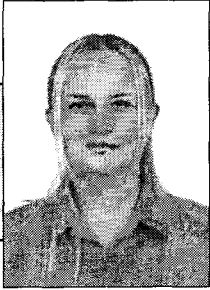


КАБАНЕЦ В.А. ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Исследованы вопросы правового регулирования трудовых споров.

KABANETS V.O. WAY IMPROVEMENT OF THE NATIONAL LEGISLATION REGULATING LABOR DISPUTES

Questions of legal regulation of labor disputes are investigated.



С.І. КОЖУШКО

Криворізький економічний ін-т Київського національного економічного ун-ту

УДК (477)340.134:[349.22:331.108.6]

СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСЦИПЛІНУ ПРАЦІ УКРАЇНИ¹

Розглянуті проблеми і причини виникнення законодавства про дисципліну праці з першого нормативного акту до ХХ сторіччя.

Проблемою даного дослідження у загальному вигляді є правові питання становлення і розвитку законодавства про дисципліну праці незалежної України, що обумовлено розробкою проекту нового Трудового кодексу (в подальшому - ТК). Ця подія в житті країни повинна трансформувати Кодекс законів про працю соціалістичної України (в подальшому - КЗпП) в новий нормативний акт, пристосований до ринкових перетворень.

Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить, що в літературі царської Росії і соціалістичної епохи проблемами правового регулювання становлення і розвитку дисципліни праці займалися перші фабричні інспектори, потім відомі вчені-юристи М.І. Туган-Барановський [1], І.І. Янжул [2], В.П. Литвинов-Фалінський [3], Л.С. Таль [4], відомі радянські вчені І.І. Шелимагін [5], І.С. Войтинський [6], В.І. Богдан [7], І.Я. Кіселев [8], а також політичні діячі В.І. Ленін [9], Й.В. Сталін [10] та інші.

У перші роки незалежної України питання становлення і розвитку законодавства про дисципліну праці були висвітлені І.П. Софроною [11], а також досліджені в навчальних підручниках з історії держави і права [12]. Але, разом із тим, спеціальних досліджень питань становлення і розвитку праці України до сьогодення немає, що є новим у науці трудового права.

Метою цієї статті є аналіз питань становлення і розвитку праці України в історичному аспекті. Це обумовлено потребою у методологічному обґрунтуванні певних висновків шляхом систематичного об'єктивного аналізу історичних процесів, які передували прийняттю того чи іншого нормативного акту, і, зокрема, дозволить розроб-

никам Трудового кодексу врахувати історичний досвід попередників для регулювання дисципліни праці.

У перші роки розвитку фабричного виробництва законодавець лише в крайніх випадках втручався у відносини між підприємцями і робітниками, що пояснювалося поглядами повної свободи на відносини у промисловості як основної умови суспільного і державного господарства.

Означена повна свобода регулювалася нормами цивільного права і, зокрема, нормами про особистий найм, які закріплювалися в Зводі цивільних законів [13]. Стаття 2201 Зводу цивільних законів передбачала, що особистий найм використовувався для домашніх послуг, виконання земляних, ремісничих і заводських (виділено нами) робіт, торгівлі і всяких інших промислів, робіт і посад, не заборонених законом. Як цивільний договір особистого найму, він мав сторони, предмет, строк, ціну. Згідно ст.2218 Зводу цивільних законів ціна виражалася в винагороді, під якою розумілась певна сума грошей, утримання, одяг, харчування і надання житла. В ст.ст.2230-2233 закріплювалися різноманітні обов'язки наймача, в тому числі і відшкодувати збитки заподіяні наймодавцеві. За ненав'язливе виконання цих обов'язків і наступала цивільна (ст.2233 Зводу цивільних законів) або кримінальна (ст.2234 Зводу цивільних законів) відповідальність.

В такому вигляді існувало правове регулювання особистого найму як у дореформений, так і післяреформений період. Важкі умови праці робітників визивали їх протести і виступи, які з 80-х років ХІХ сторіччя стали масовими і різноманітними: страйки, фізична розправа з ненависними підприємцями, саботаж, підпал, пошкодження і знищення майна, сутички з поліцією.

Масові виступи робітників, а також потреби нормального функціонування фабричного виробництва заставили уряд царської Росії в дуже короткі строки сформува-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Олюха В.Г. (КНЕУ).

фабрично-заводське законодавство. Протягом 21-го року (з 1882-го по 1903 р.) було прийнято 9 головних законів, які і склали основу промислового (робочого) права.

Серед різноманітних нормативних актів цієї пори ми зупинимося лише на двох, що вперше регулювали дисципліну праці робітників: Закон від 3.06.1886 р. «О надзоре за заведеннями фабричної промисленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» [14] і Положення «О найме на сельские работы» від 12.06.1886 р. [15]. Слід підкреслити, що ст.1 закону від 3.06.1886 р. продовжувала дію цивільного договору особистого найму, але тільки з особливостями правовідносин найму *фабричних (виділено нами -С.К.)* робочих.

Із законом від 3.06.1886 р. пов'язана і перша спроба правового регулювання дисципліни праці. Згідно його ст.18 була закріплена вимога від фабричного управління встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, які повинні були дотримуватися робітники. Ці правила затверджувалися фабричними інспекторами і доводилися до всіх робітників шляхом оголошення в усіх майстернях. Окрім організації праці, встановлення робочого дня, святкових днів, правил користування житловими приміщеннями правила встановлювали і обов'язки робочих «по соблюденню порядку і благочиния» і інші вимоги до процесу колективної праці і збереження майна.

За невиконання робітниками своїх обов'язків і наступала дисциплінарна відповідальність. Згідно ст.30 закону від 3.06.1886 р. підставами притягнення робітників до відповідальності є: 1) несправна робота; 2) за прогул і 3) за порушення порядку. Ніякі стягнення не можуть бути накладені з інших приводів. У подальшому дане правило було доповнено вказівкою на те, що незалежно від грошового стягнення за несправну роботу, що накладається владою завідуючого фабрикою або заводом, робітник може бути присуджений до сплати за заподіяний фабриканту збиток, в порядку судовому (ст.104 Статуту про промислову працю - в подальшому СШП).

Несправною роботою визнавалося виробництво робітником, за недбалістю, недоброякісних виборів, псуванням ним при роботі матеріалів, машин та інших знарядь виробництва. Стягнення за несправну роботу «визначаються відповідно властивості несправності».

Проголом, на відміну від нечасної якби на роботу або самовільної відсутності на роботі, «вважається нез'явлення на роботу протягом не менше половини робочого дня. Стягнення за прогул накладається відповідно заробітній платі робітника і кількості прогульного часу, в розмірі, що не перевищує, проте, суми триденного його заробітку. Окрім того, у робітника утримується заробітна платня за весь прогульний час. Для робітників, які одержували відповідну платню, стягнення за прогул визначається в розмірі не більше одного карбованця за прогульний день і не більше трьох карбованців в цілому» (ст.32). З 1893 р. граничний розмір стягнення за прогул був збільшений до шести днів (ст.106 Статуту про промислову працю). У той же час «стягнення за прогул не накладається, якщо нез'явлення на роботу відбулося внаслідок позбавлення робітника волі, по раптового розоренню від нещасного випадку, внаслідок пожежі, розливу річки, хвороби, позбавляючи робітника можливості відлучитися з дому, і смерті або тяжкої хвороби батьків, чоловіка, дружини і дітей».

Порушення порядку на фабриці визнавалося: 1) невча-

сна якби на роботу або самовільне залишення роботи; 2) недотримання в заводських або фабричних приміщеннях встановлених правил обережності при поводженні з вогнем; 3) недотримання в заводських і фабричних приміщеннях чистоти і охайності; 4) порушення тиші при роботах шумом, криком, лайкою, сваркою або бійкою; 5) неслухняність; 6) прихід на роботу у нетверезому стані; 7) влаштування недозволених ігор на гроші (в карти, в орлянку і т.п.); 8) недотримання правил внутрішнього розпорядку на фабриці.

Закон встановлював, що стягнення за окреме порушення порядку не може перевищувати одного карбованця. Як вказано в ст.33 Закону, «коже з порушень, оподатковуваних стягненнями... повинне бути визначено в особливих табелях, з вказівкою розміру стягнення. Табелі затверджуються фабрично інспекцією і виставляються у всіх майстернях».

Стягнення, що накладаються за несправну роботу, прогул і порушення порядку, в загальній їх складності не повинні були перевищувати однієї третини заробітку, що дійсно належить робітнику до встановленого терміну розрахунку (ст.35 Закону). Якщо число виконаних робітником порушень тягне стягнення з нього суми, яка перевищує вказану норму, то завідуючому фабрикою надавалося право розірвати укладений з робітником договір найму.

В той же час звільненому на підставі даної норми робітнику надавалося право протягом одного місяця оскаржити розірвання договору у суді, який при визнанні скарги обґрунтованою, виносив ухвалу про винагороду робітника за заподіяні йому збитки. Грошове стягнення, накладене завідуючим фабрикою на робітника, повинне було бути записаним в розрахункову книжку не пізніше ніж за три дні з часу його накладення, з вказівкою мотиву і розміру стягнення, а потім підлягало утриманню при першій розплаті з робітником з його заробітку. Всі стягнення повинні були записуватися в особливі заведену на фабриці або заводі шнурову книгу, яка підлягала пред'явленню чинам фабричної інспекції по першій їх вимозі.

Розпорядження завідуючого фабрикою чи заводом про накладення на робочих стягнень оскарженню не підлягали. Але якщо при перевірці фабрики або заводу чинам фабричної інспекції виявлялось із заяв, зроблених робітниками, незгідних з накладеними на них стягненнями, то завідуючий притягувався до відповідальності ст.38 Закону.

Характер і зміст відповідальності, що виникає з відносин *найму на сільські роботи*, в цілому співпадає з відповідальністю, що передбачається для фабричних робітників.

Статут про покарання, що накладаються мировими судьями, встановлював, зокрема, що «за помилкову заяву поліцейському начальству про втрату договірної листи, виданого сільському робітнику, винен в тому піддається арешту, але не більше одного місяця, або грошовому стягненню не більше сто карбованців». Оскільки договірний лист міг, при різних обставинах, знаходитися і у робітника, і у наймача, то слід припустити, що по даній статті в рівному ступені могла каратися і та, і інша особа.

Вирахування із заробітної плати могли бути здійснені за прогул, недбалу роботу, за грубість і непокору господарю і за спричинення шкоди господарському майну. Ніякі вирахування з інших приводів не допускалися (ст.50). Вирахування за прогул не могло перевищувати подвійної плати, яка належала робітнику за прогульний час. Вирахування на інших підставах не могло перевищувати по-

двійної поденної плати, що належить робітнику (ст.52).

За порушення Закону від 3.06.1886 р. згідно ст.ст.40-42 завідувачі фабрикою або заводом також притягувалися до грошового стягнення і, зокрема:

- "Завідуючі фабрично-заводськими, гірничими і гірничозаводськими підприємствами, винні: 1) в тримання робітника без розрахункової книжки і 2) в неправильному веденні цієї книжки, піддаються грошовому стягненню від п'яти до двадцяти п'яти карбованців за кожне порушення, а у разі сукупності декількох порушень, одночасно знайдено, - сумі наступних за них стягнень. Сума ця обчислюється для кожного з вказаних в цій статті порушень особливо, по числу робітників, не забезпечених розрахунковими книжками або таких що мали невірне ведення книжки, і не може перевершувати, по кожному з цих порушень, п'ятсот карбованців" (ст.40).

- "Завідуючі фабрично-заводськими, гірничими і гірничозаводськими підприємствами... винні в порушенні ухвал: 1) про призначення заступників; 2) про зберігання довідок на проживання і ведення іменних списків робочих; 3) про порядок відкриття фабричних лавок і про ведення в них торгівлі; 4) про зміст і ведення встановлених книг; 5) про оголошення, виставляння і оголошення яких обов'язково, 6) про стягнення з робітників, - піддаються грошовому стягненню від двадцяти п'яти до ста карбованців". Таке ж покарання встановлювалося для власників фабрик і заводів за недотримання порядку, встановленого для призначення завідувачів (ст.41).

- "Завідуючі фабрично-заводськими, гірськими і гірничозаводськими підприємствами, винні: 1) в стягуванні з робітників плати за такі предмети, користування які повинні бути їм надані безкоштовно, а рівно в стягуванні плати у випадках, в яких це дозволено, але в розмірі, що перевищує встановлений законом або особливими правилами; 2) в стягуванні відсотків на гроші, які видаються робітникам позичково, і винагороди за поруку по їх грошовими зобов'язаннями, 3) в розрахунку з робітниками, замість грошей, умовними знаками, хлібом, товарами або іншими предметами, піддаються грошовому стягненню від п'ятдесяти до трьохсот карбованців" (ст.42).

У такому вигляді Закон від 3.06.1886 р. використовувався в Зводі законів Російської імперії до 1913 року. В редакції Зводу законів 1913 року всі нормативні акти, які регулювали працю робітників в промисловості, в тому числі і гірничодобувній, були виділені з різних Статутів (про промисловість, гірничий, шляхів сполучення), об'єднані в окремий акт, який отримав назву «Статут про промислову працю». Поза цим Статутом залишилися норми, що регулювали працю Статутом шляхів сполучення, положення про найм на сільські роботи.

З випуском Статуту про промислову працю на нього стали посилатися як практики так і вчені, і він став підста-

вою для кодифікації майбутнього радянського трудового права. Це обумовлено тим, що деякі норми СПП стали складовою частиною КЗпП 1918, 1922 року і практично збереглися до наших днів.

Таким чином, аналіз фабрично-заводського законодавства кінця XIX-початку XX ст. в частині правового регулювання дисципліни праці свідчить про його ефективність на той час, зокрема з того, що багато положень Статуту про промислову працю були включені в радянські КЗпП, в тому числі і КЗпП України. З нашої точки зору, прогресивні ідеї і положення СПП слід творчо доопрацювати, і з урахуванням вимог економічних реформ і демократизації суспільства закріпити в новому Трудовому кодексі України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Туган-Барановський М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. -М.: Соцэкгиз. -460 с.
2. Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. -СПб., 1908. -238 с.
3. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. -СПб., 1900. -318 с.
4. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. -М., 1918. -224 с.
5. Шельмагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России: 2-я половина XIX века. -М., 1947. -286 с.
6. Войтинский И.С. Трудовое право: Ч.1. Диктатура буржуазии и трудовое право. -М., 1934. -223 с.
7. Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. -М.: Ось-88, 2003. -190 с.
8. Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. -М.: Изд-во Норма, 2001. -371 с.
9. Ленин В.И. Объяснение закона о штрафах, взимаемых с рабочих на фабриках и заводах // Ленин В.И. Полное собр. соч.: -В 55 т. -Т.2. -М., 1970. -С.15-60.
10. Сталин И.В. Российская социал-демократическая партия и ее ближайшие задачи. Соч. в 13 т. -Т.1. -М.: Гос. изд. полит. лит-ра, 1951. -С.11-33.
11. Сафронова И.П. Развитие трудового права в УССР в 1917-1920 гг.: Дис... -Харьков, 1951. -476 с.
12. Історія держави і права України: Академічний курс у 2-х томах /Під ред. В.Я. Тація і А.Й. Рогожина. -Київ: «Інноре», 2000. -Т.2. -580 с.
13. ПСЗ Российской империи. -Изд. 1886. -Т.Х. -Ч.1.
14. ПСЗ Российской империи. -Изд. 1888. -Т. VI. -№ 6769.
15. ПСЗ Российской империи: В 2-х кн. -Изд.1911. -Т.ХІІ. -Ч.2. -№ 2895.

Надійшла до редакції 22.01.2005

КОЖУШКО С.И. СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

Рассмотрены проблемы и причины возникновения законодательства о дисциплине труда с первого нормативного акта до XX века.

KOZHUSHKO S.I. OF BECOMING AND DEVELOPMENT OF THE LEGISLATION ON DISCIPLINE OF WORK IN UKRAINE

Problems and the reasons of occurrence of the legislation on discipline of work from the first statutory act about XX century are considered.