

УДК 349.2

*Д.С. Овсянко,  
Аспірант кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
КНУ ім. Тараса Шевченка*

## ІСТОРИЧНИЙ ГЕНЕЗИС ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена проведенню історичного екскурсу в історію формування та розвитку інституту відповідальності у трудовому праві. Проаналізовано становлення та розвиток відповідальності у трудовому праві із початку ХХ ст. і дотепер.

**Ключові слова:** історичний генезис, відповідальність, трудове право, працівник, роботодавець, матеріальна відповідальність, обов'язки працівника.

Розвиток нормативно-правового регулювання відповідальності у трудовому праві безпосередньо пов'язаний із історичними періодами формування галузі трудового права на території України. Враховуючи багатостраждальність нашої держави, можна стверджувати, що і інститут відповідальності в трудовому праві зазнавав значних труднощів у своєму розвитку.

Історіографію формування та розвитку відповідальності в трудовому праві досліджували наступні видатні науковці: І. М. Ваганова, В. О. Голобородько, Ю. П. Дмитренко, Д. В. Журавльов, С. О. Іванов, М. І. Іншин, С. І. Кожушко, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, А. Р. Мацюк, С. М. Прилипко, О. Г. Серeda, Л. С. Таль, Н. М. Хуторян, І. І. Шемелинець, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є з'ясування особливостей історії формування та розвитку відповідальності у трудовому праві. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання: проаналізувати наукові позиції вчених щодо періодизації формування

та розвитку відповідальності у трудовому праві; викласти свою авторську періодизацію етапів формування та розвитку відповідальності у трудовому праві, а також проаналізувати законодавство різних періодів у сфері регулювання відповідальності у трудовому праві.

Нинішня наукова література майже не пропонує нам чітких періодизацій етапів формування та розвитку відповідальності в цілому. Частіше можна зустріти позиції науковців на історичний розвиток феномену «відповідальності» крізь призму її окремих категорій – матеріальної та дисциплінарної відповідальності.

Зокрема, Н. М. Хуторян присвятила ціле дисертаційне дослідження вивченню проблематики матеріальної відповідальності в українському трудовому праві. Серед основних складових наукової праці вченої присутня частина присвячена аналізу історичного розвитку матеріальної відповідальності, згідно якої необхідно розглядати такі:

- 1) 1922 – 1970 рр.;
- 2) 1970 – 1986 рр.;
- 3) 1986 – 1990 рр.;
- 4) 1990 – нинішній час [1, с. 22-54].

На наш погляд, запропонована періодизація етапів формування та розвитку матеріальної відповідальності в трудовому праві є досить ґрунтовною, однак, в контексті розгляду відповідальності в українському трудовому праві, не в повній мірі відображає весь спектр характерних подій, що відбувалися в цій царині. Даний генезис, запропонований Н. М. Хуторян, має чітку структуру, а початок кожного із періодів опирається на конкретні історичні факти в сфері нормативного регулювання матеріальної відповідальності. Як підсумок відзначимо, що погляд вченої на розподіл етапів історичного розвитку матеріальної відповідальності в трудовому праві буде нами врахований при побудові власної загальної періодизації формування та розвитку відповідальності в трудовому праві.

На підставі розглянутих позицій науковців пропонуємо власну періодизацію етапів формування та розвитку відповідальності у трудовому праві, яка представлена наступними етапами:

- 1) Середина ХІХ ст. – 1917 р.;
- 2) 1917 – 1945 рр.;
- 3) 1945 – 1971 рр.;
- 4) 1971 р. – сьогодні.

**Перший етап становлення та розвитку відповідальності в трудовому праві охоплює проміжок часу з середини ХІХ ст. по 1917 рік.** В цей історичний період українські землі входили до складу Російської імперії, а тому повністю регулювалися імперським законодавством, в тому числі і в сфері трудових відносин.

На наш погляд, розвиток правового регулювання відповідальності в трудовому варто пов'язувати із бурхливим розвитком промислового виробництва за часів, так званого, «фабричного законодавства», оскільки раніше така проблема не мала важливого значення в зв'язку із кріпацтвом на українських територіях. З цього приводу С. І. Кожушко зазначає, що до середини ХІХ століття наймана (вільна) праця в сучасному її розумінні застосовувалася здебільшого у кустарному виробництві і державою на той час не регулювалося [2, с. 11]. Повністю погоджуємося з вченою і від себе додамо, що без чіткої структури організації праці та правил, які б встановлювали чіткий перелік прав та обов'язків працівника та роботодавця, питання відповідальності в трудовому праві не мало необхідної актуальності.

3 червня 1886 року було прийнято Закон «Про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників», згідно якого було вперше встановлено умови найму робітників та обов'язковість закріплення найму в письмовій формі (ст. 7). Також було вперше зазначено умови припинення трудового договору та відповідальність сторін за його порушення (ст. 19-21) [3, с. 125]. Наступним серйозним сплеском нормативного регулювання відповідальності в трудовому праві було прийняття Зводу законів про працю 1913 року, який отримав назву

Статут про промислову працю. Згідно зі Статутом 1913 р., за дисциплінарний проступок, який заподіяв шкоду майну роботодавця, працівник міг бути не тільки оштрафований, а й присуджений до сплати винагороди за заподіяну шкоду власнику підприємства в судовому порядку (ст. 104). В цьому випадку застосовувалися норми цивільного процесу, але єдиним джерелом відшкодування шкоди була, як правило, заробітна плата.

Отже, перший період розвитку трудового законодавства щодо відповідальності відрізнявся особливим спалахом поліпшення трудового положення звичайних працівників. На цьому фоні приймалися норми, які регулювали відповідальність роботодавця щодо неправомірних дій по відношенню працівника та відносно порушення його трудових прав. Такі події, на нашу думку, перш за все, пов'язані із скасуванням кріпацтва та поступовим набуттям трудовим правом статусу окремої галузі.

**Другий етап формування та розвитку відповідальності в трудовому праві (1917 – 1945 рр.)** – це період значного покращення становища робітничого класу, причиною цього став прихід до влади більшовиків, які намагалися провести робітничу революцію і долучити до управління як підприємствами, так і державою робітничого населення країни.

Початок даного етапу має важливе значення для української історії, адже вперше за багато років було відновлено українську державність, яка хоча й тривала не довго, однак займає особливе місце в історії України. Зазначимо, що за часів Центральної Ради нормативно-правових актів, які б регулювали відповідальність в сфері трудових відносин прийнято не було, але такі норми було впроваджено за владарювання гетьмана П. П. Скоропадського [2, с. 11].

Після приєднання до Радянського Союзу на українських територіях застосовуються правові норми, прийняті більшовицьким урядом. Вже у 1922 році приймається новий Кодекс законів про працю, згідно якого встановлюється відповідальність за порушення трудового законодавства. Таким чином, ст. 47 розділу V КЗпП

визначила ряд причин, внаслідок яких працівник міг бути звільнений за ініціативою адміністрації: вчинення працівником злочину, безпосередньо пов'язаного з його роботою і встановленого судовим вироком, який набув законної сили, а також у випадках перебування працівника під вартою більше двох місяців, незалежно від того, пов'язане це з його роботою чи ні (п. «д»); нез'явлення на роботу протягом трьох днів поспіль або в загальній кількості більше шести днів на місяць без поважних причин (п. «е») [4].

На початку 30-х років ХХ ст. науковці все більше уваги почали приділяти дослідженню законодавства та перспектив його розвитку щодо відповідальності в трудовому праві. Так, у наукових публікаціях про дисципліну праці дисциплінарний проступок розглядався як винне, протиправне діяння, що порушує норму трудового права, але виключає кримінальну відповідальність. Таке визначення було цілком зрозумілим, оскільки наприкінці 30-х років за більшість дисциплінарних проступків, у тому числі запізнення на роботу, прогул, самовільне залишення роботи, випуск бракованої продукції та ін. передбачалася кримінальна відповідальність [5, с. 54]. Можемо переконатися з позиції автора, що після вкрай тяжких 20-х років становище працівників не покращилося. Як і раніше до них застосовувалася низка санкцій за порушення умов праці, але складна економічна ситуація не дозволяла внести покращення в сферу трудових відносин. На нашу думку, в ті часи державі та роботодавцям слід було прислухатися до вимог робітничого класу та спробувати знайти компроміс, але замість діалогу до працівників застосовували силові методи, що поглиблювало кризу.

З початком Великої Вітчизняної війни законодавство про працю знову зазнало змін, оскільки було переорієнтовано на виробництво військової продукції. Так, згідно з указами від 9 квітня 1942 р. [6] та 9 січня 1943 р. [7] скасовувалися чергові та додаткові відпустки. Відбулася їх заміна грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово призупинена. Поряд із заохоченням добросовісних працівників, за ряд порушень трудової дисципліни поряд із дисциплінарною відповідальністю застосовувалась кримінальна.

Одним із заходів посилення дисципліни праці у роки війни було посилення ролі галузевих статутів про дисципліну праці, які застосовувалися зокрема на транспорті, у сфері зв'язку та в інших галузях. Особливість застосування цих статутів полягала в тому, що працівники мілітаризованих галузей, на яких вони поширювалися, вважалися військовослужбовцями і за порушення дисципліни праці вони притягувалися до відповідальності судами Військового трибуналу. Робітники і службовці транспорту за службові злочини, згідно з рішеннями Військового трибуналу, звільнялися з роботи і направлялися на фронт у штрафні роти [2, с. 39]. Тобто одним з найбільш суворих покарань була відправка порушника на фронт для ведення бойових дій. З одного боку, така міра покарання була виховним методом для інших працівників, а з іншого – відзначалася патріотизмом.

Отже, другий етап становлення та розвитку відповідальності в трудовому праві включає в себе багато історичних подій, які здійснили суттєвий вплив на розвиток законодавства щодо відповідальності у трудовому праві. По-перше, відбулося повалення монархічної влади і прихід до «керма» новоствореної держави робітничих рад на чолі з В. І. Леніним. По-друге, було прийнято в цей час одразу два КЗпП – 1918 і 1922 рр., що внесли зміни до тогочасного трудового законодавства про відповідальність. По-третє, у 1941 році почалася Велика Вітчизняна війна і в цей визначний період відповідальність за порушення трудового законодавства було ще більш посилено.

**Третій період формування та розвитку відповідальності у трудовому праві (1945 – 1971 рр.)** – це етап від моменту закінчення війни і до чергової кодифікації законодавства УРСР.

На перший погляд, начебто відбувалось посилення соціальних гарантій в трудовому праві, однак кримінальна відповідальність за самовільне залишення підприємств і установ, а також за прогули без поважної причини була скасована лише 23 квітня 1956 року. Після смерті Сталіна відбувається подальша демократизація трудового законодавства. З 1957 р. було відновлено право робітника звільнитися

з роботи за власним бажанням, попередивши про це адміністрацію за два тижні до зазначеного ним терміну залишення роботи [8, с. 26]. Тобто, відбулося часткове, хоча й з запізненням, покращення умов праці працівників, зокрема скасування кримінальної відповідальності за прогули додало радянській трудовій сфері демократичності. З приходом до влади М. С. Хрущова, на нашу думку, спостерігалось послаблення тоталітарного режиму, а норми відповідальності щодо порушення трудового законодавства стали менш жорстокими. 10 липня 1967 року Постановою Ради Міністрів СРСР «Про додаткове розширення прав міністерств СРСР» міністрам СРСР було надано право вносити за погодженням із ЦК профспілки зміни і доповнення до переліку посад працівників підприємств, установ, організацій системи міністерств, з якими могли укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за недостачу матеріальних цінностей, прийнятих працівниками під відповідальність для зберігання або інших цілей [9].

Отже, третій етап формування та розвитку відповідальності у трудовому праві охопив складний пост воєнний період, коли сфера трудових відносин потребувала значного реформування. Норми щодо відповідальності сторін трудових відносин широко застосовувались тільки відносно працівників і регулювалися, в основному, застарілим КЗпП 1922 року. Значною мірою було обмежено кримінальну відповідальність у трудовому праві, яка встановлювалася ще в довоєнні та воєнні роки. Найпозитивнішим моментом стало прийняття Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю 1970 року, якими було закладено підґрунтя для прийняття нового основоположного закону в сфері праці.

**Четвертий період становлення та розвитку відповідальності у трудовому праві (1971 р. – сьогодні)** охоплює як останні два десятиліття входження України до складу Радянського Союзу, так і етап після набуття незалежності Україною.

Початок даного історико-правового періоду ознаменувався із прийняттям нового Кодексу законів про працю 1971 року [10]. Прийняття КЗпП 1971 року стало дуже важливою подією для

українського трудового простору, а він і досі залишається основним нормативно-правовим документом у сфері трудового права, оскільки є чинним і поєднує в собі всі основні трудові норми.

Відповідно до КЗпП, передбачався весь спектр відповідальності за порушення трудового законодавства. Так, у статтях 130-138 урегульовувалися моменти пов'язані із матеріальною відповідальністю. Стаття 130 КЗпП передбачала загальні підстави та умови матеріальної відповідальності робітників і службовців. Робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків, а під підставами настання відповідальності вважалися: 1) шкода, заподіяна підприємству, установі, організації; 2) порушення покладених на працівника обов'язків [10].

Подальший розвиток українського трудового законодавства дозволяв прийняти низку ключових нормативно-правових актів:

1) ЗУ «Про охорону праці» 14 жовтня 1992 р., стаття 4 якого наголошувала, що роботодавець несе повну відповідальність за створення належних, безпечних та здорових умов праці, а також за управління охороною праці (ст. 13). Стаття 14 та 39 передбачають відповідальність за недотримання правил охорони праці працівником, а Розділ VIII було присвячено безпосередньо штрафним санкціям за порушення умов охорони праці [11];

2) ЗУ «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., статті 17 і 18 передбачають дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з роботи, відповідно за ухилення від ведення колективних переговорів та за порушення або невиконання умов договору [12];

3) ЗУ «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., статтею 36 передбачено, що за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством [13];



4) ЗУ «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., стаття 28 передбачає відповідальність згідно із чинним законодавством за порушення законодавства про відпустки [14];

5) ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., стаття 27 визнає, що участь у законному страйку працівників не є підставою для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, а стаття 31 даного Закону передбачає, що особи, які винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до цього Закону, а також рішень органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством [15].

Таким чином, останній етап формування та розвитку відповідальності у трудовому законодавстві охоплює період довжиною в більше ніж 40 років та не виокремлює період незалежності як окремий етап розвитку трудового законодавства про відповідальність. На наш погляд, не має необхідності намагатися ставити суттєві відмінності між періодом до і після здобуття незалежності, оскільки з тих часів українське трудове право ґрунтується на нормах Закону, прийнятого ще в часи Радянського Союзу за останньої кодифікації трудового законодавства. Ми вважаємо, що новий етап розвитку трудового законодавства в цілому та законодавства щодо відповідальності у трудовому праві настане після прийняття Трудового Кодексу України, а інакше ми, як і раніше, будемо безкінечно вносити зміни до КЗпП, який вже давно є застарілим.

### *Література:*

1.Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Н.

М. Хуторян; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2002. – 394 с.

2.Кожушко Світлана Іванівна Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Світлана Іванівна Кожушко; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – 182 с.

3.Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Типография А.С. Суворина, 1904. – 344 с.

4.Кодекс законів про працю УРСР: Введений в дію постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 р. // Збірник законів УРСР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.

5.Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР / В. Н. Смирнов. – Л., 1972. – 119 с.

6.О временном прекращении выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск в 1942 году: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 9 апреля 1942 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4347.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4347.htm)

7.О продлении на 1943 год действия Указа Президиума Верховного Совета СССР от 9 апреля 1942 г. «О временном прекращении выплаты денежной компенсации в 1942 году»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 9 января 1943 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4390.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4390.htm)

8.Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.

9.Про додаткове розширення прав міністерств СРСР: Постанова Ради Міністрів СРСР від 10 липня 1967 року // СП СССР. – 1967. – № 17. – Ст. 117.

10.Кодекс законів про працю УРСР: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

11. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

13. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 122.

14. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 228.

#### **Д. С. Овсянко. Исторический генезис формирования и развития ответственности в трудовом праве**

Статья посвящена проведению исторического экскурса в историю формирования и развития института ответственности в трудовом праве. Проанализированы становление и развитие ответственности в трудовом праве с начала XX ст. и до сих пор.

**Ключевые слова:** исторический генезис, ответственность, трудовое право, работник, работодатель, материальная ответственность, обязанности работника.

#### **D.S. Ovsyanko. The historical genesis of the formation and development of liability in labor law**

The article is devoted to carrying out historical excursion into the history of the formation and development of the institute of responsibility in labor law. Analyzed the formation and development of liability in labor law from the early twentieth st. until today.

**Keywords:** historical genesis, liability, employment law, employee, employer liability, duty officer.