

**ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА;
ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ УЧЕНЬ**

УДК 349.22

МЕЛЬНИК В.В.

**ІСТОРІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ПРАВА НА ЗАХИСТ
У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ (У ПЕРІОД З 1917 РОКУ ПО ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС)**

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених розглянуто, як розвивався інститут захисту трудових прав працівників у судовому порядку з початку заснування СРСР до теперішнього часу. Наголошено, що нині не можна говорити, що в Україні справді розроблено дієвий механізм захисту трудових прав працівників. Зазначено, що зараз особливо гостро постало питання прийняття нового Трудового кодексу України, який має стати завершенням важливого етапу реформування трудового законодавства.

Ключові слова: історія, трудові права, суб'єкт трудового права, захист у судовому порядку, законодавство.

В статті на основі аналізу наукових поглядів учених розглянуто, як розвивався інститут захисту трудових прав працівників у судовому порядку з початку заснування СРСР до теперішнього часу. Отримано, що сьогодні не можна говорити про те, що в Україні дійсно розроблено дієвий механізм захисту трудових прав працівників. Отримано, що в теперішнє час особливо гостро встав питання прийняття нового Трудового кодексу України, який повинен стати завершенням важливого етапу реформування трудового законодавства.

Ключевые слова: история, трудовые права, субъект трудового права, защита в судебном порядке, законодательство.

In the article on the base of the analysis of scientific views of scientists considered development of the Institute of the protection of workers' labor rights in court since the beginning of the Soviet Union to date. It is stressed that today the working mechanism for the protection of labor rights of workers has indeed been developed in Ukraine. It is noted that the issue of adoption of the new Labor Code of Ukraine, which should become the completion of an important stage in the reform of labor legislation, has become particularly acute now.

Key words: history, labor rights, subject of labor law, protection in court, legislation.

Постановка проблеми. Праця завжди була і залишається невід'ємним складником життя будь-якої людини, адже лише здійснюючи трудову діяльність особа може заробити кошти, які їй необхідні для того, щоб забезпечити гідний рівень життя собі та своїй родині. Однак у будь-які часи працівник був найбільш слабкою стороною трудових правовідносин, що досить часто призводило до порушення його прав з боку роботодавця. А відтак головним завданням кожної держави є забезпечити належний захист цих прав, надавши працівникові для цього всі необхідні інструменти та засоби. Однією із найважливіших форм захисту трудових прав працівників, які визначив законодавець, є можливість відстояти їх у суді. Останнім часом проблема захисту трудових прав працівників саме у судовому порядку залишається поза увагою науковців, що, звісно, не сприяє розвитку вітчизняного законодавства у зазначеному напрямі. Варто також відзначити, що повне та змістовне дослідження проблеми захисту трудових прав у судовому порядку є неможливим без проведення його історико-правового аналізу.

Стан дослідження. Окремі історичні етапи становлення та розвитку інституту захисту трудових прав працівників у судовому порядку розглядали у своїх наукових працях О.С. Боева, І.В. Лагутіна, В.М. Оробець, Ю.П. Дмитренко, А.Г. Бірюкова, Л.М. Товстопят, Л.В. Кузнецова, Л.В. Могілевський, В.І. Прокопенко, Є.Ю. Подорожній, Ю.П. Дмитренко, С.І. Запара та багато інших. Однак єдиного комплексного дослідження визначеної проблематики так проведено і не було.

Саме тому **мета статті** – розглянути, як розвивався інститут захисту трудових прав працівників у судовому порядку з початку заснування СРСР до теперішнього часу.

Виклад основного матеріалу. Суперечності в соціально-політичному житті Російської імперії, економічні негаразди та загострення класової боротьби призвели в лютому 1917 року до перемоги буржуазно-демократичної революції, в результаті якої царський режим було повалено й утворено Тимчасовий уряд [1, с. 98]. За часів існування Центральної Ради (1917–1918 роки) трудові відносини на великих підприємствах регулювались колективними договорами, а дотримання умов колективних договорів, сторонами яких були саме профспілки як представники працівників і працедавці, нівелювало споконвічне протистояння між робітниками та власниками підприємств. У разі виникнення конфліктів останні вирішувались примирною камерою, яка створювалась на підприємствах і до якої входили як представники робітників, так і представники працедавців [1, с. 99]. У разі неможливості вирішення трудового конфлікту справа передавалась до Центральної примирної камери; останньою інстанцією щодо вирішення цієї категорії справ був суд. Спори, які за сучасною теорією трудового права йменуються як індивідуальні (щодо невиконання заробітної плати, незаконного звільнення тощо), як і за часів Російської імперії, мали розглядатися в судовому порядку – мировими судами, хоча на той період часу в багатьох європейських державах уже діяли спеціалізовані трудові (промислові) суди або третейські суди з трудових спорів [1, с. 99].

Важливе значення для розвитку законодавства щодо захисту трудових прав працівників мало прийняття 10 грудня 1918 року першого Кодексу законів про працю РСФРР, дію якого (що цілком логічно) було поширено і на Україну. В основу Кодексу була покладена перша Радянська Конституція. Брак достатньої матеріальної бази не дав змогу у той період закріпити в Основному Законі гарантоване право всіх громадян на працю. У зв'язку з цим праця була визначена обов'язком усіх громадян Радянської України (фактично встановлена трудова повинність). Особлива увага у зазначеному нормативно-правовому акті приділялася встановленню трудової дисципліни. За рішеннями колективів робітників і службовців окремих підприємств вводилися різні види стягнень за порушення режиму робочого часу та невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку. Постанови колективів деяких підприємств, спрямовані на посилення трудової дисципліни, містили також і інші заходи впливу: позбавлення на певний термін продовольчого пайка, зниження премії, вирахування із заробітної плати, передача розгляду провини дисциплінарному товариському суду, звільнення тощо [2]. Дисциплінарні товариські суди, що створювалися на підприємствах, склалися з представників органів управління, центрального профспілкового органу і фабричного (заводського, місцевого) комітету профспілки. Вони були наділені великими повноваженнями і могли застосовувати, наприклад, такі заходи, як оголошення догани, тимчасове позбавлення права обрання до керівних профспілкових органів, пониження в посаді терміном до одного місяця, направлення на суспільно необхідні важкі роботи і звільнення з позбавленням волі [2].

Найінтенсивніший розвиток правового регулювання вирішення трудових спорів припадає на 20-ті роки ХХ століття, що пов'язано з новою економічною політикою, під час якої відродилася економічна конкуренція, встановилася багатосекторна економіка. Важливим кроком на шляху розвитку правового регулювання реалізації суб'єктами трудового права на захист у судовому порядку стало прийняття другого Кодексу законів про працю 1922 року. Зазначений нормативно-правовий акт визначив правове становище професійних спілок та їх органів на підприємствах, в установах. Це було особливо необхідне в умовах непу, оскільки профспілки виступали як сторони під час укладення колективних договорів і як представники працівників під час розгляду їх конфліктів з роботодавцями. КЗпП 1922 р. встановив порядок розгляду трудових спорів. Справи щодо порушення законів про працю, а також усі конфлікти, що виникають на підставі застосування найманої праці, розв'язувалися або в примусовому порядку в особливих сесіях нарсудів або шляхом примирного розгляду в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах та третейських судах, утворених на засадах паритетного представництва сторін (ст. 168) [3, с. 86].

Варто також відзначити, що прийняття КЗпП 1922 року призвело до революції в правовому регулюванні трудових відносин, бо на законодавчому рівні вперше було закріплено основи правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). Позитивними досягненнями того часу варто вважати визначення сторін і предмета спору та органів, що мають право на розгляд спору, порядку його розгляду. Законодавство передбачало два способи вирішення трудових спорів: судовий та примирно-третейський. Відповідно до ст. 168 КЗпП всі суперечки, що виникають на ґрунті застосування найманої праці, вирішуються або в примусовому порядку – в особливих сесіях народних судів, або в порядку примирливого розгляду – в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах [4, с. 365; 5].

Не можна не вказати, що у період з 1923 по 1926 рр. була створена та діяла трудова прокуратура. При губернських судах помічниками прокурорів з трудових питань, а у верховних судах республік – призначеному спеціальному прокурору з трудових прав надавалося право судового переслідування за порушення трудового законодавства, вирішувати питання по передачу до суду, підтримувати звинувачення, опротестовувати судові рішення. Трудова прокуратура на місцях мала здійснювати загальний нагляд за законністю дій посадових осіб, включаючи відділи та інспекції праці [6]. На жаль, надалі діяльність трудової прокуратури було припинено, а розвиток судової влади за радянський період набув особливого характеру.

У другій половині 30-х років ХХ століття регулювання трудових відносин у нашій державі стало носити авторитарний характер, що фактично майже не допускало виникнення розбіжностей між працівниками та адміністрацією підприємств. У зв'язку з цим ту невелику кількість трудових розбіжностей, яка все-таки виникала у цей період, доцільно було розглядати на загальних підставах у межах цивільно-процесуального провадження [7]. Характеризуючи другу половину 30-х років ХХ століття, Ю.П. Дмитренко слушно наголошує, що фактично цей період став кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широкі конституційних прав та свобод громадян і гарантій їх забезпечення та фактичні, постійні порушення цих норм (закріплення працівників за підприємствами, установами, заборона виїзду на заробітки (про виїзд за кордон не могло йтися). У цей період було фізично знищено працівників. Причина звільнення мала зазначатися відповідно до формулювань КЗпП або у вигляді посилення на статтю (пункт) цієї постанови. Таким чином, адміністрації було надане право вибору формулювання підстави звільнення, але в будь-якому разі причина звільнення мала відповідати нормі закону [8, с. 19]. А відтак у зазначений історичний період хоча номінально й існувала можливість для працівника відстояти свої інтереси у судовому порядку, проте реалізувати практично це право було майже неможливо.

Значно погіршилась ситуація щодо захисту трудових прав працівників у часи Великої Вітчизняної війни. 18 січня 1941 р. РНК СРСР приймає Постанову «Про затвердження Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців державних, кооперативних і громадських підприємств і установ», в яких встановлювалося, що за порушення трудової дисципліни накладаються такі дисциплінарні стягнення: а) зауваження; б) звільнення в) сувора догана; г) переведення на іншу менш оплачувану роботу на термін до 3 місяців або зміщення на нижчу посаду. Робітник чи службовець, який допустив запізнення на роботу без поважних причин або передчасно пішов на обід, або запізнився з приходом з обіду, або завчасно пішов з підприємства (або установи), або байдикував у робочий час, піддається адміністрацією стягненню у вигляді: зауваження, догани або суворой догани; переведення на іншу менш оплачувану роботу на термін до 3 місяців або зміщення на нижчу посаду. За прогул та (або) самовільне залишення роботи до працівників (відповідно до цієї постанови) застосовувалися заходи кримінального характеру [9]. Зрозуміло, що у такий складний історичний час питання про можливість захисту трудових прав працівників відійшло на дальній план, що фактично зумовило практично нульову статистику розгляду таких справ у судовому порядку.

Перемога у Великій Вітчизняній війні дала змогу відмовитися від тих жорстких адміністративних методів управління трудовою сферою, які були характерні для воєнного часу. Проте говорити про повну відмову радянської влади після війни від командно-адміністративних методів керування союзними республіками та від курсу на централізацію говорити не доводиться [10, с. 117]. Керівництво держави не занадто поспішало приймати нові нормативно-правові акти, які б полегшували становище найманих працівників, зокрема і щодо захисту ними своїх прав, цей процес затягнувся майже на 10 років. У цей період ухвалювалась ціла низка нормативно-правових актів, зокрема щодо скасування кримінальної відповідальності за самовільне звільнення з підприємства, за прогул без поважної причини тощо. Пізніше почали прийматись закони, норми

яких було спрямовано на подальше розширення гарантій трудових прав громадян (застосування восьмигодинного робочого дня, запровадження обов'язкового медичного огляду, вживання заходів щодо охорони праці жінок і матерів тощо) [11, с. 62].

Важливим кроком стало те, що 31 січня 1957 р. було затверджено Положення про порядок розгляду трудових спорів. Система органів, що розглядали спори, була такою: комісія у трудових спорах, яка створювалась на паритетних засадах з рівної кількості представників адміністрації і профспілкового комітету; фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок і народні суди. Відносно невелика категорія справ розглядалася вищими у порядку підлеглості органами. Необхідність звернення до комісії у трудових спорах полягала в тому, що без попереднього розгляду в комісії, а потім і у фабричних, заводських, місцевих комітетах профспілок (ФЗМК) трудовий конфлікт не міг вирішуватись у судовому порядку. Однак такий порядок розгляду трудових спорів, значна їх кількість, великі строки для їх розгляду призводили до тривалих строків розгляду конфліктів [12, с. 497]. Видатний вчений у галузі трудового права В.М. Догадов розробив і опублікував діаграму проходження трудових справ. Він показав, що у разі трудового спору від РНК до пленуму Верховного Суду РРФСР справа мала пройти через 24 органи [12, с. 497].

Визначальними для подальшого розвитку національного трудового законодавства стали 1970–1971 роки. У липні 1970 року був прийнятий зведений нормативно-правовий акт, який містив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. А вже 10 грудня 1971 року, з урахуванням положень вказаного правового документа, був прийнятий Кодекс законів про працю УРСР, нормами якого порівняно із попередніми роками дещо розширювалися та зміцнювалися права трудящих і службовців. Крім того, у Кодексі були збережені положення, перевірені багаторічною практикою. Зокрема, про участь робітників і службовців в управлінні виробництвом, про матеріальне стимулювання, робочий час. Були закріплені нові юридичні гарантії прав робітників і службовців [8, с. 27]. Незважаючи на те, що протягом майже двадцяти років до КЗпП СРСР було внесено цілу низку змін, реальних кроків у напрямі створення можливості захисту трудових прав працівників, зокрема і в судовому порядку, так зроблено і не було. Звісно, не можна говорити про те, що таке право було відсутнє, однак у законодавстві не дістав належного закріплення механізм захисту як індивідуальних трудових прав працівників, так і колективних. Така ситуація існувала аж до початку 90-х років ХХ століття.

Після розпаду СРСР і у зв'язку з переходом до ринкових відносин почалось формування сучасного трудового права України на базі чинного КЗпП шляхом внесення змін і доповнень, прийняття нових нормативно-правових актів. Так, Законом України від 18 лютого 1992 р. у КЗпП України було викладено у новій редакції главу XV «Індивідуальні трудові спори». Трудові спори стали розглядатися тільки комісією у трудових спорах (КТС), які стали обиратися трудовим колективом, і районними (міськими) судами. Порядок розгляду спорів вищими у порядку підлеглості органами, профспілковим комітетом був виключений [3, с. 88]. Таким чином, важливе значення таких змін до КЗпП України полягає у тому, що в ньому було визначено порядок розгляду таких спорів, зокрема і в судовому порядку. Після прийняття Конституції України у 1996 р. КТС перестали бути обов'язковим первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів, за винятком спорів, які виникають за участю окремих категорій працівників, зазначених у ст. 222 КЗпП, які відповідно до ст. 232 вказаного Кодексу підлягають безпосередньому розгляду в судах [3, с. 88].

Однак лише внесенням змін до Кодексу законів про працю України законодавець не обмежився. Була прийнята ціла низка нормативно-правових актів, норми яких закріплювали та розширювали право на судовий захист. Ці нормативно-правові акти можна поділити на три великі групи:

1. Спеціальне трудове законодавство, яке комплексно закріплювало право на судовий захист різних прав працівників. Такими нормативно-правовими актами, наприклад, були:

– Закон України «Про охорону праці» від 1992 року, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [13];

– Закон України «Про оплату праці» від 1995 року, стаття 32 якого проголошує, що трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори [14];

– Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 1998 року, який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними [15];

2. Законодавство, яке регулює діяльність судів, що уповноважені розглядати трудові спори (конфлікти). Реформування судової системи України було розпочате 28 квітня 1992 р. прийняттям Верховною Радою України Концепції судово-правової реформи і далі прийняттям 15 грудня 1992 Закону України «Про статус суддів». Уперше судді визнавалися носіями судової влади в Україні, які здійснюють правосуддя незалежно від законодавчої та виконавчої влади, було визначено гарантії незалежності й недоторканності суддів та інші важливі питання національного судочинства [16]. Відтак було прийнято нові закони у зазначеній сфері, зокрема «Про судоустрій України» від 7 лютого 2002 року, «Про судоустрій та статус суддів» від 7 липня 2010 року і останнім був Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 2 червня 2016 року. Однак, незважаючи на постійне реформування судової системи в Україні, спеціалізовані трудові суди в Україні так і не були створені.

3. Міжнародні нормативно-правові акти, що були ратифіковані Верховною Радою України.

Висновок. Таким чином, у підсумку представленого наукового дослідження зазначимо, що у різні історичні періоди суб'єкти трудових правовідносин мали різні можливості для того, щоб відстояти свої інтереси у судовому порядку. На превеликий жаль, навіть нині не можна говорити про те, що в Україні справді розроблено дієвий механізм захисту трудових прав працівників. Нині особливо гостро постало питання прийняття нового Трудового кодексу України, який має стати завершенням важливого етапу реформування трудового законодавства. Крім того, актуальним є питання створення спеціалізованих трудових судів України.

Список використаних джерел:

1. Боева, О.С. Деякі аспекти судового захисту трудових прав за часів становлення державності в Україні (1917–1922 рр.). Частина 1 / Боева О.С. // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право / ДВНЗ «Ужгород. нац. ун-т», Юрид. ф-т. – Ужгород, 2016. – Вип. 40. – т. 1 С. 97–102.
2. Голея Є.Ф. Радянське трудове право: [курс лекцій]. – К.: Київський інст. народного господарства, 1964. – С. 24.
3. Лагутіна І.В. Становлення та розвиток законодавства у сфері захисту трудових прав працівників / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – Вип. 37. – С. 85–89.
4. Киселев І.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. [Учебное пособие]. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 384 с.
5. Мусієнко, Б. Історія правового регулювання трудової юстиції в Україні [Текст] / Б. Мусієнко // Віче. – 2011. – № 18. – С.18–21.
6. Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации: автореферат доктора юридических наук: 12.00.11 / Вячеслав Михайлович Оробец. – Москва, 2006. – С. 28
7. Основы судоустройства Союза ССР и союзных республик / Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик. – М.: Изд-во «Красный Пролетарий». – 1924. – № 3, ст. 24.
8. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
9. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление ГК СССР по труду и социальным вопросам від 20.07.1984 № 213 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
10. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А.Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113–118.
11. Товстопят Л.М. Історичний нарис становлення трудових правовідносин в Україні (1945–1960 рр.) / Л.М. Товстопят, Л.В. Кузнецова // Порівняльно-аналітичне право : [електронне наукове видання]. – 2014. – № 2. – С. 60–62.
12. Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл.] – 3-тє вид., перероб. та доп. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.

13. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 року № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
14. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
16. Запара С.І Історія та перспективи формування спеціалізованої трудової юстиції в Україні / С.І. Запара // Журнал сучасної науки. – 2013. – № 3(18). – С. 117–133.