

6. Конвенція Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

7. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : Автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х. 2001. 20 с.

8. Рішення Конституційного Суду України у справі № 3-425/2018(6960/18) за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України. № 6-р (П)/2019 від 16.09.2019. *Офіц. вісн. України*. 2019. № 77. Ст. 2661.

9. Окрема димка судді Конституційного Суду України Городовенка В.В. стосовно Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України. *Офіц. вісн. України*. 2019. № 77. Ст. 2661.

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.3-2.12>

ШВЕЦЬ В.О.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ «ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН» ЗА ЧАСІВ КИЇВСЬКІЙ РУСІ

LEGAL REGULATION OF ENSURING STABILITY OF "LABOR LAW RELATIONS" DURING KYIV RUSSIA

Актуальність статті полягає в тому, що на сьогоднішній день у нормах законодавства нашої держави закріплено «низку визнаних на міжнародному рівні прав і свобод людини та громадянина, що є важливою передумовою побудови ефективних економічних відносин». У переліку цих прав знаходяться й ті права, які «забезпечують соціальне буття індивідуума», а також «визначають його положення в суспільстві й дають йому змогу зайняти свою нішу в суспільних відносинах». На сьогоднішній день взагалі відсутні наукові дослідження, присвячені виникненню на українських землях правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин, а також розвитку цього правового регулювання за часів існування Київської Русі. Наголошено, що у загальному сенсі регулювання забезпечення стабільності «трудових правовідносин» за часів існування Київської Русі зводилось до унеможливлення виникнення ситуацій, за яких «працівник» міг би припинити відносини з приводу праці та перейти «працювати» до іншого господаря або ж можливості «працівника» виконувати роботу у декількох господарів. Визначено, що правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин почало зароджуватись у часи звичаєвого права Київської Русі. Зроблено висновок, що правове регулювання забезпечення стабільності «трудових правовідносин» за часів існування Русі-України сформувалось на основі правил, сформованих у первіснообщинному періоді, що спочатку існували у межах звичаєвого права, а у подальшому були закріплені у руських кодифікованих актах, зазначаючи концептуальних змін у своєму змістовному наповненні. Визначено, що правове регулювання забезпечення стабільності «трудових правовідносин» передбачало втрату свободи «працівника», допоки «працівником» не була повернута хазяїну «купа» (закупами) чи «завдаток» (наймитом), а також з появою «наймитів» відбулось ускладнення правового регулювання забезпечення стабільності вказаних відносин: наймит повинен був проживати у дворі пана, не міг працювати на іншого хазяїна, проте, на відміну від закупа мав право припинити відносини із своїм хазяїном навіть до завершення виконання роботи, якщо повертав йому завдаток у подвійному розмірі.

Ключові слова: трудовий договір, суспільні відносини, кримінальне переслідування, правове регулювання.

The relevance of the article is that today the legislation of our state enshrines "a number of internationally recognized human and civil rights and freedoms, which is an important prerequisite for building effective economic relations". The list of these rights includes those rights that "ensure the social existence of the individual" and "determine his position in society and allow him to occupy his niche in social relations". To date, there are no scientific studies devoted to the emergence of legal regulation in the Ukrainian lands to ensure the stability of labor relations, as well as the development of this legal regulation during the existence of Kievan Rus. It is emphasized that in the general sense of regulating the stability of "labor relations" during the existence of Kievan Rus was reduced to preventing situations in which the "employee" could terminate labor relations and go "work" to another employer or the possibility of "employee" perform work for several owners. It is determined that the legal regulation of ensuring the stability of labor relations began to emerge in the days of customary law of Kievan Rus. It is concluded that the legal regulation of ensuring the stability of "labor relations" during the existence of Russia-Ukraine was formed on the basis of rules formed in the primitive period, which originally existed within customary law, and later were enshrined in Russian codified acts, noting conceptual changes in its content. It is determined that the legal regulation of ensuring the stability of "labor relations" provided for the loss of freedom of the "employee" until the "employee" returned to the owner "pile" (purchases) or "deposit" (mercenary), as well as regulation of ensuring the stability of these relations: the tenant had to live in the yard of the master, could not work for another landlord, however, unlike the purchase had the right to terminate the relationship with his landlord even before the end of work, if he returned a double deposit.

Key words: *employment contract, public relations, criminal prosecution, legal regulation.*

Постановка питання. На сьогоднішній день у нормах законодавства нашої держави закріплено «низку визнаних на міжнародному рівні прав і свобод людини та громадянина, що є важливою передумовою побудови ефективних економічних відносин». У переліку цих прав знаходяться й ті права, які «забезпечують соціальне буття індивідуума», а також «визначають його положення в суспільстві й дають йому змогу зайняти свою нішу в суспільних відносинах» [1, с. 44–45]. За таких умов звісно, вже важко уявити, що ще нещодавно на території України діяла загальнообов'язкова (для всіх працездатних осіб) трудова повинність, ухилення від якої обумовлювало кримінальне переслідування таких осіб. Ще більш раніше – кожен працівник «фактично був власністю свого роботодавця» [2, с. 41].

Загалом, слід мати на увазі, що трудове право пройшло тривалий та суперечливий шлях до моменту, коли зрештою сформувалось в якості окремої галузі права та окреслилось у межах тих фундаментальних стандартів взаємовідносин у сфері праці, котрі існують на сьогоднішній день [3, с. 73]. При цьому слід мати на увазі, що сучасне трудове право не є певною довершеною формою, на що вказує те, що існуючі правила взаємодії працівників, роботодавців і держави продовжують еволюціонувати. Саме тому, слід погодитись із тим, що дослідження тривалої історії становлення сучасного трудового права загалом та окремих його інститутів потребує ґрунтового історико-правового вивчення й осмислення [4, с. 147], адже це, як справедливо зазначає Ю.О. Остапенко, «дасть змогу уникнути помилок, що допускалися раніше, зокрема прогалин правового регулювання трудових правовідносин, забезпечення, охорони та захисту трудових прав, у процесі подальшої трансформації цієї галузі права». Вказане обґрунтовується тим, що «в процесі дослідження подій минулого (особливо тих, котрим у теорії трудового права приділялася лише фрагментарна увага) можна також належним чином переосмислити стан сучасного правового регулювання в т. зв. «світі праці», актуальних комплексних досліджень якого сьогодні об'єктивно не вистачає для формування актуальної стратегії реформування трудового законодавства» [5, с. 12].

Відповідне зауваження є справедливим і в контексті критичного осмислення правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин у нашій державі. Це обґрунтуємо наступними аргументами:

1) дослідження соціальних феноменів загалом (та нормування стабільності трудових правовідносин, зокрема) у межах історико-правового методу дозволяє виявити, серед іншого, певні

закономірності розвитку цього явища, його фрагментарні і систематичні прояви та можливі впливи, вплив проявів цього явища на суспільство і державу, а також негативний і позитивний досвід впливу держави і суспільства на відповідне явище;

2) дослідження минулого має важливе стратегічне значення для вибудовування майбутнього й без дослідження історії становлення правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин, неможливо комплексно з'ясувати сутнісний зміст і значення цього феномену, а також окреслювати подальші кроки стосовно оптимізації правового механізму забезпечення стабільності вказаних правовідносин, вдосконалення функціонування цього правового механізму, на що повинна бути комплексно спрямована поточна реформа законодавства про працю. Звісно, сьогодні «суверенність» працівника (як і роботодавця – протилежної сторони трудових правовідносин) є певною аксіомою, так само, як і відносна свобода цих суб'єктів стосовно визначення стану правовідносин – їх стабільності та динаміки. Утім, цивілізаційну цінність цього неможливо в повній мірі досягнути без врахування того, що відповідний стан є порівняно нещодавнім досягненням людства, а тому, у перспективі цілком можливим є деградування цього досягнення, головним чином, якщо правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин не буде органічним:

а) буде надміру «прив'язувати» працівника до роботодавця (роблячи його «кріпосним»);

б) надаватиме абсолютну свободу працівнику з приводу визначення характеру перебігу трудових правовідносин («прив'язуватиме» до правовідносин роботодавця, що шкодитиме його підприємницькому інтересу в сфері праці чи, навпаки, зробить їх надміру гнучкими, не дозволяючи здійснювати кадрові планування на підприємстві та вибудовувати стратегію розвитку підприємства).

Поряд із тим, слід мати на увазі, що на сьогоднішній день взагалі відсутні наукові дослідження, присвячені виникненню на українських землях правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин, а також розвитку цього правового регулювання за часів існування Київської Русі.

Аналіз наукової літератури та невирішені питання. Окремі аспекти правового регулювання трудових правовідносин за часів існування Київської Русі окреслювались багатьма українськими науковцями, серед яких Т.Г. Гринь, С.І. Ілларіонова, М.О. Мішук, В.В. Пузанова, Ю.О. Остапенко, І.О. Удовенко та інші науковці. Праці цих та інших науковців стануть теоретичною основою для дослідження у межах цієї наукової статті.

Отже, **метою** цієї наукової розробки є з'ясування особливостей зародження та розвитку правового регулювання забезпечення стабільності «трудова правовідносин» у період з X ст. по 1240 рік. Ця мета досягатиметься шляхом виконання наступних завдань: (1) з'ясувати момент зародження правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні; (2) проаналізувати особливості врегулювання відносин з приводу праці з різними категоріями «працівників», а саме – із «закупами» та «наймитами»; (4) виявити взаємозв'язок правового статусу «закупів» і «наймитів» із забезпеченням стабільності «трудова правовідносин», в яких вони перебували; (5) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження особливостей правового забезпечення стабільності «трудова правовідносин» у Київській Русі можливо здійснити, спершу з'ясувавши приблизний період часу, коли відбулось зародження такого правового регулювання. Вирішуючи цю проблему виходимо з наступного:

1) правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні зародилось задовго до появи трудового права, адже й трудові правовідносини та основні інститути цієї галузі права виникли за сотні років до появи трудового права, як такого. Ця позиція знаходить широку підтримку серед українських юристів-трудоваків. Наприклад, В.В. Пузанова констатує, що «хоча регулювання змін до трудового договору (у сучасному розумінні чи наближеному до такого розуміння), як вбачається, є порівняно нещодавнім здобутком права», «без ґрунтовних сумнівів можна стверджувати, що початок правового регулювання змін до трудового договору на території сучасної України фактично проглядається з періоду, коли трудових договорів ще не існувало (основні умови праці встановлювались за погодженням сторін чи за велінням наймача трудової сили), а саме – в сукупному регулюванні “трудова правовідносин” звичаєвим правом та писаним руським правом, сформованим на правових звичаях» [6, с. 16–17]. З окресленими концептуальними висновками та зауваженнями ученої погоджується також Ю.О. Остапенко, зазначаючи, що «розгляд еволюції правового регулювання трудових прав доцільно розглядати з часів звичаєвого права, тобто задовго до моменту формування фабричного законодавства» [5, с. 13].

Більш того, правильність цієї позиції доводить більшість з наведених періодизацій розвитку трудового права та окремих інститутів цієї галузі права, які розпочинаються або з часів Давнього світу, або ж з часів Середньовіччя.

2) поняття «дотрудовий період» правового регулювання є занадто широким й обмежується лише фіксованою датою, з якої можемо пов'язувати виникнення трудового права. Вказане є методологічно неприпустимим, адже у відповідний «період» відбулось не лише зародження досліджуваного правового регулювання, але й тривали сотні років вдосконалення цього феномена. Вирішуючи цю проблему зазначимо наступне: на сьогоднішній день відсутні чіткі дані про стан правового регулювання трудових правовідносин (в тих об'єктивних формах взаємодії, що мали місце на той час) у періоди до початку формування Київської Русі, однак, достеменно відомо [див., напр.: 7, с. 71], що несамостійна праця на історичних територіях сучасної України (так само, як і в Стародавньому Римі) не була поширеною, викликала осуд й пов'язувалась із втратою свободи.

З огляду на викладене, можемо дійти висновку, що правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин почало зароджуватись у часи звичаєвого права Київської Русі. Поряд із тим, звісно, слід мати на увазі, що значення навантаження окресленого феномена на той момент різке відрізнялося від сьогоднішнього розуміння стабільності трудових відносин й забезпечення відповідної стабільності (більш того, концептуальна та практична сутність сьогоднішнього розуміння зазначеного явища істотно відрізняється від його розуміння, яке мало місце до проголошення незалежності України), що нами буде продемонстровано під час дослідження зародження та розвитку правового регулювання забезпечення стабільності трудових відносин.

З'ясувавши приблизний період часу, коли зародилось правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин, зазначимо, що на початку формування Київської Русі «звичай, як джерело права, виступає провідним регулятором суспільних відносин», однак, у подальшому ці правові звичаї ставали нормами писаного права у результаті спроб їх кодифікації [8, с. 103]. Однак, не можна стверджувати, що усі правові звичаї були у незмінному характері відображені у нормах перших законів Київської Русі. Справа у тому, що звичаєве право Київської Русі формувалось на основі правил взаємовідносин людей (зокрема, й у межах питання з приводу несамостійної праці), що складались у первіснообщинний період. Певна річ, що їх змістове наповнення у змінюваних умовах суспільного існування людей не характеризувалось незмінністю. При цьому суттєво норми звичаєвого права знайшли свій розвиток у процесі їх кодифікації.

Слід погодитись із тим, що наймані працівники «були фактично безправними», а самі трудові відносини «мали цивільний, адміністративний характер» [5, с. 15]. Адміністративного характеру набували службово-трудова правовідносини (служба князю), а цивільного характеру – приватноправові відносини з приводу праці. Зокрема Т.Г. Гринь зауважує, що у Київській Русі працевлаштовувались могли вільні люди, наслідком чого ставала повна чи часткова втрата ними власної свободи, тобто «особа на деякий час втрачала подальшу можливість реалізувати своє право на працю у іншого господаря». При цьому роль тогочасної держави «зводилася до спроб врегулювати відносини найму з позиції пріоритетності інтересів наймача (князя, феодала, землевласника); посередництва в пошуку та отриманні роботи належної уваги не приділялося» [7, с. 71].

Тобто, у загальному сенсі регулювання забезпечення стабільності «трудова правовідносин» за часів існування Київської Русі зводилось до унеможливлення виникнення ситуації, за яких «працівник» міг би припинити відносини з приводу праці та перейти «працювати» до іншого господаря або ж можливості «працівника» виконувати роботу у декількох господарів. Іншими словами, на Русі-Україні створювались такі нормативні умови, за яких кожен член суспільства обмежувався в особистій свободі на користь повинності [див., напр.: 9, с. 38–39], а ця повинність становила собою основу правового регулювання забезпечення стабільності «трудова правовідносин», що могли (та, як правило, такими й були) становити тягар для «працівника». Однак, певна річ, протягом розвитку правового регулювання відповідного феномена у розглядуваній період спостерігається значне розширення розуміння забезпечення стабільності таких відносин.

У цьому сенсі зазначимо, що першою категорією «працівників», що сформувалась на території сучасної України, була категорія «закупів», про яких вже йшлося у Великій редакції «Руської Правди» (цей кодекс містив спеціальний «Статут про закупів»), в якій «змальовується закуп, як трудівник, що працював у феодалському господарстві й проживав у дворі феодала». Тобто, закуп міг виконувати свої трудові обов'язки («працювати у полі тяглом і реманентом, що належали його господарю, доглядати доручені йому тягло і знаряддя праці, а також відповідати за них») «лише за умови постійного проживання на господарському дворі» [10, с. 58]. До заку-

пів, як правило, відносились «члени міських і сільських громад, які розорилися, збігли холопи. З метою виживання вони укладали договори про наймання не тільки з боярами, а й з городянами й іншими наймачами.

Поряд із тим, вже з норм кодифікованого акту «Правосуддя Митрополіче» впливає поява наприкінці XII ст. (або на початку XIII ст.) нової категорії «працівників» – «наймитів», якими були трудящі, котрі взаємодіяли з «наймачем» у межах відносин найму. Наймит отримував від пана не «купу», а «завдаток», отримував право покинути свого хазяїна (навіть не виконавши роботу [11, с. 129]), виплативши йому подвійний завдаток [12, с. 13–14].

Висновки. З огляду на викладені факти, окреслені у цій науковій статті, можемо дійти наступних висновків:

1) правове регулювання забезпечення стабільності «трудових правовідносин» за часів існування Русі-України сформувалось на основі правил, сформованих у первіснообщинному періоді, що спочатку існували у межах звичаєвого права, а у подальшому були закріплені у руських кодифікованих актах, зазначаючи концептуальних змін у своєму змістовному наповненні;

2) правове регулювання забезпечення стабільності «трудових правовідносин» передбачало втрату свободи «працівника», допоки «працівником» не була повернута хазяїну «купа» (закупами) чи «завдаток» (наймитом);

3) з появою «наймитів» відбулось ускладнення правового регулювання забезпечення стабільності вказаних відносин: наймит повинен був проживати у дворі пана, не міг працювати на іншого хазяїна, проте, на відміну від закупа мав право припинити відносини із своїм хазяїном навіть до завершення виконання роботи, якщо повертав йому завдаток у подвійному розмірі.

Список використаних джерел:

1. Ілларионова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2015. 222 с.
2. Міщук М.О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2015. 428 с.
3. Лушнікова М.В., Лушніков А.М. Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 2008. 432 с.
4. Семенова А.В. Принципи загальнообов'язкового державного медичного страхування: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2015. 221 с.
5. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудових прав в Україні до завершення Української революції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 3, Т. 2. С. 11–15. doi: 10.32844/2618-1258.2019.3-2.2.
6. Пузанова В.В. Зміна трудового договору в епоху дотрудового права України. Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ : матер. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22–23 лют. 2019 р.). Херсон : Молод. вчен., 2019. С. 14–17.
7. Гринь Т.Г. Правове регулювання працевлаштування в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 231 с.
8. Поляруш С.І. Оформлення юридичного статусу жінки за шлюбно-сімейним правом Київської Русі. *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Серія: Історичні науки*. 2010. № 13. С. 102–108.
9. Курс російського трудового права: Часть общая. В 3-х т. / под общ. ред.: С.П. Маврина, А.С. Пашкова. С.-Пб.: С.-Петербург. ун-т, 1996. Т. 1. 573 с.
10. Гураль П.Ф. Господарська діяльність територіальної громади у Київській Русі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Юридична*. 2008. Вип. 3. С. 53–65.
11. Тихомиров М.Н. Пособие для изучения Русской Правды. М. : Моск. ун-т, 1953. 192 с.
12. Удовенко І.О. Специфіка процесу формування та становлення найманої праці в умовах феодалізму на землях Київської Русі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 14, ч. 3. С. 12–15.