

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

О. М. Потопахіна

кандидат юридичних наук, доцент
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

У статті визначаються та досліджуються основні етапи становлення та розвитку вчення про трудовий договір.

Ключові слова: передумови найму праці, трудовий договір, трудове законодавство.

Трудовий договір — історична правова категорія. Становлення та розвиток трудового договору безпосередньо пов'язані зі змінами соціально-економічних та політичних умов еволюції суспільства. Відповідно відбувалися становлення і розвиток вчення про трудовий договір у науці трудового права. У нових соціально-економічних умовах дослідження вчення про трудовий договір є актуальним напрямком сучасної науки трудового права. Важливість та актуальність зазначеного напрямку пояснюються також необхідністю розробки чітких теоретичних конструкцій, які б стали підґрунтям кодифікації національного трудового законодавства і були враховані законодавцем у новому Трудовому кодексі України.

Проблеми трудового договору висвітлювались у працях науковців-представників радянської школи трудового права (Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Р. Стависький, А. І. Ставцева, К. П. Уржинський, О. С. Хохрякова та ін.). У пострадянський період теорію трудового договору досліджують вітчизняні вчені: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Л. П. Гаращенко, Г. С. Гончарова, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилико, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, С. О. Сільченко, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко, а також російські вчені: Е. М. Бондаренко, С. П. Басалаєва, С. Ю. Головіна, К. Н. Гусов, В. В. Єршов, Є. А. Єршова, І. Я. Кисельов, В. М. Лебедев, М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, С. П. Маврін, Ю. П. Орловський, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов та ін. Проте питання про основні етапи

становлення та розвитку вчення про трудовий договір в Україні у роботах названих авторів не розглядалося.

Метою даної статті є визначення та характеристика основних етапів становлення та розвитку теорії трудового права щодо правової природи трудового договору.

У рабовласницький період в Стародавньому Римі було сформовано вчення про оплатне користування як об'єднуюче поняття найму праці та речей. Обіцянка роботи за грошову винагороду об'єднувалась з наймом речей у договорі *location conduction*. У той час не існувало відмінностей між наймом речей та наймом праці, раби дорівнювались до речей та тварин. Вільно народжені особи також могли віддавати свою працю за винагороду у вигляді окремих послуг або заздалегідь визначеного певного результату, але наймання вільних громадян було рідким явищем, а користування чужою працею у римському праві не відрізнялося від наймання речей. Трудового (службового) договору як різновиду найму римське право не знало.

В епоху феодалізму потреба у чужій праці була дуже незначною. У той час на найм послуг поширювалася васальна залежність, із якої витікав обов'язок для працівника до послуху та вірності, а для господаря — обов'язок утримувати працівника, забезпечувати його всім необхідним.

У Древній Русі фактичний вступ на службу тягнув за собою повне холопство, але шляхом спеціальної обмовки можна було зберегти повну свободу. В епоху Руської Правди існувало закупництво як обіцянка служби у вигляді відпрацювання боргу, при цьому при самовільному виході зі служби відбувалося звернення у повне холопство. Л. С. Таль згоду на добровільний перехід у повне холопство характеризував як зародки консенсуального договору особистого найму [1, с. 151].

Соборне уложення 1649 року в основному зберігало сформовані форми застосування чужої праці та посилювало тенденцію законодавства тієї епохи з підтримання інтересів та влади господарів, хоча і передбачало нові форми найму послуг та працівників, наприклад, договори із самостійними ремісниками.

За часів Петра I робочі рекрутувалися за рахунок селян, яких цілими поселеннями приписували до заводів або фабрик. А вже указом від 8 серпня 1762 року Катерина II заборонила господарям купувати селища із землею або без, а користуватися вільнонайманими особами за паспортами та за договірну плату. Надалі указом 1875 року Катерина II дарувала дворянам право купувати селища, а також мати фабрики та заводи у селищах.

І. І. Шалимагін стверджує, що промислово-трудове законодавство Росії виникає з часів Петра I та протягом всього XVIII століття направлено проти робочих. Тільки в першій половині XIX століття робочі досягають ліквідування посесійного права, а у другій половині — створення фабрично-трудового законодавства [2, с. 23].

З розвитком промисловості та накопиченням початкового капіталу праця стала пануючою формою громадської організації праці спочатку в Англії, у Західній Європі, а потім у Росії. Така система організації праці базувалася на особистій свободі і рівності прав учасників суспільних відносин.

Так, Цивільний кодекс Наполеона визначав три різновиди найму послуг: найм робочих людей, які наймаються до когось служити; найм візничих для перевезення людей або товарів; найм підрядника для виконання робіт. Положення Кодексу були направлені проти довічної служби, але не встановлювали взаємні права та обов'язки сторін. Французька Декларація прав людини також здійснила великий вплив на регулювання праці в різних країнах. Декларація проголошувала найважливішими людськими цінностями свободу, рівність, братерство.

У дореволюційний період регулювання найманої праці в Росії здійснювалося цивільним законодавством. Але у деяких цивілістичних дослідженнях того часу стверджувалося, що відносини особистого найму не вміщуються у цивільно-правові договори, оскільки вони базуються на господарській владі.

Перша спроба «охопити усю сферу договорів про працю, незалежно від осіб, які його уклали, від властивостей роботи, що обіцяють, та від окремих типів, які склалися у житті», була здійснена німецьким вченим Х. Данквартом. На рубежі ХІХ–ХХ ст. німецькі вчені В. Ендеман и Ф. Лотмар, російський професор Л. С. Таль запропонували нову правову концепцію договору про працю.

Так, Ф. Лотмар виділив два основних елементи трудового договору: обіцянка роботи та винагорода. Трудовий договір був визначений, як двосторонній обов'язковий договір про виконання однією стороною роботи й іншою стороною — надання винагороди за неї. Вчений обґрунтував широку концепцію трудового договору, якою охоплювалися будь-які договори про працю, якщо інше прямо не було передбачено правовими нормами. Заклик Ф. Лотмара не відділяти працю від людської особистості та необхідності ставити останню у підґрунтя будь-яких відносин зустрів розуміння у багатьох російських юристів [3, с. 246].

За законодавче і доктринальне виокремлення єдиного договору про працю послідовно виступали Ф. Лотмар, П. Пік, А. Шустер-Боннет, а у Росії Л. С. Таль [4, с. 996]. Про неможливість регулювання трудових відносин у рамках цивільно-правового договору особистого найму писали Л. Брокард, А. Глассен, Є. Пікар та ін. [5, с. 124].

В. Б. Ельяшевич став першим у російській науці, хто ввів у науковий обіг термін «трудовий договір» у його сучасному значенні [6, с. 425]. Так, В. Б. Ельяшевич визнавав правові передумови формування самостійної галузі — трудового права і виділяв особливий вид договору — трудовий договір.

Л. С. Таль першим у російській науці виділив 4 основних елементи (ознаки) трудового договору: тривале надання робочої сили, що не можна ототожнювати з наданням майнових благ; працівник обіцяє прикласти робочу силу до промислового підприємства роботодавця; підкорення працівника внутрішньому порядку і хазяйській владі; обіцянка роботодавцем винагороди, якій притаманний аліментарний характер [7, с. 25].

Перші декрети Радянської влади про працю заснували початок правотворчої діяльності держави у сфері перетворення трудових правовідносин на нових підставах. Так, 29 жовтня 1917 року було видано Декрет РНК

РСФСР про восьмигодинний робочий час; постановою СНК від 14 червня 1918 року «Про відпустки» встановлено двотижневу відпустку за рік роботи; 1 листопада 1917 року публікується урядове повідомлення «Про соціальне страхування», яке встановлювало повне соціальне страхування на підставі страхових лозунгів; Декрет 8 листопада 1917 року «Про збільшення пенсії потерпілим від нещасних випадків на 100 %»; Декрет від 22 грудня 1917 року передбачав системи страхування, порядок та розміри нарахування допомог; Декрет від 18 травня 1918 року «Про інспекцію праці» скасовує фабричну інспекцію та створює виборчу інспекцію тощо.

У перші роки Радянської влади договірний характер залучення до праці вважався буржуазним пережитком. КЗпП 1918 року був одним із перших кодексів Росії, однак у ньому не визначалося поняття трудового договору. Замість нього законодавець встановив три форми застосування праці: організоване співробітництво; надання індивідуальних особистих послуг; виконання окремої, визначеної роботи (ст. 6). Кодекс запровадив трудову повинність для всіх працездатних громадян (ст. 1). Трудящі залучалися до роботи за допомогою відділів розподілу робочої сили на основі адміністративно-правових актів.

У КЗпП 1922 року дається легальне визначення трудового договору, виходячи з якого І. С. Войтинський обґрунтував його ознаки [8, с. 27]: несамотійний характер праці, що надається у розпорядження наймача; 2) надання робочої сили, а не виконання певної роботи; 3) оплата за працю не менше встановленого мінімуму; 4) визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; 5) умови договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами КЗпП, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) визначеність і закономірність (законність) умов трудового договору [9, с. 11].

До середини 20-х р. ХХ ст. стало загально визнаним твердження про те, що загальні засади зобов'язального права, розраховані на товарно-майновий оборот, не можуть застосовуватися до трудового договору без деяких змін і відступлень, оскільки «ми маємо справу не з майном, а з особистістю людини, яка стоїть поза цивільним оборотом і повинна бути захищена у своїх невід'ємних правах» [10, с. 184].

У 20–30 рр. ХХ ст. великий внесок у розробку вчення про трудовий договір внесли К. М. Варшавський, П. Д. Камінська, М. Г. Александров, В. М. Догадов, А. Ю. Пашерстник та деякі інші автори. Саме у той час були визначені ознаки трудового договору і на підставі цього визначено його поняття.

Так, К. М. Варшавський визначив три істотні ознаки трудового договору: 1) наявність угоди сторін; 2) обов'язок однієї сторони надати свою робочу силу іншій; 3) обов'язок іншої сторони сплатити винагороду [11, с. 38]. В ті часи вчені виділяли два основних завдання, що виконував трудовий договір. По-перше, за його допомогою встановлюються трудові відносини, по-друге, він визначає зміст трудових відносин [12, с. 51].

А. Ю. Пашерстник визначав трудовий договір як угоду, згідно з якою працівник зобов'язаний виконувати роботу певного роду на підприємстві

або в установі, а підприємство або установа має сплачувати винагороду за виконану роботу згідно з кількістю та якістю роботи за заздалегідь встановленими нормами, а також забезпечити працівникам умови праці згідно з вимогами законодавства [13, с. 201]. Як бачимо, у даному визначенні трудового договору була відсутня ознака підлеглості працівників внутрішньому трудовому розпорядку.

А. Л. Епштейн оспорував наявність ознаки підлеглості працівників внутрішньому трудовому розпорядку у визначенні трудового договору та стверджував, що угоду громадянина та підприємства або установи... слід вважати трудовим договором і тоді, коли вона не супроводжується зарахуванням громадянина до штатного складу підприємства та поширенням на нього правил внутрішнього трудового розпорядку [14, с. 205].

Наприкінці 20-х — початку 30-х рр. ХХ ст. трудовий договір розглядався майже виключно як підстава виникнення трудових правовідносин, зміст яких повністю визначався централізовано [15, с. 111]. Деякі дослідники взагалі пропонували вилучити із законодавства поняття трудового договору [16, с. 6].

Починаючи з 50-х рр. ХХ ст., посилювся інтерес вчених-трудоваків до проблеми теорії трудового договору у зв'язку з поширенням договірних заasad у радянському трудовому праві [17].

Так, А. К. Безіна, відмічаючи роль судової практики у становленні та розвитку інституту трудового договору, писала про те, що напрямок розвитку багатьох норм права, закріплених у КЗпП РРФСР, було підказано попередньою правозастосовною діяльністю, особливо помітно вплинула на розвиток права судова практика [18, с. 3].

Р. З. Лівшиць, аналізуючи законодавство про трудовий договір, відзначав, що у трудових відносинах постійно стикаються свобода працівника і свобода підприємства. Тому у трудовому праві закріплення і застосування принципу не зловживання правом з боку адміністрації мали б особливе значення [19, с. 87].

Будь-яке відступлення від свободи трудового договору повинно, як вважав Р. З. Лівшиць, бути заснованим на законодавстві.

У 1961 році Є. Б. Хохлов пропонує нове визначення трудового договору як угоди, згідно з якою одна сторона — працівник — зобов'язана виконувати роботу за відповідною спеціальністю та кваліфікацією або посадою з підпорядкуванням встановленому розпорядку робіт, а друга сторона — підприємство або установа — забезпечити вказану роботу, сплачувати винагороду згідно із заздалегідь встановленими нормами та створювати умови праці відповідно до законодавства та даної угоди [20, с. 43].

У 70–80 рр. ХХ ст. здійснювалися порівняльно-правові дослідження трудового договору у законодавстві соціалістичних та капіталістичних країн, що також слід вважати самостійним науковим напрямком у вченні про трудовий договір [21].

За радянських часів велася інтенсивна розробка проблем трудового договору на основі марксистської методології. З урахуванням нових соціально-економічних умов уточнювалися поняття та функції трудового

договору, обґрунтовувалися принципи цього інституту: визначеності трудової функції та сталості трудових відносин, свободи трудового договору тощо. Теоретичні дослідження вчених стали підґрунтям для кодифікації трудового законодавства 70-х років. У кодифікаційних актах — Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю 1970 р., КЗпП РРФСР 1971 р. та КЗпП УРСР 1971 р. трудовому договору присвячувався окремий спеціальний розділ.

До Кодексу законів про працю 1971 року було включено окрему Главу III «Трудовий договір». У ст. 21 КЗпП трудовий договір визначався як угода між працівником і підприємством, установою, організацією, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а підприємство зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Але згідно зі ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, що суперечили законодавству СРСР і УРСР про працю, визнавалися недійсними. Таким чином, у ст. 21 можна було б обмежитися тільки згадкою про законодавство про працю, оскільки колективні договори, виходячи зі змісту ст. 9, могли тільки дублювати його, не погіршуючи і не покращуючи. У зв'язку з цим дослідники були обмежені переважно окремими проблемами і формальною стороною договірних відносин, хоча й проблемам теорії приділялася певна увага [22].

Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 року та Законом УРСР від 20 березня 1991 року Кодекс доповнено новою ст. 9–1, якою надається право підприємствам, установам, організаціям у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Законом УРСР від 20 березня 1991 року ст. 21 КЗпП було доповнено частиною третьою, якою легалізовано поняття контракту як особливої форми трудового договору, що викликало дискусію про співвідношення понять «трудовий договір» і «трудовий контракт».

Зазначені зміни свідчили про поширення договірних засад у регулюванні трудових відносин, що обумовлювалося об'єктивними соціально-економічними умовам, а саме переходом до ринкової економіки.

Законом України від 5 липня 1995 року до частини першої ст. 21 КЗпП було внесено зміни: на законодавчому рівні було легалізовано право фізичної особи, поряд із власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, укладати трудовий договір. Це обумовило прийняття низки підзаконних нормативно-правових актів і звернення науковців до дослідження правового статусу фізичної особи як роботодавця.

У пострадянський період окремі вчені висловлюють думку про те, що трудовий договір вичерпав себе, а його місце повинен зайняти цивільно-правовий договір про працю. У цей період у науці трудового права намітилася тенденція пов'язувати становлення ринкової економіки з можливістю зближення правового регулювання трудового і цивільно-правового договору.

Слід зауважити, що сучасні вітчизняні дослідники теорії трудового договору звертають увагу на його істотні відмінності від цивільно-правової угоди про працю, підкреслюють глибоку соціальну природу трудового договору, яка виявляється в його широкому соціально-правовому змісті. Уклавши трудовий договір, власник не тільки використовує працю працівника, а й бере на себе зобов'язання щодо надання певних гарантій, пільг, а також участі в соціальному забезпеченні працівника [23, с. 26]. Н. Б. Болотіна виділяє нові тенденції у трудовому договорі: у нових умовах становлення ринкових відносин в Україні він стає «гнучкішим» і не стабільнішим [24, с. 249]. У сучасній науці трудового права України акцент робиться на юридичних гарантіях трудових прав працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору [25]. Досліджується трансформація видів трудового договору у нових соціально-економічних умовах [26, с. 15]

Таким чином, на підставі вищезазначеного, можна зробити наступні висновки:

1. Трудовий договір слід визначати як історичну правову категорію, яка формувалася досить складно та послідовно. Становлення та розвиток трудового договору безпосередньо пов'язані зі змінами соціально-економічних та політичних умов у суспільстві.

2. У рабовласницький період не проводилося межі між наймом речей та наймом праці, раби дорівнювались до речей та тварин. Трудового (службового) договору як різновиду найму римське право не знало.

3. Перші передумови виникнення найму праці виникають у Древній Русі, про що свідчить великий пам'ятник давнини — Руська Правда.

4. З розвитком промисловості та накопиченням початкового капіталу праця стала пануючою формою суспільної організації праці спочатку в Англії, у Західній Європі, а потім у Росії. В епоху промислового капіталізму отримує самостійний розвиток договір особистого найму або договір найму послуг, який мав цивільно-правову природу.

5. У дореволюційний період (кінець XVIII — початок XIX століть) — з другої половини XVIII ст. державне регулювання праці істотно знизилось, а пряме втручання у трудові відносини теоретично не допускалося, але державний вплив зберігався і був направлений на підтримку влади роботодавця. Регулювання найму праці здійснювалося в рамках цивільного законодавства. У той час німецькі вчені В. Ендеман та Ф. Лотмар, російський професор Л. С. Таль висунули нову юридичну концепцію договору про працю, виділивши трудовий договір у самостійний правовий інститут. XIX століття слід вважати епохою формування, становлення та початку виокремлення самостійної галузі — трудового права.

6. Декрети Радянської влади про працю заснували початок правотворчої діяльності держави в галузі перетворення трудових правовідносин на нових підставах. У 1918 році приймається перший КЗпП, який не визначав поняття трудового договору, але встановлював три форми застосування праці: організоване співробітництво; надання індивідуальних особистих послуг; виконання окремої, визначеної роботи (ст. 6). Кодекс встановив трудову повинність для всіх працездатних громадян (ст. 1).

7. У радянський період проблеми трудового договору здебільшого розроблялися на підставі марксистської методології, уточнювалися поняття та функції трудового договору, визначалися принципи цього інституту: свободи трудового договору, визначеності трудової функції тощо. Відбувається кодифікація трудового законодавства 70-х років. В Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю 1970 р. та КзпП РРФСР 1971 р. трудовому договору присвячено окрему главу. Трудовий договір визнано центральним інститутом трудового права.

8. Сучасний період (з часів незалежності України — 1991 рік — по теперішній час) характеризується значним розвитком публічно-правового регулювання, поєднанням приватно-правових і публічно-правових засад у регулюванні праці. Досліджуються юридичні гарантії трудових прав працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Вивчаються трансформація видів трудового договору в епоху постіндустріального суспільства, поява атипових трудових договорів (договір про позикову праці, договори з телепрацівниками, домашніми працівниками та ін.). Аналізується проект Трудового кодексу України, вносяться пропозиції щодо удосконалення положень, що стосуються трудового договору. Обґрунтовується збереження істотних відмінностей трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів в умовах ринкової економіки і збереження самостійності трудового договору як одного з видів договорів про працю у трудовому праві.

Список літератури

1. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч.1: Общие учения. — Ярославль, 1913. — 632 с. — репринтная копия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.bibliard.ru/vcd-686-1-590/goodsinfo.html>
2. Шельмагин И. И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина 19 века). — М., 1947. — 188 с.
3. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права. — Пг.: Изд. юрид. кн. скл. «Право», 1917. — 328 с.
4. Таль Л. С. Новый австрийский закон о найме торговых и других служащих // Право. — 1910. — № 16. — С. 996–1006.
5. Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. — 1948. — Вып. 1. — С. 191–212.
6. Эльяшевич В. Б. Новое движение в области договора о труде // Право. — 1907. — № 3. — С. 172–179; № 4. — С. 273–278; № 6. — С. 425–434.
7. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1. Общие учения. — Ярославль, 1913. — 632 с.
8. Войтинский И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. — 1923. — № 9. — С. 27–44.
9. Войтинский И. С. Сфера действия Кодекса законов о труде // Вопросы труда. 1923. — № 12. — С. 11–23.
10. Канторович Я. А. Коллективный договор. — Л., 1924. — 190 с.
11. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. — Л., 1924. — 360 с.
12. Лях А. Ф. Трудовой договор. — М.: Вопросы труда, 1927. — 62 с.
13. Пашерстник А. Е. Право на труд. — М., 1951. — 232 с.
14. Эпштейн А. Л. Правовые вопросы регулирования труда нештатных работников // Вопросы советского гражданского и трудового права. — М., 1952. — С. 191–207.
15. Краснопольский А. С. Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву // Вопросы советского гражданского и трудового права. — М., 1952. — Ч.1. — 200 с.

16. Троицкий И. КЗоТ реконструктивного периода // Вопросы труда. — 1931. — № 5. — С. 6–8.
17. Карасев Я. А. Трудовой договор. — М., 1957; Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. — М., 1964. — 346 с.; Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. — М., 1966; Голованова Е. А. Трудовой договор. — Пермь, 1973; Левиант Ф. М. Виды трудового договора. — М., 1966; Смолярчук В. И. Социалистический трудовой договор. — М., 1974; Стависский П. Р. Трудовой договор. — Одесса, 1973; Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. — Минск, 1978; Гусов К. Н. Основания прекращения трудового договора. — М., 1982; Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. — М., 1983; Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. — Казань, 1984; Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор. — М., 1986 и др.
18. Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. — Казань, 1976. — 176 с.
19. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. — М., 1982. — 232 с.
20. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор // Науч. редактор тома д.ю.н., профессор Е. Б. Хохлов. — СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. — 656 с.
21. Миронов В. К. Трудовой договор в социалистических странах. — М., 1975; Киселев И. Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. — М., 1989.
22. Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. — Казань, 1984; Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. — Минск, 1978; Голованова Е. А. Трудовой договор. — Пермь, 1973; Гусов К. Н. Основания прекращения трудового договора. — М., 1982; Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор. — М., 1986; Смолярчук В. И. Социалистический трудовой договор. — М., 1974; Стависский П. Р. Трудовой договор. — Одесса, 1973; Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. — М., 1983 и др.
23. Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України: Навчальний посібник. — К.: Вид. Паливода А. В., 2002. — 124 с.
24. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 5-те вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008. — 860 с.
25. Див. напр.: Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — Одеса, 2008. — 20 с.; Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — Львів, 2009. — 16 с. та ін.
26. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — Одеса, 2009. — 20 с.

О. Н. Потопахина

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ УЧЕНИЯ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Резюме

В статье определяются и исследуются основные этапы становления и развития учения о трудовом договоре.

Ключевые слова: предпосылки найма труда, трудовой договор, трудовое законодательство.

O. N. Potopakhina

Odessa I. I. Mechnikov National University,
The Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

**THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE DOCTRINE
OF THE EMPLOYMENT CONTRACT**

Summary

The article defined and examines the main stages in the development of the study of the employment contract.

Key words: preconditions of the employment contract, employment contract, labor legislation.