



Авескулов Валерій Дмитрович,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків
e-mail: vdaveskulov@gmail.com
ORCID 0000-0001-9144-371X

doi: 10.21564/2414–990x.148.193815
УДК 349.22(477)(083.71)

ФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ ДЕФІНІЦІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ВІД Л. ТАЛЯ ДО ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ»

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Чинне трудове законодавство регламентує порядок реалізації цього права та відводить визначальну роль у цьому процесі трудовому договору. Визначення її основні ознаки останнього на різних етапах розвитку суспільства відображають загальний стан усієї галузі, баланс інтересів роботодавців та працівників, співвідношення законодавчого та договірного регулювання.

Проаналізовано історичний шлях, який пройшла дефініція поняття «трудоий договір» як на законодавчому рівні, так і у наукових роботах. Проведене дослідження дало змогу відстежити загальні тенденції розвитку інституту трудового договору та оцінити чинний стан законодавства із цього питання. Зокрема, було проаналізовано визначення, що міститься в статті 21 чинного Кодексу законів про працю України, та пропозиції авторів існуючих проєктів Трудового кодексу України та Закону України «Про працю».

Ключові слова: трудовий договір; трудові відносини; КЗпП 1918; КЗпП 1922; проєкт закону «Про працю»; історія трудового права; обов'язки працівника; обов'язки роботодавця.

Авескулов В. Д., кандидат юридических наук, асистент кафедри трудового права, Національний юридический університет імені Ярослава Мудрого, Україна, г. Харьков.
e-mail: vdaveskulov@gmail.com ; ORCID 0000-0001-9144-371X

Формирование законодательной дефиниции трудового договора: от Л. Таля до проекта закона Украины «О труде»

Статья 43 Конституции Украины гарантирует каждому право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно избирает или на который свободно соглашается. Действующее трудовое законодательство регламентирует порядок реализации этого права и отводит определяющую роль в этом процессе трудовому договору. Определение и основные признаки последнего на разных этапах развития общества являются отражением состояния всей отрасли, баланса интересов работодателя и работника, соотношения законодательного и договорного регулирования.

Анализируется исторический путь дефиниции понятия «трудовой договор» как на законодательном уровне, так и в научных работах. Проведённое исследование позволило отследить общие тенденции развития института трудового договора и оценить текущее состояние национального законодательства по этому вопросу. В частности, были проанализированы определения, что содержатся в статье 21 действующего Кодекса и предложения авторов существующих проектов Трудового кодекса Украины и Закона Украины «О труде».

Ключевые слова: трудовой договор; трудовые отношения; КЗоТ 1918; КЗоТ 1922; проект Закона «О труде»; история трудового права; обязанности работника; обязанности работодателя.

Вступ. Трудовий договір безумовно є фундаментальним інститутом галузі трудового права, вивчення якого завжди перебувало у центрі уваги науковців. Не буде перебільшенням сказати, що з роботи, присвяченої трудовому договору, постала сама галузь трудового права: праця Л. С. Талья (L. S. Tal) «Трудовой договор: цивилистическое исследование» 1913 р. заклала основи відмежування трудового договору від суміжних цивільних договорів і вже протягом більше як століття є предметом вивчення та цитування ученими-трудоуниками.

Феномен трудового договору є настільки складним та багатогранним, що усередині нього можна виокремити значний перелік підпитань, вивчення кожного з яких вимагатиме підготовки щонайменше дисертаційної роботи. Та, мабуть, ніщо так ємно не передає сутність явища та не відображає характер регулювання інституту, як законодавча дефініція ключового поняття. Саме у визначенні трудового договору знаходять своє відображення основні права й обов'язки сторін, на основі чого можна судити про баланс інтересів сторін трудових правовідносин та співвідношення законодавчого і договірною регулювання в державі.

У світлі глибинної реформи трудового законодавства, фундамент якої закладено у тексті проекту закону України «Про працю» (№ 2708 від 28 грудня 2019 р.), розробленого Кабінетом Міністрів України, доречним видається окинути поглядом історичний шлях, який пройшло визначення трудового договору, і за допомогою цього оцінити висунуту урядовцями пропозицію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання визначення та основних ознак трудового договору завжди було у центрі уваги фахівців трудового права. Зокрема, дана проблематика порушувалася в роботах та публікаціях М. І. Іншина (M. I. Inshyn), В. В. Лазора (V. V. Lazor), Н. О. Мельничук (N. O. Melnychuk), Б. А. Римара (B. A. Rymar), С. О. Сільченка (S. O. Silchenko), Ф. А. Цесарського (F. A. Tsesarskyi), Г. І. Чанишевої (G. I. Chanysheva), О. М. Ярошенка (O. M. Yaroshenko). Проте у названих роботах мова переважно йшла про аналіз категорії «трудоу договір» у конкретний період часу.

Мета і завдання публікації – з'ясування того, наскільки сьогоднішня дефініція, що міститься в ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), та варіант, що пропонується розробниками проекту закону України «Про працю» (далі – проект-2019), враховують історичний досвід, відображають наявні наукові досягнення і відповідають викликам сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Як вже зазначалося, першим науковцем на вітчизняному просторі, що почав відмежовувати трудовий договір від суміжних цивільно-правових конструкцій, був Лев Семенович Таль (1866–1933). Л. С. Таль (L. S. Tal) писав, що «для підкорення робітника хазяйській владі, надзвичайно часто пов'язаного з обіцянкою роботи, в чинних кодексах неможливо знайти ані належної правової форми, ані відповідних правових положень». У висновках до своєї роботи вчений писав, що сутність трудового договору полягає в тому, що одна особа поступає на службу чи на роботу до іншої, віддає їй всю або значну частину своєї господарської діяльності та отримує від неї весь або більшу частину свого заробітку [7, с. 4, 420].

Ф. А. Цесарський (F. A. Tsesarskyi), оцінюючи наукову спадщину Л. С. Талья (L. S. Tal), слушно зауважує, що його вчення про трудовий договір й досі може бути фундаментальним теоретичним підґрунтям для розвитку сучасної теорії трудового договору та її практичної реалізації в нормах українського трудового права [8, с. 67].

Більшовицька влада не відразу втілила в життя ідеї Л. С. Талья, і Кодекс законів про працю 1918 р. не містить згадки про трудовий договір. Перша законодавча модель трудового права віддала перевагу централізований складовій, практично повністю оминувши можливість договірного регулювання відносин між адміністрацією підприємства та робітником. Приміром, залучення робітників до праці відбувалося не шляхом прямих перемовин між сторонами трудових відносин, а через спеціально створені органи, які відігравали роль посередників (п. 16). Іншим прикладом домінування публічного начала в трудових відносинах того часу може слугувати норма, закріплена в п. 24. За нею безробітний не мав права відмовитися від роботи, що пропонувалася йому відділом розподілу робочої сили, якщо її умови не відхилялися від норм, установлених відповідним тарифним положенням [2].

У Кодексі 1922 р. питанню трудового договору присвячено окрему главу, що складалася з 23 статей. Перше законодавче визначення поняття виглядало таким чином: «Трудовий договір це угода двох або більше осіб, за яким одна сторона (найманець) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за винагороду» (п. 27). Як бачимо, перша законодавча дефініція була доволі лаконічною.

Водночас у Кодексі 1922 р. було закріплено цілу низку правил, які проіснували вже майже ціле століття: а) про недопустимість погіршення в трудовому договорі становища робітника порівняно із умовами, встановленими законами про працю, умовами колективного договору та правилами внутрішнього розпорядку (п. 28); б) про прирівняння в правах неповнолітніх працівників із повнолітніми (п. 31); в) про поділ трудових договорів за умовою строку на три види — безстрокові, строкові та на час виконання певних робіт (п. 34); г) неможливість переведення з одного підприємства на інше або переведення в іншу місцевість без згоди працівника (п. 37) тощо [3], але найважливішим досягненням цього Кодексу, на наш погляд, є започаткування самого договірного регулювання. Віднині законодавство встановлювало мінімум трудових гарантій

для робітників та службовців, тоді як у трудовому договорі не заборонялося встановлювати більш сприятливі для працівника умови.

Кодекс законів про працю УРСР 1971 р. від початку містив визначення трудового договору, що існує й донині: «Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». Слід зауважити, що коректне тлумачення цієї статті неможливе без згадки ст. 5 цього ж Кодексу. Зміст останньої полягав у тому, що договором про працю було заборонено не тільки погіршувати становище працівників (як це було в Кодексі 1922 р.), але й будь-яким іншим чином суперечити трудовому законодавству. За такого розуміння «свободи договору» дефініція могла бути скорочена включно до слів «законодавством про працю», залишаючи осторонь колективний договір та угоду сторін, адже ані в першому, ані в другому випадку не можна було відступати від норм законодавства [4]. Таким чином, у першій редакції Кодексу 1971 р. зафіксоване повернення до співвідношення публічного та приватного редакції 1918 р., а трудовий договір став подібним до договору приєднання, коли одна сторона встановлює умови договору, а друга не може запропонувати свої.

О. М. Аكوпова (O. M. Akopova) у своєму дослідженні, присвяченому трудовому договору, наголошує, що до переходу до ринкових відносин трудовий договір виконував, як правило, лише роль юридичної підстави виникнення трудових правовідносин. У той же час зміст самого договору визначався централізовано. Додаткові умови рідко включалися до трудового договору і зазвичай обмежувалися встановленням випробування [1, с. 7].

Слід зауважити, що чинна редакція визначення трудового договору неодноразово піддавалася критиці в наукових роботах. Зокрема, Г. І. Чанишева (G. I. Chanysheva) та Б. А. Римар (B. A. Rymar) зазначають, що у такому визначенні не повністю відображено три основні елементи трудового договору, які виділені наукою трудового права: організаційний, особистісний та майновий. До того ж, не закріплено, що працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, при цьому варто було б передбачити обов'язок працівника виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією; не встановлено обов'язок роботодавця «своєчасно і у повному обсязі» виплачувати працівникові заробітну плату. Зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачаються також колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами, про які в ст. 21 не йдеться [9, с. 25].

Н. О. Мельничук (N. O. Melnychuk), з огляду на чинний Кодекс та проект Трудового кодексу, що існував на час написання роботи (2009 р.), запропонувала

визначення трудового договору як договору між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу (трудова функція), визначену цим договором та на умовах, визначених у договорі, а роботодавець – надати працівникові роботу за цим договором, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, робити всі передбачені законодавством відрахування до державних органів та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату. Таке визначення трудового договору, на переконання дослідниці, враховує всі виявлені у процесі дослідження проблеми: 1) правильно вказуються сторони трудового договору; 2) враховуються сучасні тенденції розповсюдження виконання роботи вдома; 3) вказується на один з основних обов'язків роботодавця – робити відрахування до державних органів, оскільки всі визначення не враховують, що трудовий договір укладається насамперед, щоб отримати статус працівника (суб'єкта трудового права) та отримувати всі відповідні гарантії, встановлені трудовим законодавством, більшість з яких можлива саме внаслідок проведення вказаних відрахувань; 4) зазначено, що робота виконується на умовах, визначених договором, тобто надається більше свободи при укладенні трудового договору, що дозволяє встановити прийнятні, але рівнозначно обов'язкові для обох сторін умови співпраці; 5) збережено сутнісні ознаки трудового договору тих визначень, що пропонувалися раніше [6, с. 528–529].

Стрімкий розвиток інформаційних технологій спричиняє появу нових видів трудових правовідносин – телеробота, надомна праця, договори мінімум-максимум, аутстафінг та інші види нетипової зайнятості. Очевидним є той факт, що класична конструкція трудового договору не може повною мірою відповідати викликам часу.

Як зазначають А. М. Лушніков (A. M. Lushnikov) та М. В. Лушнікова (M. V. Lushnikova), модель традиційної зайнятості, що передбачала укладення безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійним окладом, за деякими винятками існувала більш-менш стабільно до 1970-х років, коли масове розповсюдження отримали нетипові форми зайнятості, що можуть бути охарактеризовані відсутністю або зміною однієї із трьох класичних ознак трудових правовідносин – особистісної, організаційної, майнової. Наслідком таких змін стала поява відповідних нетипових трудових договорів [5, с. 271].

Основною метою появи нових видів зайнятості є задоволення попиту працівників на більшу гнучкість робочого часу та бажання роботодавців більш ефективно використовувати трудовий ресурс. Життя стає динамічнішим, і люди намагаються якомога раціональніше використовувати власні ресурси. Як наслідок, трудове законодавство не встигає за розвитком відносин і отримує значну кількість прогалин, які слід заповнювати.

Тепер проаналізуємо сучасну законопроектну діяльність і подивимося, чи прислухаються до наукових закликів автори законодавчих текстів. Почнемо з дефініції трудового договору, що пропонується розробниками проекту Трудового кодексу (прийнятого Верховною Радою України в першому читанні 5

листопада 2015 р.; у редакції від 24 липня 2017 р.; далі – проєкт-2017): «трудо-вий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, нормативних актів роботодавця під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

Розглянемо особливості наведеного визначення, порівнявши його із визначенням чинного Кодексу.

Елементи визначення	КЗпП України	Проєкт-2017
Суб’єктний склад	Працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа	Працівник і роботодавець
Обов’язки працівника	1) виконувати роботу, визначену цією угодою; 2) підлягати внутрішньому трудовому розпорядкові	1) особисто виконувати роботу, визначену цією угодою; 2) додержання трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, нормативних актів роботодавця
Обов’язки роботодавця	1) виплачувати працівникові заробітну плату; 2) забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін	1) своєчасно та в повному обсязі виплачувати заробітну плату; 2) надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови
Становище суб’єктів	Не характеризується	Працівник перебуває «під керівництвом та контролем роботодавця»

Отже, розробники проєкту-2017 пропонують:

1) замінити у визначенні застаріле «власник або уповноважений ним орган» на більш сучасне та вже звичне «роботодавець»;

2) наголосити на особистісному елементі трудових правовідносин, про який йдеться в статтях 30 КЗпП України та 30 проєкту-2017;

3) розширити перелік нормативних актів, під дію яких підпадає особа після укладення трудового договору. На нашу думку, такий підхід заслуговує на позитивну оцінку, оскільки правилами внутрішнього трудового розпорядку не обмежується перелік актів, якими на працівника покладаються обов'язки при укладенні трудового договору;

4) ширше розкрити поняття «умов праці, необхідні для виконання праці». Погоджуючись із тим, що описання умов, що міститься в статті 21 КЗпП України, не є задовільним, все ж вважаємо, що згадка «санітарно-побутових» умов одночасно із «безпечними та здоровими» значною мірою знецінює дану новацію. По-перше, дивним є саме застосування прикметника «санітарно-побутовий», оскільки як на законодавчому, так і на побутовому рівні прикметник «санітарний» зазвичай застосовується в парі з прикметниками «гігієнічний» або «епідеміологічний». По-друге, видається, що «безпечні та здорові» умови вже включають в себе й «санітарно-побутові/гігієнічні/епідеміологічні», тому згадка останніх виглядає занайменш зайвою;

5) закріпити у самому визначенні обов'язок роботодавця не просто «виплачувати працівникові заробітну плату», а робити це своєчасно та в повному обсязі, що безумовно є більш коректним висловлюванням;

6) насамкінець автори проекту озвучують тезу, яка, з одного боку, є очевидною та зрозумілою, а з іншого, — не лунала прямо навіть у Кодексі 1922 р. Мова йде про те, що працівник перебуває «під керівництвом і контролем роботодавця». Таке формулювання нагадує ідею «хазяйської влади», що активно використовувалася в працях Л. С. Таля (L. S. Tal). Що несе в собі така новела? Перебування під керівництвом означає обов'язок працівника виконувати законні накази та розпорядження роботодавця, що на сьогодні закріплено в ст. 139 КЗпП України. Виконання наказів (розпоряджень) роботодавця є одним із основних обов'язків працівника, а їх невиконання — основою для притягнення останнього до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності. Тому вважаємо, що вказівка на перебування працівника під керівництвом роботодавця може мати місце у визначенні трудового договору.

Перебування під контролем роботодавця у чинному КЗпП України згадується лише у ст. 160, де йдеться про постійний контроль з боку роботодавця за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці. Звісно, у проєкті-2017 мова йде не стільки про контроль у сфері охорони праці, скільки про загальний контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва та працівник попередньо письмово повідомлений про такі заходи (ст. 29). Уважаємо, що запровадження даної новели є необхідним відображенням процесів, які вже мають місце у трудових правовідносинах. Проте слід наголосити, що процедура ведення відеоспостереження повинна бути ретельним чином регламентована в підзаконних нормативно-правових актах, оскільки існують ризики порушення ст. 32 Конституції України (щодо недоторканності особистого і сімейного життя).

Додамо, що в альтернативному проекті Трудового кодексу (№ 2410 від 8 листопада 2019 р., внесеного до Верховної Ради України групою народних депутатів на чолі з Н. Ю. Королевською) міститься таке ж визначення трудового договору з єдиною відмінністю – робота виконується працівником не тільки «під керівництвом та контролем роботодавця», але й у його інтересах. Вважаємо, що і таке доповнення має право на існування, адже саме той факт, що працівник діє в інтересах роботодавця, для прикладу, є однією із вагомих причин того, що у разі вчинення трудового матеріального правопорушення на працівника за загальним правилом накладається не повна, а обмежена матеріальна відповідальність.

Перейдемо до тексту проекту закону України «Про працю» та спробуємо оцінити, наскільки вдало його розробникам вдалося впоратися із озвученими вище проблемами. У ч. 1 ст. 15 пропонується така дефініція: «Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за цією угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці».

Спершу виокремимо відмінності наведеного варіанту, для чого розглянемо ті ж його складові, які ми аналізували у порівняльній таблиці.

1. *Суб'єктний склад.* Використано неоспорюваний нами варіант – «працівник» і «роботодавець».

2. *Обов'язки працівника.* У визначенні залишився один обов'язок – особисто виконувати роботу, визначену договором. Проте не згадується необхідність дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку та інших локальних нормативно-правових актів. На нашу думку, такий підхід є правильним, адже у випадку зі вже згадуваними надомними працівниками закріплення такого обов'язку не має сенсу. Проте вважаємо, що доречно було би доповнити перелік видів трудових договорів, який міститься у ст. 17 проекту-2019, трудовим договором із надомними (дистанційними) працівниками. Сьогодні працівники, що укладають трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особистою працею, згадуються на підзаконному рівні (приміром, у п. 2.4.5. Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держкомстату України від 29 вересня 2005 р. № 286), але запропонований нами крок логічно завершив би ідею щодо унормування роботи цієї категорії працівників на рівні закону.

3. *Обов'язки роботодавця.* а) автори проекту-2019 підтримали ідею авторів проекту-2017 щодо закріплення в дефініції поняття ознаки своєчасності та повноти оплати праці працівників. Повторимо, що нам така позиція також видається слушною; б) у тексті 2019 р. пропонується закріпити обов'язок щодо забезпечення належних умов праці. У науковій літературі постійно точиться дискусія щодо того, які саме умови повинні забезпечуватися працівникові і що саме повинно називатися «належними» умовами. Не вдаючись до суті цієї складної проблематики, зазначимо, що у ст. 8 проекту-2019 говориться про

гарантії прав на належні безпечні і здорові умови праці. Зокрема, в цій статті міститься відсилання до законодавства про охорону праці (Закон України «Про охорону праці» після ймовірного введення в дію Закону України «Про працю» залишатиметься чинним), а на роботодавця покладається відповідальність за організацію безпечного ведення робіт та вжиття заходів зі збереження життя та здоров'я працівника. Таким чином, питання визначення того, які умови вважатимуться належними, як і раніше, належатиме до сфери дії Закону України «Про охорону праці».

4. *Становище сторін.* На відміну від авторів проєкту-2017 автори проєкту-2019 у дефініції трудового договору не торкаються теми становища сторін. Проте в цій частині не можна оминати увагою текст пояснювальної записки проєкту-2019. У ній, зокрема, йдеться про принцип «збалансування інтересів сторін трудових відносин» та «зниження рівня державного втручання в індивідуальні відносини у сфері праці». Із аналізу тексту проєкту-2019 можна дійти висновку, що його розробникам у цілому вдалося досягнути поставленої мети: більше ніж у три рази зменшено обсяг Кодексу; повністю відсутні статті, що регулювали би питання дисципліни праці; у ст. 35 роботодавцеві надається право розірвання трудового договору з власної ініціативи (без вказування причини та з дотриманням строкових обмежень, тривалість яких залежить від стажу працівника); при цьому сторони самостійно домовляються про строки повідомлення про припинення трудового договору та розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця (п. 13 ч. 2 ст. 16); на розсуд сторін трудового та колективного договору залишено визначення переліку поважних причин, відповідно до яких працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, про який він просить (абз. 2 ч. 1 ст. 33); перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення, визначається у трудовому договорі (ч. 1 ст. 36) тощо.

Ці та інші нововведення проєкту-2019 подаються його лобістами як такі, що спрямовані на лібералізацію трудових відносин, спрощення процедур входу-виходу працівників на ринок праці, створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців тощо. Проте не думаємо, що такі пропозиції призведуть до досягнення озвучених цілей. Швидше навпаки — внаслідок використання нових малодосліджених механізмів ми ризикуємо отримати ще більшу фактичну залежність працівників від роботодавців, що в сучасних умовах може бути сприйнято суспільством дуже гостро і спричинити непередбачувані наслідки.

Висновки. Аналіз поняття та основних ознак трудового договору на будь-якому етапі розвитку суспільства як лакмусовий папірець здатний визначити основні риси всієї системи трудового права. Наведене в статті демонструє, що впродовж свого розвитку інститут трудового договору по-різному закріплював баланс інтересів між роботодавцем та працівником; неоднаково співвідносилося законодавче, локальне та індивідуальне регулювання. Від суто централізованого регулювання взірця 1918 р. до помірно договірного у 1922 р.; у 1971 р. було

заборонено відступати від умов праці, закріплених централізовано, але у 1988 р. із внесенням зміни до ст. 9 та появою в 1991 р. трудових контрактів співвідношення договірного та централізованого значною мірою похитнулося у бік першого. Від цього часу частка договірного дедалі збільшується.

Сьогодні ми маємо два основних проєкти нового кодифікованого акта, які по-різному пропонують закріпити баланс законодавчого та договірного. Якщо проєкт-2017 еволюційним чином намагається відобразити у законодавстві ті явища, що вже мають місце у трудових правовідносинах, не зачіпаючи істотним чином співвідношення законодавчого та договірного; то проєкт-2019 пропонує революційний шлях, за яким значна кількість тих питань, що протягом століття вважалися виключною компетенцією законодавця (зокрема, припинення дії трудового договору), передаються на розсуд сторін. Переконані, що перш ніж обрати другий варіант, слід відповісти на одне ключове запитання — чи зможе за такого нормативного регулювання працівник належним чином захистити свої права та інтереси? На наш погляд, нинішній рівень правової свідомості та соціальної відповідальності значної кількості роботодавців у поєднанні з дедалі зростаючим нівелюванням захисної ролі профспілок не дає підстав вважати, що рівень свободи, який буде надано роботодавцям у разі прийняття проєкту-2019, буде використано у добросовісний спосіб.

Список літератури

1. Акопова Е. М. Современный трудовой договор (контракт) : монография. Москва : Экспертное бюро, 1997. 304 с.
2. Кодекс законов о труде : Декрет ВЦИК от 10.12.1918 г. СУ РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.
3. Кодекс законов о труде : Постановление ВУЦИК от 02.12.1922 г. СУ УССР. 1922. № 52. Ст. 751.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.02.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. Москва : Статут, 2009. 1151 с.
6. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах. *Форум права*. 2011. № 3. С. 526–530. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_3_86.
7. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общие учения. Ярославль : Типография Губернского Правления. 1913. 422 с.
8. Цесарський Ф. А. Учення Л. С. Таля про трудовий договір як основа розвитку сучасної теорії трудового права. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 115. С. 60–68.
9. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : монографія. Одеса : Фенікс, 2011. 176 с.

References

1. Akopova, E.M. (1997). *Sovremennyiy trudovoy dogovor (kontrakt)*. Moscow: Ekspertnoye byuro [in Russian].
2. Kodeks zakonov o trude: dekret VTsIK ot 10.12.1918 g. (1918). *SU RSFSR*, 87–88, art. 905.
3. Kodeks zakonov o trude: post. VUTsIK ot 02.12.1922 g. (1922). *SU USSR*, 52, art. 751.
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon № 322-VIII vid 10.02.1971 r. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, dod. do № 50, art. 375*.

5. Lushnikov, A.M., Lushnikova, M.V. (2009). Kurs trudovogo prava. (Vols. 1–2); Vol. 2: Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Protssualnoe trudovoe pravo. Moscow: Statut [in Russian].

6. Melnychuk, N.O. (2011). Vyznachennia trudovoho dohovoru v novykh rynkovykh umovakh. *Forum prava*, 3, 526–530. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_3_86 [in Ukrainian].

7. Tal, L.S. (1913). Trudovoy dogovor. Tsivilisticheskoe issledovanie. Obschie ucheniya. Yaroslavl: Tipografiya Gubernskogo Pravleniya [in Russian].

8. Tsesarskyi, F.A. (2011). Uchennia L. S. Talia pro trudovyi dohovor yak osnova rozvytku suchasnoi teorii trudovoho prava. *Problemy zakonnosti*, 115, 60–68 [in Ukrainian].

9. Chanysheva, H.I., Rymar, B.A. (2011). Vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy. Odesa: Feniks [in Ukrainian].

Aveskulov V. D., PhD in Law, Assistant of Labor Law Department, Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv.

e-mail: vdaveskulov@gmail.com ; ORCID 0000-0001-9144-371X

Formation of legal definition of employment contract: from L. Tal to Labor Law Project

The Constitution of Ukraine guarantees to everyone the right to labour, including the possibility to earn one's living by labour that he or she freely chooses or to which he or she freely agrees. The State creates conditions for citizens to fully realise their right to labour, guarantees equal opportunities in the choice of profession and of types of labour activity.

The main way to realize given right is to enter into an employment contract. The first scientist on the territory of Russian Empire who studied a nature of employment contract and its distinctions from civil contracts was Lev Tal (1866–1933). Beginning from 1922 Employment Contract has also passed a long historical way in the national legislation.

Recently Cabinet of Ministers of Ukraine opened to the public a Project of new Labour Law. Its norms radically differs from the current legal regulation and offers a new reality for labor relations. Considering an importance of active discussion of new Project we decided to analyze a definition and main features of employment contract given in the Project and to compare it with previous legislative definitions. For this scientific achievements in this area were actively used.

The explanatory note to the Project gives us an idea about general aim of new document. The latter is directed to set equal rules for business, to make rights and interests of employers and employees balanced, to stimulate a development of new businesses, to simplify a procedure of starting and ending labour relations, lowering an unemployment level etc. Analysis of definition and main features of employment contract given in the Project shows that balance between legislative and contractual regulation is changing – the share of second is strongly increasing.

Concluding the research we state that the revolutionary changes offered by the Cabinet of Ministers of Ukraine can lead to situation when employees will not be able to defend themselves properly. As a result a unpredictable reaction from society can occur. Our suggestion is to continue a discussion of Project text and to use actively the scientific achievements accumulated by leading national and foreign schools of Labor Law.

Keywords: employment contract; labor relations; Labor Code 1918; Labor Code 1922; Labor Law Project; history of labor law; employer's duties; employee's duties.

Рекомендоване цитування: Авескулов В. В. Формування законодавчої дефініції трудового договору: від Л. Талія до проекту закону України «Про працю». *Проблеми законності*. 2020. Вип. 148. С. 96–106. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.148.193815>.

Suggested Citation: Aveskulov, V.D. (2020). Formuvannia zakonodavchoi definitsii trudovoho dohovoru: vid L. Talia do proiektu zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» [Formation of legal definition of employment contract: from L. Tal to Labor Law Project]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 148, 96–106*. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.148.193815> [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 29.01.2020 р.