущербленою правовою формою, відхиленням від класики договірної регулювання, але вимушеним. Методологічно важливим є його висновок: реалії слід враховувати. Під такою реалією він дипломатично розумів комуністичне гасло про поступове відмирання права на шляху до розгорнутого будівництва соціалізму [15, с. 23].

Про можливість існування «третього» варіанту договору про працю у 1927 році розмірковував В.М. Догадов. На підставі аналізу швейцарського кодексу зобов'язального права 1912 року, позицій В. Ендемана щодо відходу від традиційних правових форм та Ф. Лотмара з приводу корінного перегляду поняття трудового договору він дійшов висновку про необхідність виділення поряд із договором підяду і з трудовим договором особливого договірної типу. Він має охопити змішані проміжні категорії праці, які не вкладаються у звичайні шаблони трудових чи підрядних відносин [16, с. 139]. Саме ця позиція може стати у нагоді в сучасних наукових дискусіях з приводу перспектив правового регулювання новітніх форм організації праці.

Думка про те, що необхідність комплексного правового регулювання праці – це вигадка соціалістичної ідеології, спрямованої на підтримання гасла про пролетаріат як



провідну силу суспільства і покликаної захищати тільки працівників, є спрощеною. Цей підхід інколи в сучасній літературі викладається як щось повністю очевидне, цілком зрозуміле передовій частині суспільства і таким, що не потребує доведення. Насправді все не зовсім так. Висновки з приводу витоків трудового права, історичного періоду зародження законодавства про працю потребують більш виваженого і аргументованого обґрунтування.

У методологічному аспекті думку про те, що трудовий договір зароджувався у надрах цивільно-договірному механізмі регулювання відносин із праці, слід піддати сумніву. Аналіз літератури початку ХХ століття дає підстави для висновку, що з цивільно-правовим договором про надання послуг вийшло навпаки.

Н.Н. Рейнке ще у 1925 році, дослідивши співвідношення трудового договору і договору підряду, запропонував нову форму договорів у цивільному праві – договору особистого найму. Він переконував, що введення у Цивільний кодекс поняття особистого найму поклало б кінець ускладненням, створивши юридичну категорію для договорів, предметом яких є праця, що не підходить під поняття трудового договору. Тоді договір підряду може бути у своєму природному руслі підприємницьких відносин, і трудовий договір залишився б у сфері залежної праці [17, с. 33].

Проти такої позиції активно виступав І. Троїцький, який вважав, що про виділення особливого договору особистого найму можна говорити тільки як про різновидність підряду. На його думку, і підряд, і особистий найм передбачають самостійний виступ обох контрагентів у процесі суспільного виробництва. Навряд чи доречно до двох зовні переплетених договорів приєднувати ще третій, який складно відмінити від одного з перших двох і за характером регулювання, що не може суттєво відрізнитися від підряду [18, с. 38].

Практика довела правоту поглядів Н.Н. Рейнке. Нині у Цивільному кодексі України (далі – ЦКУ) договірному регулюванню послуг присвячено окрему главу 63. Згідно зі ст. 901 ЦКУ за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник – оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.

Слід підкреслити, що правова конструкція договору про надання послуг містить як спільні з трудовим договором риси, так і відмінності. Ці договори схожі у тому, що і виконавець повинен надати послугу особисто (ч. 1 ст. 902 ЦКУ), і працівник за трудовим договором має виконувати роботу особисто (ст. 21, ст. 30 КЗпПУ). Якщо працівник не має права передоручити виконання роботи за договором будь-якій іншій особі (ст. 30 КЗпПУ), то виконавець має право покласти виконання договору про надання послуг на іншу особу у випадках, встановлених договором, але при цьому виконавець залишається повністю відповідальним перед замовником за порушення договору (ч. 2 ст. 902 ЦКУ).

Такі особливості у регулюванні відносин, які виникають на підставі цих схожих, але різних договорів, тільки підкреслюють принципові відмінності між трудовим правом і правом цивільним. Парадигма трудового договору зумовлює теоретичну конструкцію трудових правовідносин із його особистісним, організаційним і відплатним елементами. Тому головною відмінністю між цивільним договором про надання послуг і трудовим договором є те, що робота за трудовим договором обов'язково оплачується, тоді як плата за договором про надання послуг може бути передбачена (ч. 1 ст. 903 ЦКУ).

Цей приклад свідчить не лише про те, що договори про працю у трудовому праві й у цивільному праві мають одні коріння. Тут є підстави для більш глибокого висновку: співвідношення цивільного права і трудового права не можна розглядати як відносини галузі-«матері» та галузі-«дитини». Трудове право не є результатом розвитку цивільного права, а цивільне законодавство навіть може розвиватися на базі законодавства про працю. Зокрема, з концепції трудового договору може виникати й договір цивільно-правового характеру.

Крім того, важливий висновок щодо цього порівняльного аналізу полягає у тому, що трудове право має свої принципи, які впливають із природи праці й участі у ній людини як носія здібності до праці. У трудовому праві неоплачуваної праці не буває, і це правило



має імперативне регулювання через спеціальний закон, відповідну главу у чинному Кодексі законів про працю. Оплата є для роботодавця обов'язком, який забезпечується не тільки позитивним регулюванням, а й відповідальністю.

Необхідно зробити й методологічно важливий для реформування законодавства про працю висновок: перехід до цивільно-правових засад у регулюванні відносин із найманої праці потенційно створить «шпаринки» для проникнення договірного відхилення від оплати праці, що не можна допустити у жодному випадку.

Небезпека полягає у тому, що цивільне право може розхитати моноліт нинішнього правового механізму захисту елементарних, мінімальних прав людини у сфері праці, серед яких право на оплату та регулювання робочого часу. Практика свідчить, що багато хто з роботодавців усіяло намагається уникнути приписів законодавства про працю, маскуючи трудові правовідносини під цивільно-правові шляхом укладення цивільних договорів.

На цьому фоні позитивним фактом нашої дійсності є те, що судові органи послідовно проводять кропітку роботу, встановлюючи у конкретних справах факти існування трудових правовідносин, прихованих цивільно-правовими договорами. Зокрема, Верховний Суд України за останні три роки прийняв щонайменше десять постанов із таких справ, постійно підкреслюючи характерні для трудових правовідносин ознаки. Це означає, що органи судової влади діють відповідально, відстоюючи права людини у сфері праці і не допускаючи експансії цивільно-правового регулювання у трудовоправову сферу.

Висновки. Дослідження витоків формування законодавства про найману працю дає підстави для висновку, що комплексне регулювання відносин із найманої праці зародилося не у цивільно-правовому середовищі, а в надрах промислового (робітничого) права і має майновий, організаційний та особистісний складники. У сукупності вони створюють моноліт соціально-трудова відносин, які мають об'єктивний характер і не залежать від ідеологічних засад.

Список використаних джерел:

1. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. СПб., 1909. 54 с.
2. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М., 1912.
3. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ярославль, 1913. 422 с.
4. Таль Л.С. Трудовой договор: Тезисы диссертации на соискание степени магистра гражданского права. Право, 1913. № 49. СПб. С. 2870–2876.
5. Таль Л.С. Юридическая природа организации или внутреннего порядка предприятия. М., 1915.
6. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. 125 с.
7. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918. 188 с.
8. Лушников А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 2010. Т. 1. 563 с.
9. Зомбарт В. Организация труда и трудящихся. СПб., 1901. 457 с.
10. Войтинский И.С. Стачка и рабочий договор по русскому праву. СПб., 1911. 72 с.
11. Плансон А. Полное собрание законов, правил, инструкций и циркуляров о рабочих на фабриках, заводах и на сельских работах. СПб., 1887. 138 с.
12. Тихомиров Л. Рабочий вопрос (практические способы его решения). М., 1909. 210 с.
13. Раевский А.А. Трудовая помощь как задача государственного управления. Х., 1910. 54 с.
14. Плансон А. Полное собрание законов, правил, инструкций и циркуляров о рабочих на фабриках, заводах и на сельских работах. СПб., 1887. 138 с.
15. Кобеляцкий А. Полный сборник узаконений о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры; о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих; о фабричной инспекции; о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности. СПб., 1897. 143 с.



16. Свод законов Российской Империи. Устав о промышленности. СПб., 1825. 272 с.
17. Яроцкий В.Г. Страхование рабочих в связи с ответственностью предпринимателей. Т. 1-2. СПб., 1895.
18. Яроцкий В.Г. Ответственность предпринимателей за несчастные случаи с рабочими. СПб, 1897. С. 271–314.
19. Георгиевский П.И. Призрение бедных и благотворительность. СПб, 1894. С. 97–118.
20. Горюнов А. Трудовая помощь как средство призрения бедных. СПб., 1901.
21. Нолькен А.М. Законы о вознаграждении за увечье и смерть в промышленных заведениях частных, общественных и казенных. СПб, 1911.
22. Нолькен А.М. Закон о страховании рабочих: практический комментарий. СПб., 1913.
23. Нолькен А.М. Закон об обеспечении рабочих на случай болезни: практическое руководство. СПб., 1914.
24. Дунаевский Ф.Р. Профессиональный подбор и его социальный смысл. Х., 1923. 64 с.
25. Гликин С. К вопросу о природе советского трудового договора. Революция права. 1928, № 4. С. 20–33.
26. Догадов В. Характерные черты трудового договора. Советское право. 1927. № 4(28). С. 126–139.
27. Рейнке Н.Н. Право и жизнь. Журнал. Книга вторая-третья. М., 1925. С. 33.
28. Троицкий И. Право и жизнь. Журнал. Книга шестая-седьмая. М., 1926. С. 38.

