

2. Антонов М. Ойген Ерліх про закон і правосуддя / М. Антонов // Філософія права і загальна теорія права. – 2012. – № 2. – С. 356–368.

3. Марчук В. П. Евгений Эрлих – основоположник социологии права / В. П. Марчук // Проблеми філософії права. – 2005. – № 1–2. – Том III. – С. 147–151.

4. Марчук В. П. «Свободное право» в буржуазной юриспруденции. Критика концепции Е. Эрлиха / В. П. Марчук. – Київ: Вища шк. 1977. – 167 с.

5. Ehrlich E. Grundlegung der Sociologie des Rechts [Електронний ресурс] / E. Ehrlich / München und Leipzig, 1913. – 410 с. – Режим доступу: <https://archive.org/details/grundlegunderso00ehrl/page/n7>.

**Пузанова В.В.**

*магістрант,*

*Навчально-науковий інститут міжнародних відносин та соціальних наук  
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

## **ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЕПОХУ ДОТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Українські теоретики права на сьогоднішній день справедливо стверджують, що цивілізована держава (тобто, держава, на території якої панує право) в межах централізованого правового регулювання повинна «врегулювати лише те, що вона здатна належним чином врегулювати, зважаючи на засаду доцільності втручання у правовідносини, котрі вона врегулює». Таким чином, держава не регулює та не може врегулювати всі суспільні відносини, процеси, що відбуваються у суспільстві. Відтак, «окремі сфери життєдіяльності суспільства та членів суспільства врегулюються децентралізованим чином, зокрема, шляхом локального правового регулювання. Тому, управління змінами в правовому регулюванні ґрунтуються на тому, що той, хто здійснює централізоване правове регулювання, повинен встановлювати межі для локального правового регулювання таким чином, щоби у процесі здійснення цього регулювання не відбулось підміни централізованого регулювання, а також те, щоби воно не було звужено та іншим чином спотворене» [1, с. 7]. Особливим чином вказане стосується сфери праці (чи краще зазначити – «світу праці»), в якому (в регулятивному контексті) приділяється досить широка увага договірному регулюванню трудових правовідносин.

Хоча, як відомо, трудовий договір, вперше був врегульований в законодавстві нашої держави близько ста років тому, його становленню (як інституту трудового права) передувала регламентація численних видів договорів щодо відносин з приводу праці між наймачем та особою, котра наймалась ним для виконання трудової функції. Досліджуючи правову природу договорів відносно до праці, які мали місце в т. зв. «епоху дотрудового права», можна визначити не лише характер зміни поглядів

законодавця і вчених, які досліджували питання правової регламентації праці, на можливості зміни договорів щодо праці, але й еволюцію розуміння відносин з приводу праці та зайнятості, прав сторін цих суспільних відносин, а особливо – відношення законодавця до трудових прав працівника, що органічним чином пов'язані з можливостями зміни відповідних договорів. Однак, виявити певні закономірності та сформулювати об'єктивні висновки з цих питань не бачиться можливим без урахування історичних епох еволюції трудового договору, оскільки, безумовно, погляди законодавця й вчених різних епох на розуміння необхідності та способів зміни договорів, по суті, відображали також об'єктивні історичні події, що відбувались у відповідні періоди, а також здобутки теорії права (це можна помітити й сьогодні [див. напр.: 2, с. 150-152]).

Загалом, слід зазначити, що зародження відносин з приводу праці на території сучасної України можна пов'язати з появою феодально залежного населення, а щонайперше – тієї частини рядовичів (такими були особи, що перебували у тимчасовій феодальній залежності на умовах «ряду», тобто договору), що відносились до закупів, тобто до селян, котрі, розорившись, брали у феодалів «купу» (позику), і за це мали працювати у їхньому господарстві. До відробітку боргу закупа втрачали значну частину своєї правоздатності й опинялися в становищі, близькому до невільників. Зокрема, як зазначає український вчений В.М. Іванов, позикодавець мав право фізично карати закупа «за вину», а у разі неповернення купи закуп перетворювався на холопа. Холопи чи челядь, у свою чергу, повністю залежали від феодалів і були їхньою власністю, втрачаючи свої особисті та майнові права [3, с. 58-59]. В більш пізній період, а саме наприкінці XII та на початку XIII сторіччя з'явилися наймити (ця назва застосовувалася і до закупа, але в означений період історії вона вже означає інші відносини, а саме відносини з приводу найму). О.І. Удовенко пояснює, що наймит за своїм правовим статусом був близьким до закупа, але все-таки відносини з ними уявляли собою «інший розряд експлуатованого населення». Зокрема, у ст. ст. 27-29 «Правосуддя Митрополичого» встановлювалася різниця між закупом і наймитом: наймит дістає від пана не купу, а завдаток; наймит міг покинути свого хазяїна, виплативши подвійний завдаток [4, с. 13-14].

Звернемо увагу на те, що на Русі, так само як і в Стародавньому Римі, питання з приводу найму, загалом, розглядалися у негативному аспекті і було нерозривно пов'язаним з подальшим холопством особи, яка наймалась хазяїном. Навіть вступ на службу (в служіння), як зазначають вчені, було рівнозначно добровільному переходу в холопство, «а сама думка про вступ на службу без втрати особистої свободи прищеплювалася поступово» [5, с. 94], однак, на думку видатного дореволюційного юриста Л. С. Таля, саме добровільний перехід у повне холопство уявляло собою генезу договору особистого найму [6, с. 151]. Незважаючи на це, на той час «йшлося про повну, або часткову залежність найманих робітників», а не про «пряме волевиявлення трудової діяльності працездатного населення задля задоволення власних життєвих потреб» [4, с. 14]. На підставі цього не може

погодитись з тією думкою, що на Русі не мало місце рабство. Досліджуючи це питання Є. М. Бородіна наголошує, що на Русі не існувало рабовласницького устрою, що пов'язане з низкою національних особливостей цієї державності [7]. Виходячи з цього, наприклад, такі російські вчені як В. О. Відюков та Д. В. Проулочнов вказують на те, що працівники на цьому етапі еволюції трудових правовідносин не розглядалися в якості об'єктів правовідносин. До того ж, вчені звертають увагу на сутність вітчизняного феодалізму, який значно відрізнявся від західного феодалізму: «якщо на Заході йшов процес надання прав і свобод селянам, то на Русі йшло їх закріпачення, хоч це в повній мірі не відповідало віхам того часу. На той час все визначалося традиціями взаємин між поміщиком і селянами, мануфактурщиком і робочими» [8, с. 3]. По-перше, як вбачається з цього, вченими змішуються різні епохи (доба Русі та доба перебування України під владою Московського царства та агресивної політики європейських держав щодо України). Дійсно, на Русі переважали тенденції до закріпачення найманих осіб [див. напр.: 9, с. 16], однак, холопи, досить часто опинялись в такому правовому статусі, що не відрізнявся від статусу рабів (це, зокрема, визнає й І.О. Удовенко, хоча вважає, що «Русь оминула у своєму розвитку фазу рабовласництва» [4, с. 15]). По-друге, російські вчені у наведеній нами вище цитаті ототожнюють російську практику експлуатації росіян та українців від практики регламентації праці в Україні-Русі та в подальші часи існування різних князівств на території сучасної України, про які фактично вели мову вказані вчені.

Відповідно, аналізуючи законодавство досліджуваного періоду історії та правовий статус хазяїна відносно холопа, доходимо висновку, що вести мову про можливість внесення в «трудоий договір», яким вважалась, як правило, усна угода про служіння, змін можна лише в контексті господаря-наймача. І можливості таких змін були в повній мірі широкими: наймач міг міняти на свій розсуд умови служби й перебіг особистого життя найнятого (наймита) у тій частині й в такій мірі, в яких, він забажає. Це пояснюється тим, що під час вступу працівника в автономну владу хазяїна, як ми вже зазначали, хазяїн на власний розсуд розпоряджався не лише робочою силою найманої особи, а й її особистістю, позбавляючи її особистих та майнових прав (приміром, як зазначає У. М. Ігнатоуські, наймити могли змінювати місце проживання лише за угодою з хазяїнами, а закупи – залишити свого феодала лише повністю з ним розплатившись за орендовану земельну ділянку, інвентар, що було зробити практично неможливо [10, с. 56]).

Отже, не можна заперечувати доцільність критичного аналізу генезису правового регулювання змін трудового договору на території сучасної України разом з історією правового регулювання «трудоих договорів», 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 «трудових правовідносин» звичаєвим правом та писаним руським правом, сформованим на правових звичаях.

### Список використаних джерел:

1. Гладкий В. В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14–15 вересня 2018 р.). Херсон: Вид-во «Молодий вчений», 2018. С. 5–10. DOI: 10.5281/zenodo.1403903.
2. Пузанова В. В. Концептуалізація правового режиму трудової відповідальності. *Проблеми юридичної науки очима молодих науковців*: збірник наукових праць учасників XII Всеукр. студент. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 грудня 2018 р.). Київ: Вид-во НУБіП України, 2018. С. 150–152.
3. Іванов В. М. *Історія держави і права України*: підручник. Київ: Вид-во КУП НАНУ, 2013. 892 с.
4. Удовенко І. О. Специфіка процесу формування та становлення найманої праці в умовах феодалізму на землях Київської Русі. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Право. 2015. Вип. 14. Ч. 3. С. 12–15.
5. Соболев С. А. История становления трудового договора в России. *Государство и право*. 2002. № 2. С. 93–102.
6. Таль Л. С. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Ярославль: Тип. Губ. правл., 1913. Ч. 1 Общие учения. 632 с.
7. Бородина Е. Н. Общественные отношения, входящие в предмет трудового права России (история вопроса). *Проблемы экономики и юридической практики*. 2011. № 6. С. 26–31.
8. Видюков В. А., Проулочнов Д. В. История формирования трудового права и современные векторы его развития. *Экономика. Право. Менеджмент: современные проблемы и тенденции развития*: материалы XII Межд. науч.-практ. конф. Краснодар: Изд-во ИП Акелян Н. С., 2016. С. 1–16.
9. Миронов В. И. *Трудовое право*: учебник для вузов. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2009. 866 с.
10. Ігнатюскі У. М. *Кароткі нарыс гісторыі Беларусі*. Мінск: Выд-ва «Беларусь», 1992. 190 с.

**Цезар А.Р.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Ланцедова Ю.О.*

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Національний авіаційний університет*

## ПРИНЦИП РОЗУМНОСТІ СТРОКІВ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

Процесуальні строки становлять дієвий засіб, що сприяє забезпеченню швидкого досудового розслідування і судового розгляду, як одного із завдань