

УДК 349.23:061.1ЄС **Ф.А. Цесарський**, канд. юрид. наук, доцент
*Національний університет «Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого»,
м. Харків*

УЧЕННЯ Л. С. ТАЛЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ТЕОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Передумови формування трудового законодавства почали складатися ще в Стародавньому світі, але перші законодавчі акти про працю на Заході приймалися в XIV ст. Уже в цей період втручання держави в суспільні відносини було вагомим, а з XVII до середини XVIII ст. явно переважали публічно-правові засади. З кінця XVIII ст. в регулюванні трудових відносин панівними стали приватноправові, а державне втручання було зведено до мінімуму. Така ліберальна тенденція крім очевидних плюсів мала відчутні негативні наслідки у виді нестримної експлуатації дитячої й жіночої праці, фактично необмеженого робочого часу, браку елементарних санітарно-гігієнічних умов на робочих місцях. Виникнення трудового законодавства як відносно самостійного масиву нормативно-правових актів відбулося в XIX ст. Пріоритет у цьому належав Англії. Вітчизняне трудове законодавство розвивалося в рамках загальноцивілізаційної тенденції, приблизно

в такій же проблемній і хронологічній послідовності. При цьому відставання від Заходу в середньому становило до півстоліття [6, с. 19, 20].

Разом із тим в історії вітчизняного права існував історичний етап, коли теорія трудового права зробила якісний ривок, багато в чому обігнавши юриспруденцію Заходу. Це був початок XX ст., пов'язаний з науковою діяльністю Л. С. Талья (1867 – 1933 рр), який став основоположником учення про трудовий договір [1, с. 218].

Життя й наукова діяльність ученого тісно пов'язані з Україною: саме в Харківському університеті у 1913 р. він захистив магістерську дисертацію «Трудовий договір».

У правовій літературі вивчення наукової спадщини Л. С. Талья з тим чи іншим ступенем повноти проведено в працях таких дослідників, як О. Т. Гундаріна [1], Б. Р. Карабельников [2], М. В. Лушникова, А. М. Лушников [5; 6], С. В. Ткаченко [10] та ін. Проте й на сьогодні його внесок

у розвиток учення про трудовий договір, у становлення трудового права як самостійної юридичної науки є недооціненим, що й визначає своєчасність даної статті. У ній ставиться завдання розкрити основні положення вчення Л. С. Таля, обґрунтувати актуальність його доктрини для сучасного етапу розвитку інституту трудового договору.

Науковець, мабуть, дуже здивувався б, дізнавшись, що майже через 100 років після оприлюднення його основних творів його зараховано до класиків трудового, а не цивільного права. Він, безумовно, вважав себе цивілістом, про що переконливо свідчить і його біографія, викладена в передумові праці «Трудовий договір. Цивілістичне дослідження», застосована ним методологія дослідження, та й сама назва перевиданої роботи. У період написання Л. С. Талем творів, трудового права як самостійної галузі права ще не існувало. Своїм зародженням в нашій країні й нинішнім станом воно багато в чому зобов'язано цьому правознавцеві. Навіть зі сплином майже століття від дня першого виходу у світ указаної його праці теоретичні положення, що містяться в ній, зберегли свою актуальність і оригінальність.

Учення Л. С. Таля про трудовий договір виникло як відповідь на насущні проблеми трудових

правовідносин. Бурхливий розвиток капіталізму в Європі, зростання робітничого і профспілкового руху, результати досліджень відносин найманих працівників і роботодавця спонукали юристів по-новому поглянути на інститут особистого найму [5, с. 27].

Ще на початку ХХ ст. Г. Ф. Шершеневич писав, що особистий найм установлює зобов'язальні відносини, підставою для яких служить трудовий договір, що передбачає вільну угоду сторін про користування послугами й надання їх. Цим він відрізняється від інших форм користування чужими послугами [11, с. 552, 553, 560, 561].

Мабуть, доречно звернути увагу на наступний факт. Ще до Л. С. Таля при аналізі договору особистого найму підкреслювалася така його особливість, як необхідність підпорядкування трудівника владі роботодавця (хазяїна). Проте саме Л. С. Таль обґрунтував це питання й низку інших, пов'язаних з ученням про трудовий договір в однойменній фундаментальній науковій праці, побудованій на аналізі теорії західноєвропейських учених про робочий договір, яка поряд з іншими його роботами стала основоположною для науки трудового права [7, с. 54].

Обґрунтовуючи юридичну природу трудового договору, правознавець учив: «Потреба в

чужій праці у практичному житті задовольняється шляхом договору подвійним чином: або робота обіцяється працівником у вигляді власної господарської діяльності, відособленої від діяльності роботодавця (підприємницька праця), або роботодавець здобуває право протягом певного часу й у певних межах розпоряджатися чужою робочою силою як знаряддям у своїй господарській діяльності, спрямовуючи її за своїм розсудом (служба праця). В останньому випадку працівник у відповідних межах на певний період часу обмежується у своєму господарському самовизначенні. Виконувана ним за договором діяльність економічно становить діяльність роботодавця, здійснювану через нього, а не його власну. Правовою формою для такого пристосування робочої сили однієї людини до завдань іншої і служить трудовий договір» [7, с. 80].

Цивілісти цього періоду вже розуміли, що, по-перше, інститут особистого найму є досить поширеним соціально значущим явищем, а найманець потребує законодавчого захисту від свавілля роботодавця, в підпорядкуванні якого він перебуває в процесі праці; по-друге, законодавство такого найму є фрагментарним і вимагає вдосконалення; по-третє, наука цивільного права не приділяє на-

лежної уваги розробці проблем особистого найму робітників, вважаючи спеціальні норми цивільного права, що регулюють відносини найманця й роботодавця, цілком прийнятними [10].

Про це досить емоційно говорив Л. С. Таль: «Науці доводиться констатувати той дивовижний факт, що для одного з найбільших і найважливіших явищ господарського побуту, для відносин між роботодавцем і підлеглою йому робочою силою сучасне цивільне право не виробило правової форми й не вказало належних юридичних принципів, на яких має бути побудовано їх законодавче нормування» [7, с. 105]. Оскільки ці слова були проголошені ним ще в 1913 р., науковця можна дорікнути в необ'єктивному викладенні досягнень науки цивільного права щодо розробки засад права робочого (промислового). До цього часу вже були відомі напрацювання європейських цивілістів, зокрема, двотомна праця Ф. Лотмара, наступником якого вважав себе Л. С. Таль, а також власні труди останнього. «Ми підемо шляхом, наміченим Ф. Лотмаром, – писав він, – але не ставимо собі такого широкого завдання, як цей учений, і розходимося з ним у визначенні основних форм» [7, с. 117].

У даному випадку йшлося про виділення Ф. Лотмаром 2-х видів трудових угод у договорах

про працю. Перший — це договір про несамостійну працю, за яким одна особа обіцяє за винагороду прикладення своєї робочої сили на відповідний або невизначений строк на підприємстві або в господарстві іншої в якості несамостійного працівника (робітника, службовця, учня), зобов'язуючись підкорятися (наскільки це впливає зі змісту й мети укладеного договору) хазяйській владі роботодавця. Другий — це договір про самостійну (підприємницьку) працю, за яким одна особа обіцяє іншій певну роботу, особисто ним виконувану або організовану, без підпорядкування хазяйській владі, а інша особа обіцяє винагороду за цю роботу [3, с. 183].

На відміну від Ф. Лотмара, трудовим договором Л. С. Таль називав тільки перший вид угоди. «Лотмарський договір про працю, — писав він у статті «Договір про працю як родове поняття», — становить собою не родове поняття, а абстракцію, збірне ім'я» [8, с. 14]. Критикуючи вченого за безплідні пошуки родового поняття, Л. С. Таль, як і інші цивілісти цього періоду, при аналізі того чи іншого виду правових договорів використовував поняття «трудова угода» [7, с. 116, 118, 119].

Разом із тим, проаналізувавши природу такого договору, науковець сформулював його

характерні ознаки, актуальні й у наш час:

— найманець пропонує свою робочу силу на деякий час на користь підприємства або господарства певної особи, збільшуючи тим самим запас коштів або енергії, яким остання може користуватися для досягнення своїх цілей;

— підпорядкування робочої сили й певною мірою особистості трудівника хазяйській владі;

— несамостійність працівника, але не щодо його належності до певного класу.

Безпосереднє значення має тільки різниця між обіцяркою послуг, які становлять предмет промислу, що здійснює працюючий за власним планом і рішенням, або взагалі між джерелом доходів, що планомірно ним здобуваються, і пропозицією своєї робочої сили на деякий період наймачеві для виконання тих чи інших постійних функцій безвідносно до власної господарської діяльності трудівника. У першому випадку ми маємо справу з працівником самостійним, у другому — з несамостійним.

Ґрунтуючись на цих ознаках, Л. С. Таль визначає трудовий договір як договірний тип документа, сутність якого полягає в тому, що одна особа — найманець — обіцяє за винагороду надання своєї робочої сили в якості несамостійного працівника

(робітника, службовця або учня) на відповідний або невизначений строк на підприємстві або в господарстві іншої — наймача, — зобов'язуючись підкорятися (наскільки це впливає зі змісту й мети договору) хазяйській владі останнього — роботодавця. Договір же підряду, або, як його називав вчений, а «договір про підприємницьку працю», визначався ним як договір, за яким одна особа обіцяє іншій певну роботу, що особисто нею виконується або організовується, без підпорядкування хазяйській владі, а інша особа обіцяє винагороду за неї [7, с. 84].

Виділяючи трудовий договір як самостійний договірний тип угоди, учений, звичайно ж, підкреслював необхідність відповідного самостійного законодавчого його регулювання.

Ототожнюючи робочу силу і працю, Л.С. Таль стверджував, що остання взагалі не належить до предметів, що продаються за певну суму, тому що вона не є матеріальною величиною „а й не може бути матеріалізована, якщо тільки її не змішувати з продуктом праці» [8, с. 12].

Юридична природа трудових угод не лише не вичерпується, й навіть жодним чином не визначається тим, що в них міститься міновий елемент, відбувається обмін праці на гроші. «Відчужувати працю юридично неможливо,

тому що ніхто інший, крім самого працівника, розпоряджатися його робочою силою не може» [7, с. 7,8, 46, 61, 80, 123.].

Розвиваючи концепцію Ф. Лотмара, правознавець зазначав, що в господарському побуті потреба окремого господарства в чужій робочій силі може задовольнятися подвійно: в порядку залучення праці по господарському самостійної або несамоїїної. У першому випадку відповідні відносини оформляються договором підряду, у другому — трудовим договором, або найму робочої сили.

На відміну від підрядника, найманий робітник входить до складу персоналу, виконує не свої господарські завдання, а лише сприяє досягненню тих, що ставить перед ним наймач як власник даного підприємства. У процесі роботи такий господарсько несамоїїний працівник неминуче підкорюється хазяйській владі роботодавця, яка, на думку Л. С. Таля, не залежить від договірної угоди: «Влада над робітниками належить хазяїнові в силу його соціального становища, а не тільки як договірної сторони» [9, с. 33.]. Однак хазяйська влада не залежить і від права власності на засоби виробництва. Влада підприємця як власника і його влада як хазяїна-організатора – дві різні сфери, не пов'язані між собою.

Отже, головною заслугою цього вченого є відокремлення трудового договору від інших видів договорів найму шляхом установлення відмітних ознак, що характеризують специфіку його правової природи, властивих йому як самостійній юридичній категорії і ключовому інституту трудового права. Науковець критикував ситуацію, коли норми права, що регламентують договірні трудові відносини, були хаотично розкидані по різних законодавчих актах і викладалися в них непослідовно [4, с. 186].

Безперечно, однастайності конструкції законодавчих актів сучасне трудове право досягло, але виникає запитання: погодився б учений із ситуацією, коли на законодавчому рівні визначаються умови договірних відносин на ринку праці, а дійсної свободи трудового договору у відносинах між працівниками й роботодавцями бракує, а тому реальні домовленості цих сторін трудових відносин перебувають у тіні?

Схоже на те, що майже через століття після краху Російської імперії ситуація на теренах України багато в чому повторюється: якщо за тих часів трудового законодавства як такого не було, то сьогодні його застарілі, позбавлені будь-якої гнучкості норми, зосереджені на бюрократичних процедурах, уже не

влаштовують ні працівників, ні роботодавців, і в цьому значенні вчення Л. С. Таля про трудовий договір не втрачає своєї актуальності й зараз.

Таким чином, наукова книга Л. С. Таля є цілком сучасною. У ній переконливо розкриваються причини, через які трудове законодавство не може розвиватися в рамках цивільного: це (а) соціальна специфіка трудового договору, (б) іманентна нерівність його сторін, (в) наявність у трудовому праві особливих колективних трудових відносин, (г) чужий комерційному обігу аліментарний характер зобов'язань роботодавця перед працівником у випадку, коли працівник готовий працювати, але роботодавець не зумів його роботу організувати. Усі ці ознаки трудових відносин, не властиві класичному цивільному праву, й залишаються досі актуальним і з тими чи іншими варіаціями, як і раніше, відзначаються дослідниками даної проблематики

На наше переконання, абсолютно позбавлені підстав спроби сучасних цивілістів посилалися на Л. С. Таля як на авторитет, який вважав можливим регулювання трудових відносин в рамках цивільного права. Дозволимо собі навести цитату: «Соціал-політики і юристи, які не втратили віри в можливість доцільного законодавчого норму-

вання трудового договору, формують завдання майбутньої реформи як... перетворення договору особистого найму... на чисто зобов'язальний договір. Тут, з нашого погляду, слухна думка отримала хибне вираження. Змінити побутовий характер трудових відносин, знищити притаманний їм елемент влади над особистістю законодавець не в змозі. Він може тільки визначити межі, за якими закон відмовляє їй у своїй санкції і, визнаючи її прояв, суперечить принципу верховенства права, всіма доступними йому засобами захищає інтереси підвладної йому особи. Визначення цих меж – пряме завдання цивільного права. Пошуки доцільних заходів проти недотримання цих меж – завдання соціальної й законодавчої політики» [7, с. 144].

Не слід помилятися щодо вказівки правознавця на те, що межі влади роботодавця над працівником повинні бути встановлені в рамках цивільного права. Виділені ним же ознаки трудового договору жодним чином в рамки класичної цивілістики не вписуються. Доведенню цього присвячена більша частина перевиданої книги, не говорячи вже про те, що в так званому «чистому» цивільному праві немає місця для держави як провідника соціальної політики. Ця праця писалася напере-

додні світової війни, згодом — в умовах громадянської (перша частина видана у 1913 р., друга — у 1918 р.), але її автор розумів, що у можновладців немає ні сил, ні бажання в таких умовах структурувати в російському законодавстві нову окрему галузь на стику приватного й публічного права. Тому він посилається на цивільне право як на джерело основних елементів трудових відносин, не закликаючи до виокремлення трудового законодавства в окрему галузь. Зрозуміло, що ні в 1913, ні в 1918 р. цей заклик не був би почутий. Але будь-який цивіліст, прочитавши працю Л. С. Таля, вважаємо, визнає, що всі наведені ним докази неможливості звести трудові відносини до цивільних, як і раніше, залишаються актуальними.

Публікаціям цього знаного правознавця була уготована дивна доля. На відміну від інших корифеїв вітчизняного права початку ХХ ст. його не забули. Навпаки, останнім часом учені все частіше користуються цитатами з його книг, що доводять необхідність відокремлення трудового права від цивільного, а цивілісти, посилаючись на використані ним же цивільно-правові поняття, доводять, що трудовий договір є лише варіацією щодо договорів підряду або надання послуг. Складається

ся враження, що, звертаючись до його праць, правники намагаються досягти лише власні квазінаукові цілі [2, с. 184].

Водночас ідеї Л. С. Таля про формування норм трудового законодавства, необхідність підвищення ролі трудового договору в правовідносинах на ринку праці, що мають соціальну спрямованість, але при цьому засновані на цивілістичних принципах, за-

лишаються так і не реалізованими у вітчизняному праві. У цьому плані їх доля цілком звичайна: в Україні своїх пророків не слухають, хоча наукова спадщина Л. С. Таля, його вчення про трудовий договір, безумовно, може стати фундаментальним теоретичним підґрунтям для розвитку сучасної теорії трудового договору та її практичної реалізації в нормах українського трудового права.

Список літератури: 1. *Гундарин О.Т.* Лев Семенович Таль: жизнь и судьба российского правоведа // Известия вузов: Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 218–229. 2. *Карabelleвников Б.Р.* Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности. Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства // Вестн. гражд. права: Науч. журн. № 1: Т. 6. – М.: ООО «Изд. дом В. Ема», 2006. – С. 182-189. 3. *Кроз М.К.* Проблемы квалификации условий трудового договора. Актуальные проблемы правоведа // Вестн. Самар. гос. экон. акад. – 2005. – №1(10). – С. 183, 184. 4. *Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г.* Современное трудовое право (опыт трудового права и права социального обеспечения) / – М.: Статут, 2007. – 301 с. 5. *Лушникова М. В.* Л. С. Таль — отец-основатель российской науки трудового права и ярославской школы ученых-трудоуководов // Вестн. труд. права и права соц. обеспечения. – Вып. 1 : Основатели ярославской школы трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени / Под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой. — Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2006. — 194 с. 6. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: В 2-х. т. – Т. 1: Историко-правовое введение: Общ. ч: Коллективное трудовое право: Учеб. – М.: Проспект, 2003. – 448 с. 7. *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – Ч. 1: Общие учения, 1913; Ч. 2: Внутренний порядок хозяйственных предприятий, 1918. – Ч. 1 – 2. – Ярославль: Тип. губ. правл., 1913. – 632 с. 8. *Таль Л.С.* Договор о труде как родовое понятие // Право: Ежегод. юрид. газ. – 1908. – № 26. – С. 12-17. 9. *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. – М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. – 127 с. 10. Трудовой договор: теория и практика / *С.В. Ткаченко, А.В. Кудряшов, В.В. Ткаченко* – Самара, 2007. [Электрон. ресурс]: – Режим доступа: <http://www.allpravo.ru/library/doc4012p/instrum6651> 11. *Шершеневич Г.Ф.* Учебник русского гражданского права. – СПб.: Изд. бр. Башмаковых, 1907. – 813 с.

УЧЕНИЕ Л. С. ТАЛЯ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА Цесарский Ф. А.

Исследуется вопрос, связанный с историей становления института трудового договора в отечественном законодательстве. Анализируется вклад Л. С. Таля в эволюцию учения о трудовом договоре, определяются основные положения его учения и их актуальность для развития современной науки трудового права.

Ключевые слова: трудовой договор, теория трудового права, гражданское право, история, развитие.

THEORY OF L. TALYA ABOUT A LABOUR CONTRACT AS BASIS OF DEVELOPMENT OF MODERN THEORY OF LABOUR LEGISLATION

Tsesarsky F. A.

In this article analysed the history of development of institute of labour contract in a theory of labour legislation. Is analysed contribution of L.Talya to development of theory of labour contract, the substantive provisions of his theory and their actuality are determined for development of modern science of labour legislation.

Key words: labour contract, theory of labour law, civil law, history, development.

Надійшла до редакції 23.03.2011 р.

УДК 349.2

О.Г. ЧУТЧЕВА, канд. юрид. наук, доцент
*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля, м. Луганськ*

АДРЕСНІСТЬ ЯК ГАЛУЗЕВИЙ ПРИНЦИП ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Правові принципи завжди були предметом наукового аналізу. Різні аспекти щодо принципів права соціального забезпечення можна зустріти в працях таких учених, як В.С. Андреев, К.С. Батигін, Н.Б. Болотіна, М.Л. Захаров, Р.І. Іванова, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, Б.І. Сташків, Е.Г. Тучкова, В.Ш. Шайхатдінов та ін. За останні роки внаслідок законотворчої діяльності з'явилося багато нових правових принципів, що спрямовують правову регламентацію соціальної сфери й позначають загальні напрями реалізації соціальних прав. У зв'язку із цим виникає як теоретична, так і практична необхідність з'ясування їх змісту й

упорядкування в межах всієї системи принципів права соціального забезпечення.

Метою даної статті є з'ясування змісту принципу адресності у праві соціального забезпечення й визначення його місця в механізмі правового регулювання цієї галузі права за сучасних умов при реалізації соціальних прав.

Принципи права – це загальноновизнані положення, основні ідеї, спрямовуючі засади, що характеризують суть і зміст права, його внутрішню побудову, подальший розвиток і функціонування [4, с. 97]. У праві соціального забезпечення виокремлюють загальноправові, міжгалузеві, галузеві і внутріш-