

УДК 349.2

Я.А. СЛІСАРЕНКО, Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ КОМІСІЙ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

Ключові слова: Комісія по трудових спорах, трудові спори, індивідуальні трудові спори, трудова прокуратура, громадські суди

На сьогоднішнє питання індивідуальних трудових спорів в Україні присвячена окрема глава XV Кодексу законів про працю України 1971 року (далі – КЗпП України), що має однойменну назву – Індивідуальні трудові спори. У відповідних положеннях трудового законодавства України прописано порядок розгляду індивідуальних трудових спорів та органи, що правомочні їх розглядати. Так, згідно статті 221 КЗпП України, трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах та судами. Відповідно до ст.224 КЗпП України, комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком деяких випадків. У статтях 223, 226, 228 КЗпП України містяться положення про організацію комісій по трудових спорах, їх повноваження, порядок розгляду трудового спору, оскарження їх рішень тощо. Однак таке чітке нормативне регулювання та узгодженість можливості наслідків виникнення трудового спору існувало не завжди.

До Лютневої революції 1917 року, тобто у дореволюційній Росії, усі трудові спори розглядалися у судовому порядку [1, с.57].

За результатами судової реформи 1864 року судова система була розгалужена на дві гілки: місцеві та загальні суди [2, с.54]. До загальних судів належали окружні суди та судові палати. До місцевих судів були віднесені мирові суди. Трудові спори у той період розглядалися окружними та мировими суда-

ми за правилами цивільного судочинства [1, с.57].

Суддям забезпечувалися досить широкі повноваження у тлумаченні норм у конкретних випадках. Примирення на підставі особливих обставин справи або місцевих звичаїв мало би стати основною формою судового рішення. Відправляти правосуддя суди мали лише у тому випадку, якщо вирішити конфлікт за допомогою примирних позасудових процедур між сторонами не вдалось [2, с.70]. Найпоширенішими спорами, що розглядалися мировими судами, були спори з приводу трудових договорів. Не на останньому місці перебували спори між сезонними робітниками та роботодавцями. Причинами розбіжностей між сторонами трудового договору досить часто були невиконання роботодавцем взятих на себе зобов'язань з виплат та невиконання працівниками роботи у строк. До трудових на той час відносилися також спори через образливе ставлення роботодавця з робітниками. Як правило, у таких випадках мирові суди підтримували сторону робітників.

До суду зверталися здебільшого працівники, які не були фабричними робітниками, а були скоріше членами більш дрібних та більш аморфних маргінальних соціальних груп [3].

Звичайна судова процедура погано була пристосована для розгляду та вирішення трудових спорів (бюрократизм судів, тривалість і складність, дорожнеча процедури). Рішення, прийняті у перших інстанціях, досить не часто доходили до Сенату (касаційна інстанція). Усе це робило вкрай актуальним запровадження у Росії спеціалізованих трудових судів (за прикладом багатьох зарубіжних держав) [1, с.57].

Усі спроби спроектувати спеціалізовані суди з розгляду трудових спорів не знайшли своєї підтримки на законодавчому рівні. Були навіть неодноразові спроби створити щось наприклад промислових судів «мануфактурної розправи» для вирішення суперечок та розбіжностей між фабрикантами. З

метою розробки реформи промислового законодавства була створена у 1859 році Комісія з представників Міністерства фінансів та Міністерства внутрішніх справ на чолі з О. Штакельбергом. Вже у 1863 році ця Комісія опублікувала пропозиції щодо запровадження промислових судів для вирішення усіх трудових спорів. Такі суди пропонувалося ввести у фабрично-заводських центрах за поданням губернаторів у Міністерство фінансів та Міністерство внутрішніх справ. Сам суд оголошувався незалежним від місцевої адміністрації, судді ж обиралися з числа представників від роботодавців та робітників. До компетенції таких судів відносилися конфлікти, пов'язані зі страйками, дисциплінарними штрафами, порушеннями обов'язкових постанов, відшкодування робітникам шкоди за спричинене каліцтво на виробництві, тощо.

Судовий процес складався з двох стадій: мировий розгляд і власне суд. Під мировим розглядом розумілося створення особливого комітету з двох членів (по одному від господаря та робітників) [1, с.57-58]. До Міністерства внутрішніх справ у 1866 році навіть було подано проект Закону «Про промислові суди», але його так не було втілено у життя.

Після революції 1905 року також простежувалася неодноразова спроба впровадити промислові суди в різних проявах у складі загальної судової системи. Але законопроект так і не потрапив на обговорення Державної думи і все залишилося без змін [1, с.58-59].

Відсутність у Росії спеціалізованих судів, які би вирішували трудові справи, розглядалась у дореволюційній юридичній літературі як істотний недолік правової системи, що вів до надмірного зростання адміністративного тлумачення законів, адміністративної практики, яка не може володіти авторитетом судової практики.

Л.С. Таль пропонував введення самостійної системи промислових судів з єдиною верховною для них інстанцією [4, с.43-44]. Метою впровадження спеціалізованої судової системи, до компетенції якої би входив

розгляд виключно трудових справ, з точки зору Л.С. Таля, полягало не тільки в тому, щоб вирішити трудовий спір по суті, але й примирити обидві сторони. Для досягнення цього необхідно було знати, перш за все, внутрішнє життя підприємства та особливості даного середовища [5, с.62].

Окрім суду, який розглядав левову частину трудових спорів, згодом значною мірою таких спорів у Росії, як і у деяких інших європейських державах (Англія, Данія, Франція, Швейцарія, Німеччина, Австро-Угорщина, Ліхтенштейн, Бельгія, Голландія, Фінляндія, Швеція, Норвегія, Португалія, Угорщина, Болгарія, Італія, Румунія, Іспанія, Сербія, Греція тощо), торкалася й Фабрична інспекція, що була створена у 1882 році. Даний орган у Росії підпорядковувався безпосередньо Міністерству фінансів [6].

Первісна функція Фабричної інспекції полягала у нагляді за виконанням закону про охорону праці малолітніх (мова йде про Закон від 01.06.1882 р. «Про малолітніх», працюючих на заводах, фабриках та мануфактурах») [7]. Пізніше її функції та повноваження були значно розширені та зводилися мало не до функцій, якими зараз володіють деякі сучасні правоохоронні органи (порушувала кримінальні переслідування за невиконання підприємствами вимог фабричних законів, попереджувала вчинення правопорушень у сфері праці тощо). Фабрична інспекція виконувала також примирно-посередницькі функції. Такі повноваження Фабричної інспекції були особливістю російського законодавства дореволюційного періоду і не були притаманні загальноєвропейській моделі того часу. Примирно-посередницькі функції при виникненні трудових конфліктів та функція попередження трудових спорів не були притаманними відповідним органам західних держав [1, с.54-55]. Фабрична інспекція виступала як орган, що здійснював досудовий розгляд трудових спорів, схиляючи сторони до компромісу [8, с.26].

Фабрична інспекція у своєму розвитку до 1905 року пройшла важкий шлях, перетво-

рившись зі збору трьох до важного механізму, що приймав живу та діяльну участь у житті робітників та урегулюванні відносин з підприємцями на місцях [9, с.137–168].

Порівняти функції сучасної Комісії по трудових спорах та дореволюційної Фабричної інспекції досить складно, тим не менше з впевненістю можна стверджувати, що сам факт започаткування Фабричної інспекції у дореволюційній Росії був по суті першим кроком до формування досудового органу з розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів.

Після Лютневої революції 1917 року була зроблена ще одна спроба створити трудові суди. Міністерством праці було прийнято рішення про розробку проекту установи промислових судів для вирішення спорів між роботодавцями та працівниками із винагородою, що не перевищує шести тисяч рублів на рік. Однак робота над вказаним законопроектом була припинена у зв'язку з падінням Тимчасового уряду [1, с.60].

Лютнева революція 1917 року ознаменувала появу двох нових органів для Росії: фабрично-заводські комітети (ФЗК) та примирні камери. До повноважень ФЗК входило представництво робітників перед адміністрацією та власниками підприємств, зносини з урядовими установами. Стосовно примирних камер, то з них була створена мало не система органів з розгляду трудових спорів. Так, примирні камери склалися з рівної кількості виборних представників від робітників та адміністрації. Їх функція зводилася до вирішення непорозумінь, що виникали у взаємовідносинах власника підприємства, адміністрації та робітників. При недосягненні згоди у примирній камері підприємства, спір мав бути перенесений на вирішення центральних примирних камер, які були створені у Петрограді та Москві.

У серпні 1917 року Тимчасовий уряд затвердив Положення про примирні камери та третейські суди, що створювалися для вирішення трудових конфліктів. З цього часу, при виникненні розбіжностей, першою ін-

станцією залишалася примирна камера, другу ж інстанцію представляв третейський суд [1, с.61–63]. Рішення третейського суду були обов'язковими для виконання, однак не остаточними. У разі незгоди з його рішенням допускалася можливість звернення ще й до Центральної примирної камери, рішення якої вже були не лише обов'язковими, але й остаточними. Після створення у цьому ж році Відділу праці у складі Міністерства торгівлі та промисловості, а згодом у складі Міністерства праці, його комісарам на місцях належала організація бірж праці та примирних камер і третейських судів [10, с.43–44].

Після Жовтневої революції 1917 року більшовики формально скасували закони, що існували до жовтня 1917 року. Радянська влада почала будувати нове трудове законодавство [1, с.109]. Одним із перших нормативно-правових актів, був Декрет РНК «Про інспекцію праці» від 18.05.1918 р. [11], яким Фабрична інспекція була скасована та замість неї утворено Інспекцію праці, що знаходилася у віданні Народного комісаріату праці. До повноважень даного органу віднесено контроль за втіленням у життя декретів, постанов та інших актів радянської влади по охороні праці, вжиття заходів до невиконання декретів, постанов Радянської влади, у тому числі у виді самостійного накладення адміністративних штрафів [1, с.111–112]. Крім того, інспектори праці при виконанні своїх обов'язків мали право вільного доступу до будь-якого приміщення працівників та членів їх сімей.

На відміну від Фабричної інспекції, новостворена Інспекція праці не володіла повноваженнями щодо розгляду та вирішення трудових розбіжностей між працівниками та роботодавцями, тому нічого спільного цей орган із сучасною КТС не мав.

У грудні 1918 року прийнято Кодекс законів про працю – перший відносно широкий та комплексний за своїм змістом акт радянського трудового законодавства, свого роду Конституція праці, що поклала початок черзі наступних кодифікацій цього законо-

давства та започаткувала основу подальшого розвитку радянського трудового права. КЗпП 1918 року підсумував законодавство про працю першого року радянської влади [1, с.120].

Згідно статті 8 цього документу, умови праці на всіх підприємствах регламентуються тарифними положеннями, що розробляються профспілками за погодженням з керівниками або володільцями підприємств та передаються на затвердження до Народного Комісаріату Праці. У разі ж недосягнення згоди між профспілками та керівництвом, таке тарифне положення передається прямо на затвердження до Народного Комісаріату Праці [12].

У самому КЗпП 1918 року не існувало інституту судового захисту прав працівників при виникненні трудового чи тісно пов'язаного з ним спору. Трудові спори розглядалися чи то на рівні адміністративного органу, чи то на рівні профспілок, які на той час починали набувати функції державних установ, або Відділами праці. Самі ж Відділи праці могли створювати по мірі необхідності примирні камери та третейські суди. Підрозділами Відділів праці виступали так звані конфліктні відділи. Так, згідно ст.36 КЗпП 1918 року особа, яка була взята на роботу на умовах випробувального строку і не була остаточно зарахована на роботу, може оскаржити таке неприйняття до профспілки, членом якої вона є. Згідно статей 37, 38 КЗпП 1918 року, профспілка, якщо визнавала скаргу обґрунтованою, вступала у переговори з установою про прийняття на роботу скаржника [12, ст.36–38]. У разі ж безрезультатності переговорів, справа переходила до місцевого Відділу праці, рішення якого були остаточними [1, с.136–137].

Чинний на той час КЗпП 1918 року містив і такі поняття, як переведення та переміщення працівників, але з умовою, що така дія мала здійснюватися виключно в інтересах справи та на підставі постанови відповідного органу управління.

Працівник мав право, у разі його незгоди з

переведенням, оскаржити до місцевого або обласного Відділу праці. Рішення ж Відділу праці з цих питань сторонами оскаржувалося до обласного Відділу праці або до Народного Комісаріату праці, рішення яких були остаточними та подальшому оскарженню не підлягали (ст.43–44 [12]).

Звільнення працівник мав право оскаржити до місцевого Відділу праці. Прийняте Відділом праці рішення можна було оскаржити до обласного Відділу праці, рішення якого вже у подальшому оскарженню не підлягало та було остаточним (ст.ст.49–50 КЗпП 1918 року) [12].

Добровільному залишенню роботи (звільнення з роботи за власним бажанням) на підприємстві передуює перевірка підстав такого залишення відповідним органом робочого самоврядування (фабрично-заводськими чи інший Комітетами), ст.36–38 [12]. У разі, якщо орган робочого самоврядування (фабрично-заводський чи інший Комітет), ознайомившись з причинами залишення роботи, знайде їх безпідставними, працівник зобов'язаний продовжувати роботу, але може оскаржити постанову органу робочого самоврядування до відповідної професійної спілки. У разі відмови працівника продовжувати виконувати роботу, за наявності постанови органу робочого самоврядування про такий обов'язок, він позбавляється права реєстрації у Відділі розподілення робочої сили (статті 52–53 КЗпП 1918 року) протягом одного тижня. Вищевказані норми щодо обов'язку продовжувати працювати, не розповсюджуються на осіб, які працювали у приватної особи.

Відповідно до ст.118 КЗпП 1918 року трудящий, який систематично вироблював роботи менше встановленої норми, може бути, за постановою розціночної комісії, переведений на іншу роботу тієї ж групи та категорії, або ж переведений на більш низьку групу або категорію з відповідним зниженням винагороди. Дана постанова могла бути оскаржена працівником до місцевого Відділу праці, а потім, у разі незгоди з її рішенням, до

обласного Відділу праці, рішення якого вже були остаточні та оскарженню не підлягали. [12].

Питання про визнання чи відмову у визнанні особи такою, що втратила працездатність, вирішувало Бюро лікарської експертизи, його склад, загальний порядок діяльності та порядок оскарження його рішень встановлювався Додатком «Правила про порядок встановлення непрацездатності» до ст.5 КЗпП 1918 року. Так, згідно положень Правил..., постанова Бюро експертизи про визнання або невизнання особи такою, що втратила працездатність, може бути оскаржена заінтересованими особами у Народний комісаріат охорони здоров'я. Як вказано у самих Правилах, від Народного комісаріату охорони здоров'я залежало залишити скаргу без наслідків чи розпорядитися про переосвідування особи у новому складі Бюро експертизи. У разі ж задоволення скарги рішення Бюро експертизи у новому складі вважалося остаточним та подальшому оскарженню не підлягало [12].

У пункті 7 Правил про видачу дотацій працівникам під час їх хвороби (Додаток до статті 78 КЗпП 1918 року) передбачалася можливість оскарження постанови лікарняних кас у двотижневий строк до Відділу праці [12]. Постанови ж Відділу праці з цього питання були остаточними.

Пунктом 12 Правил про безробітних та про видачу їм дотацій (Додаток до ст.79 КЗпП 1918 року) передбачалася можливість оскаржити постанови місцевої каси безробітних заінтересованими особами у двотижневий строк до місцевого Відділу праці, а постанови місцевого Відділу праці – до обласного Відділу праці, постанови якого були остаточними.

Таким чином, за часів існування КЗпП 1918 року індивідуальні трудові спори розглядалися виключно позасудовими органами. Суди ж у цих заходах не приймали участі взагалі. На наш погляд, усунення суду від участі в розгляді трудових спорів не відповідало європейській моделі захисту прав. У

підтвердження цього вже 14.11.1919 року Декретом РНК створювалися робочі дисциплінарні товариства судів з представників управління, профспілок та фабрично-заводських комітетів, що були покликані розглядати справи про порушення трудової дисципліни. Ці суди наділялися правом застосовувати до порушників найсуворіші покарання [1, с.135].

КЗпП 1918 року проіснував не так довго. На початку 20-х років на території РРФСР, до складу якої входила на той час і Україна, було оголошено про введення Нової економічної політики, яка до певної межі допускала приватну власність. Нова кодифікація трудового законодавства мала на меті замінити Кодекс 1918 року новим, більш пристосованим до умов ринкової економіки. І вже 09.11.1922 року було прийнято та введено в дію новий КЗпП 1922 року.

Цей Кодекс у частині розгляду трудових спорів ознаменувався наявністю двох механізмів їх розгляду та вирішення: примусовий порядок (особливі сесії народних судів) та примирно-третейські розгляди (розціночно-конфліктні комісії (РКК), примирні камери та третейські суди) [1, с.165].

Так званий примусовий механізм використовувався у випадку порушення наймачем законодавства про працю та колективних договорів, а також при будь-яких індивідуальних та колективних трудових спорах.

Особливі (трудові) сесії народних судів утворювалися у складі голови – народного судді та двох членів суду – одного голови НКТ та одного представника від профспілок (губернської ради профспілок). Трудові сесії створювалися при кожному губернському суді. Там, де трудових сесій не було, трудові справи розглядалися народними судами у загальному порядку. Трудові сесії були включені у загальну судову систему, а касаційною інстанцією для них був губернський суд. Були встановлені особливі процесуальні правила щодо позовів по заробітній платі: з позивача не стягувалася судове мито та усі інші збори, витрати по справі; у разі ж неяв-

ки відповідача до суду він міг винести постанову про його примусовий привід; стягнення заробітної плати могло розглядатися за спрощеною процедурою шляхом видання судового наказу, що вже тоді мав силу виконавчого листа [1, с.165–166].

У 1923–1926 роках була сформована так звана трудова прокуратура, до функцій якої відносилося, зокрема, порушення судового переслідування проти посадових та приватних осіб за порушення законів про працю; нагляд за провадженням дізнань та слідства по трудових справах; порушення питання про перегляд трудових справ; загальний нагляд за законністю дій та розпоряджень державних установ та посадових осіб, включаючи відділи праці та інспекції праці [1, с.166].

Примирний розгляд, як другий механізм використовувався для вирішення спорів щодо укладення, виконання, тлумачення та зміни колективних договорів, а також будь-яких трудових спорів, сторони яких погодилися на його розгляд за допомогою примирних процедур за виключенням порушень законодавства та колективних договорів, що потягло кримінальну відповідальність [1, с.166–167].

Найнижчою інстанцією примирно-третейського розгляду була РКК. Вона утворювалась із різної кількості представників фабрично-заводського місцевого комітету (ФЗМК) та адміністрації. У РКК розглядалися спори, що виникли у зв'язку з тлумаченням та застосуванням законів, колективних та трудових договорів, а також питання, що підлягали розгляду у РКК згідно законодавства. У РКК спори вирішувалися за згодою сторін, а при його відсутності спір міг бути розглянутий у примирній камері та третейському суді, або переданий на розгляд трудової сесії народного суду [1, с.166–167].

Другою інстанцією примирно-третейського розгляду були примирні камери. Вони не були постійними установами, а формувалися при органах НКТ для кожного спору з представників сторін. Як представник працівників у обов'язковому порядку

виступала профспілка. Голова камери призначався органами НКТ. Примирна камера розглядала як індивідуальні, так і колективні спори. Спори у зв'язку із застосуванням колективних договорів могли розглядатися у примирній камері лише після того, як вони не отримали вирішення у РКК [1, с.167].

Третьою інстанцією примирно-третейського розгляду були третейські суди. Вони організовувалися при органах НКТ *ad hoc* (тобто, для розгляду конкретної справи) на підставі, зареєстрованої у суді третейського запису, складеного органами НКТ та підписаного сторонами з обов'язком підкоритися рішенню третейського суду. У третейській суд спори передавалися за ініціативою сторін, якщо їх не задовольнив розгляд їх спору у примирній камері, а також безпосередньо.

Рішення РКК, згоди примирних камер та постанови третейських судів оскарженню не підлягали, але ці рішення могли бути скасовані НКТ у порядку нагляду у разі порушення закону.

З 1922 по 1928 роки система розгляду трудових спорів більш менш почала вибудовуватися. Так, у цей період було затверджено ряд нормативно-правових актів, з яких випливало три напрямки розгляду трудових спорів: *судовий, примирно-третейський та адміністративний*.

Так, 27.08.1928 року РНК було прийнято Постанову про товариські суди на фабрично-заводських підприємствах у державних та громадських установах, якою було власне засновано товариські суди на вищевказаних об'єктах, як вказано у самій постанові, для розгляду справ про образи, що виникали між особами, що працювали у цих підприємствах та установах. Організація товариських судів покладалася на губернські (окружні) суди за участю профспілок [13].

У цей же час були також прийняті Положення про розціночно-конфліктних комісіях, положення про примирні камери та третейські суди для вирішення трудових конфліктів, а також Положення про нагляд за діяль-

ністю розціночно-конфліктних комісій, примирних камер та третейських судів [1, с.168]. РКК організувалося на усіх підприємствах та установах, де було ФЗМК. За його відсутності РКК організувалися при груповому комітеті профспілки. Функції РКК поділялися на розціночні та конфліктні.

До розціночних функцій РКК відносилися встановлення та зміна умов праці. До конфліктних функцій відносився розгляд спорів позовного характеру [1, с.180]. Рішення РКК були остаточними та не потребували затвердження.

Примирні камери організувалися за особливою згодою між профспілкою та адміністрацією підприємства при різноманітних органах Наркомпраці для вирішення окремих між ними трудових спорів. Вони розглядали дві групи спорів: спори з питань укладення, зміни, доповнення та тлумачення колективних договорів; спори, пов'язані зі встановленням чи зміною умов праці, якщо рішення по суті таких спорів не задовольнили на рівні РКК. Якщо на цій стадії спір не було врегульовано, то його можна було передати на розгляд третейського суду [1, с.180–181].

Не дивлячись на таку, з першого погляду, чітко сформовану розгалужену систему розгляду трудових спорів, ефективності у її діяльності було недостатньо.

Так, громадські суди (сільські громадські суди, примирні камери, виробничо-товариські суди, житлові суди) розглядали «дрібні» справи. Робота цих судів, як вказувалося у нормативних актах, була «не обмежена будь-якими формальними правилами судочинства». Порушувалися елементарні гарантії законності: не заводилися справи, не складалися протоколи засідань, рішення виносилися усно, а при наступному записі часто спотворювалися. Деякими судами за 2 години розглядалися до 40 заяв, при цьому коротко оголошувалися рішення: «догана», «штраф у розмірі 3 рублів». Не дивлячись на те, що підсудність громадських судів була обмежена, вони нерідко приймали до розг-

ляду та вирішували справи, що не відносилися до їх компетенції (наприклад, майнові спори із сумою позову понад 50 рублів). За законом нагляд за розглядом справ у цих судах здійснювали народні суди. На практиці ж це не виконувалося, оскільки на кожного суддю припадало до 40-50 товариських судів. Існувала проблема й у рівні освіти та правової підготовки суддів у громадських та народних судах [14].

Крім вищевказаних порядків розгляду трудових спорів, існував щодо певної категорії працівників виключно адміністративний порядок їх вирішення. Такі працівники могли оскаржити своє звільнення або притягнення до дисциплінарної відповідальності виключно до вищестоящих у порядку підлеглості органів.

З упевненістю можна стверджувати, що у 1920-х роках завершилося формування трудового законодавства, зокрема, в частині розгляду та вирішення трудових спорів на довгі роки.

Вперше поняття «комісія по трудових спорах» з'явилося в Указі Президії Верховної Ради СРСР від 31.01.1957 року, яким було затверджено «Положення про порядок розгляду трудових спорів» [15]. Даним Положенням регламентовано вичерпний перелік органів, що розглядали трудові спори: Комісії по трудових спорах; фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок; народні суди.

Згідно Розділу II вказаного Положення, Комісії по трудових спорах утворювалися з рівної кількості постійних представників фабричного, заводського, місцевого комітету профспілки та адміністрації підприємства, установи, організації. У цехах та інших виробничих частинах підприємства, де малися цехові комітети профспілки, могли бути організовані цехові комісії з трудових спорів. На підприємствах, в установах та організаціях, де не було ФЗМК профспілки, комісія по трудових спорах утворювалася у складі профспілкового організатора та керівника підприємства, установи, організації. КТС бу-

ли первинними органами з розгляду позовних спорів між працівниками та адміністрацією. Рішення КТС могли бути оскаржені до ФЗМК, у разі ж незгоди і з цим органом, – до суду.

На даному етапі розвитку трудового законодавства також існував перелік працівників, трудові розбіжності яких розглядалися виключно вищестоящими органами [1, с.218].

Наступний етап розвитку трудового законодавства в цілому та інституту трудових спорів зокрема, припав на початок 1970 року, що ознаменувався прийняттям Закону «Про затвердження Основ законодавства СРСР та радянських республік про працю». На території Української РСР подібний документ було прийнято Верховною Радою УРСР у формі Закону УРСР «Про затвердження Кодексу законів про працю УРСР» від 10.12.1971 року та введено в дію з 01.06.1972 року.

На думку І.Я. Кисельова, прийняття Основ та нових кодексів дало поштовх до істотного оновлення радянського трудового законодавства [1, с.220–223].

Питанню трудових спорів у останньому, нині чинному на сьогодні на території України Кодексі законів про працю України, присвячена окрема глава XV, яка отримала назву «Трудові спори». У первісній редакції КЗпП УРСР 1971 року встановлювався загальний порядок розгляду та вирішення трудових спорів та перелік органів, правомочних їх розглядати. Так, згідно ст.221 КЗпП Української РСР [16] трудові спори розглядалися: комісіями по трудових спорах; фабричними, заводськими, місцевими комітетами професійних спілок; районними (міськими) народними судами. КЗпП 1971 року за прикладом «Положення про порядок розгляду трудових спорів» 1957 року [15] залишив норми щодо розгляду трудових спорів деяких категорій працівників вищестоящими у порядку підлеглості органами. Із прийняттям нового КЗпП 1971 року на зміну Положенню 1957 року було затверджено Указом Президії Верховної Ради СРСР від 20.05.1974 року нове «Поло-

ження про порядок розгляду трудових спорів». Останній документ мало чим відрізнявся від попереднього. Положення 1974 року доповнювало КЗпП 1971 року, зокрема, у ньому містився порядок створення та компетенції КТС, порядок розгляду трудових спорів у КТС та виконання рішення тощо.

КТС набула статусу обов'язкового первинного органу з розгляду трудових спорів, за виключенням тих спорів, що відносилися до компетенції суду. Право робітників та службовців на звернення до КТС не обмежувалося будь-яким строком. Прийом заяв, що надходили до КТС, відбувався ФЗМК або профспілкою. Рішення КТС було обов'язковим до виконання. Другою інстанцією після КТС були ФЗМК, куди працівник мав право оскаржити рішення КТС [15]. У разі незгоди з рішенням ФЗМК, такий спір вже розглядав суд за правилами цивільного процесу. Крім того, безпосередньо суди розглядали певну категорію спорів, без звернення до КТС та ФЗМК, зокрема, спори про звільнення за ініціативою роботодавця, поновлення на роботі, тощо.

На сьогоднішній день з часу прийняття КЗпП УРСР 1971 року до нього вносилися численні зміни та доповнення, результатом чого стало те, що вже не залишилося майже жодної статті, яка би не була змінена, доповнена або виключена.

Незабаром, після здобуття Україною незалежності, назва глави XV КЗпП України була змінена і тепер має назву «Індивідуальні трудові спори». Повноваженнями розглядати трудові спори наділені за загальним правилом два органи: комісії по трудових спорах та суди [17]. Крім того, чинний КЗпП [17, с.112] залишив відсилочні норми щодо порядку розгляду трудових спорів деяких категорій працівників, зокрема суддів (ст.ст.83–89 [18]), прокурорсько-слідчих працівників [19], не дивлячись на визнані окремі положення законодавства з цих питань неконституційними [20].

Разом із тим, навіть з огляду на прийняття ряду нових законодавчих актів, що стосу-

ються трудових правовідносин різних категорій працівників різних сфер економічної діяльності, у нині чинний КЗпП зміни вносяться досить повільно. Потребує перегляду майже кожна стаття КЗпП, що містить положення про індивідуальні трудові спори.

ЛІТЕРАТУРА

1. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учебное пособие / Киселев И. Я. – М. : Изд-во НОР-МА, 2001. – 384 с.
2. Курас Т. Л. Российская судебная система: история и современность / Курас Т. Л. – М. : Фонд «Правовая культура», 1999. – 154 с.
3. Нюбергер Дж. Власть слова: рабочие против хозяев в мировых судах / Нюбергер Дж. // Рабочие и интеллигенция России в эпоху реформ и революций, 1861 – февраль 1917 г. / РАН. Отд-ние истории. Ин-т рос. истории. С.-Петербург. фил., Калифорнийский ун-т в Беркли (США) и др. ; редкол.: Потолов С. И. (отв. ред.) и др. – С.-Петербург, 1997. – С. 255–266.
4. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Таль Л. С. – М., 1918. – 225 с.
5. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Таль Л. С. – Ярославль, 1918. – 180 с.
6. Троцкий Л. Фабричная инспекция и децентрализованная помпадурия / Троцкий Л. // Искра. – 01.07.1903. – № 43.
7. Історія держави і права України: підручник: [у 2 т.] / за ред. В.Я. Тація, А. Й. Рогожина, В. Д. Гончаренка ; кол. авторів: В. Д. Гончаренко, А. Й. Рогожин, О. Д. Святоцький та ін. – К. : Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. – Т. 1. – 2003. – 656 с.
8. Ташбекова И. Ю. Правовое регулирование деятельности фабричной инспекции в России в конце XIX – начале XX века : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / Ташбекова И. Ю. – М., 2007. – 176 с.
9. Микулин А. А. Фабричная инспекция в России. 1882-1906 / Микулин А. А. – Киев, 1906. – 344 с.
10. Орлова Н. Е. Практика государственного регулирования трудовых отношений Министерством труда Временного правительства / Н. Е. Орлова // Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 1 – С. 43–44.
11. Декрет СНК «Об Инспекции труда» : от 18.05.1918 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_286.htm.
12. Кодекс законов о труде 1918 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_416.htm.
13. Постановление СНК «О товарищеских судах на фабрично-заводских предприятиях на государственных и общественных учреждениях» : від 27.08.1928 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3438.htm.
14. Формы привлечения общественности к участию в работе судебных органов Урала (1922–1930 гг.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.juristlib.ru/book_5523.html.
15. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров» : от 31.01.1957 г. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_5171.htm.
16. Кодекс законів про працю Української РСР. – К. : Політгиздат України, 1972. – 119 с.
17. Кодекс законів про працю України. – Х. : ТОВ «Одісей», 2007. – 200 с.
18. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» : від 07.07.2010 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17/print1374236164141339>.
19. Дисциплінарний статут прокуратури України / затв. Постановою Верховної Ради України : від 06.11.1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>.

20. Рішення Конституційного Суду України від 22 червня 2004 року по справі № 1-25/2004 про визнання неконституційності частини другої статті 16 Дисциплінарного

статуту прокуратури України / затв. Постановою Верховної Ради України : від 06.11.1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v013p710-04>.

Слісаренко Я. А. Передумови виникнення комісій по трудових спорах / Я. А. Слісаренко // Форум права. – 2013. – № 2. – С. 513–522 [Електронний ресурс].

Висвітлено обставини, які вплинули на виникнення, розвиток та функціонування інституцій по розгляду індивідуальних трудових спорів. Розкрита еволюція та практична діяльність органів, які у різний період формування вітчизняного трудового законодавства правомочні були розглядати розбіжності, що виникали між працівником та роботодавцем. Досліджено становлення інституту трудових спорів у законодавстві. Звертається увага на прогалини у законодавстві під час практичного розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів.

Слісаренко Я.А. Предпосылки возникновения комиссий по трудовым спорам

Отражены события, которые повлияли на возникновение, развитие и функционирование институций по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Раскрыта эволюция и практическая деятельность органов, которые в различные периоды формирования отечественного трудового законодательства правомочны были рассматривать разногласия, возникавшие между работником и работодателем. Исследуется становление института трудовых споров в законодательстве. Обращается внимание на пробелы в законодательстве во время рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Slisarenko Y.A. Preconditions of Occurrence of Commission on Labor Disputes

The reflection of events, which have an affect with preconditions of appear, development and functioning of institutions to consider individual labor disputes is devoted. This creative activity is detail reveals evolution and practical activity of authority, which in various periods' formation of national labor legislation was competent to consider the differences, arose between the employee and the employer. In detail the establishment of the institute of labor disputes in the legislation is Examining. The attention to gaps in legislation during the consideration and resolution individual labor disputes takes.

Форум