

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА ЧАСІВ СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНОСТІ В УКРАЇНІ (1917–1922 р.р.) ЧАСТИНА 2

SOME ASPECTS OF LABOR RIGHTS JUDICIAL PROTECTION DURING THE PERIOD OF STATEHOOD DEVELOPMENT IN UKRAINE (1917-1922) PART 2

Босва О.С.,
*кандидат юридичних наук,
суддя господарського суду Запорізької області*

Наукова стаття присвячена висвітленню та розкриттю аспектів розвитку інституту захисту прав людини у сфері праці. Здійснено аналіз та узагальнення правового стану захисту трудових прав як за часів діяльності українських національних урядів, так і під час встановлення радянської влади на Україні – в період із лютого 1917 року по 1922 рік.

Ключові слова: трудові права, правовий інститут, судовий захист, історичний період, законодавство.

Научная статья посвящена изучению и раскрытию аспектов развития института защиты прав человека в сфере труда. Осуществлен анализ и обобщение правового положения защиты трудовых прав как во времена деятельности украинских национальных правительств, так и во время установления советской власти в Украине – в период с февраля 1917 года по 1922 год.

Ключевые слова: трудовые права, правовой институт, судебная защита, исторический период, законодательство.

The scientific article is devoted to the coverage and disclosure of development aspects of human rights protection institution in the labor field. The analysis and generalization of the labor rights protection legal status both in the days of Ukrainian national governments activity and at the time of Soviet government development in Ukraine during the period from February 1917 till 1922.

Key words: labor rights, legal institution, judicial protection, historical period, legislation.

Постановка проблеми. У першій частині даної статті автором було досліджено деякі аспекти захисту трудових прав в Україні в період із лютого 1917 року (з лютневої революції в Росії) до кінця 1920 року (встановлення на українських землях більшовицького ладу). Було надано короткий опис діяльності урядів Української Народної Республіки, Української держави доби Гетьманату П. Скоропадського та Української Народної Республіки доби Директорії у сфері законодавчого закріплення норм трудового права та впровадження судового захисту трудових прав.

Мета статті. Друга частина цієї статті охоплює дослідження розвитку інституту захисту трудових прав у Західноукраїнській Народній Республіці та в перші роки становлення в Україні радянської державності і права.

Виклад основного матеріалу. Хвиля національно-визвольного руху в Україні на початку ХХ століття докотилася і до західних територій проживання етнічних українців. У наукових дослідженнях цього історичного періоду найбільш поширеною є думка, що утворенню Західноукраїнської Народної Республіки в 1918 році сприяли: проголошення в березні 1917 року Української Народної республіки, національно-визвольний рух в Австро-Угорській імперії, який призвів до падіння імперії і поразка в Першій світовій війні Німеччини та її союзників.

Так, 16 жовтня 1918 року імператор Австро-Угорщини Карл видав «Маніфест про федеративну державу», згідно з яким «коронні краї» одержали право створити свої представницькі органи – національні ради. 18 жовтня 1918 року було обрано орган політичного представництва українського народу в Австро-Угорщині – Українську Національну Раду. Українська Національна Рада обрала мирний шлях переходу влади до представників українського народу на всій західній території проживання етнічних українців, а в ухваленому на її першому засіданні Маніфесті проголошувалося, що Східна Галичина, Лемківщина, Північна Буковина та землі північно-східної Угорщини, які належать до території етнічного українського розселення, мають стати Українською державою. 09 листопада 1918 року на засіданні Української Національної Ради було проголошено назву держави – Західноукраїнська Народна Республіка (далі – ЗУНР).

Незабаром північну частину Буковини захопила Румунія, Закарпаття знаходилося під владою мадяр, а на початку 1919 року Закарпаття увійшло до складу Чехословаччини. Ці анексії були визнані (санкціоновані) в травні 1919 року на засіданні Паризької мирної конференції. Тобто розглядаючи питання щодо захисту трудових прав, мову можна вести лише відносно діючого трудового законодавства Західно-

української Народної Республіки на території Східної Галичини.

13 листопада 1918 року Українською Національною Радою було прийнято «Тимчасовий основний закон», яким закріплювалося верховенство і суверенітет народу, який мав здійснювати їх через представницькі органи. Вищим представницьким органом був Соїм (Сейм), до його обрання законодавча влада здійснювалася Українською Національною Радою, виконавча влада зосереджувалася в Державному Секретаріаті. Майже за один рік свого існування на українських землях органи влади ЗУНР прийняли понад десяток законодавчих актів у сфері врегулювання соціально-політичних та соціально-економічних відносин. Робітничим законодавством було встановлено 8-годинний робочий день та контроль за виробництвом, а в рамках запровадженої урядом політики щодо підтримки культури та освіти також покращувалися трудові права вчителів – вони визнавалися державними службовцями з призначенням відповідних рангів, підвищувалася оплата праці вчителів.

Стосовно можливості судового захисту трудових прав в ЗУНР, то слід виходити з того, що судочинство в ЗУНР мало здійснюватися на основі законів і розпоряджень колишньої австрійської держави, якщо останні не суперечать українській державності. Указане положення було закріплено в параграфі 1 Закону «Про тимчасову організацію судів і влади судової», прийнятого Українською Національною Радою 21 листопада 1918 року [1].

У відповідності до положень параграфу 3 цього Закону всі суди на території колишнього цесарсько-королівського Вищого крайового суду у Львові стають судами Західноукраїнської Народної Республіки і від її імені виконують судочинство, а за параграфом 6 Закону «Про тимчасову організацію судів і влади судової» дотеперішні суди (цесарсько-королівський повітовий суд, цесарсько-королівський вищий крайовий суд) формують систему судових органів ЗУНР і перейменовуються на повітовий, окружний і Вищий суди ЗУНР.

З огляду на те, що трудові відносини в Австро-Угорщині, до складу якої до листопада 1918 року в основному входили західні території проживання етнічних українців, врегульовувалися Промисловим Статутом 1859 року (з послідовними виправленнями), слід нагадати основні положення цього Статуту відносно судового захисту трудових прав. Зі змісту Промислового Статуту вбачається, що договір найму визнається вільним і за відсутності певних умов може бути розірваний кожною зі сторін після попередження за 2 тижні. Протизаконне розірвання договору роботодавцем надає робітнику право стягнути в цивільному порядку належну йому заробітну плату чи обумовлену винагороду. Навпаки, протизаконне розірвання договору робітником тягне його кримінальне покарання у вигляді штрафу або арешту та надає підприємцю право стягнути з робітника збитки. Усі справи, що виникають із приводу заробітної плати, договору найму, штрафів, незаконного

розірвання договору найму розглядаються промисловими судами [2, с. 196].

Тобто законодавством був передбачений захист трудових прав у суді, проте на території ЗУНР (як вбачається зі змісту Закону «Про тимчасову організацію судів і влади судової») промислові суди відсутні, відтак неможливо говорити про стовідсоткову гарантію здійснення судового захисту трудових прав.

Проте з огляду на проведення ЗУНР законодавчої політики, спрямованої на побудову демократичної правової держави, можливість здійснення судового захисту трудових прав на території ЗУНР не заперечується.

Також слід вказати, що уряд ЗУНР намагався створити однакові умови для розвитку і проживання всіх національностей, які були розселені на її території, в тому числі і у сфері праці, але у зв'язку з геополітичними намірами оточуючих її держав не мала змоги за короткий період часу втілити в життя реформи та прогресивне законодавство. У червні-липні 1919 року територію Західноукраїнської Народної Республіки захопили польські війська, Українська галицька армія об'єдналася з армією УНР, проте визволення українських земель не відбулося, а згодом керівництво ЗУНР і Другої УНР вимушено було емігрувало [3, с. 450–452].

Паралельно з існуванням на території України незалежних українських урядів протягом 1917–1920 років мали місце три спроби встановлення більшовицької влади в Україні, які супроводжувалися вторгненням збройних угруповань радянської Росії на територію України.

Перший період діяльності радянського режиму в Україні був започаткований створенням у Харкові на першому Всеукраїнському з'їзді Рад (17 грудня 1917 року) найвищого органу влади республіки (між з'їздами Рад) – Центрального Виконавчого Комітету України і першого радянського уряду України – Народного Секретаріату. 25 грудня 1917 року кордони України перейшло російське військове угруповання – з'єднання В. Антонова-Овсієнка. 09 лютого 1918 року більшовицькі війська зайняли м. Київ, а Центральна Рада вимушена була продовжувати свою діяльність у режимі переїзду – до Вінниці, Проскури, Рівного, Станіславу, Кам'янець-Подільського. Підписання 27 січня (09 лютого) 1918 року Брестського мирного договору між Німеччиною, Австро-Угорщиною, Туреччиною і Болгарією, з одного боку, та УНР з іншого, забезпечило, по-перше, визнання України як незалежної суверенної держави, а по-друге, радянська Росія вимушена була відвести свої війська за так звану нейтральну зону між Україною та Росією.

Після капітуляції Німеччини в Першій світовій війні (11 листопада 1918 року) було розпочато другу спробу встановлення радянської влади в Україні. 24 грудня 1918 року опубліковано циркуляр наркомату закордонних справ РСФРР, зі змісту якого випливало, що у зв'язку з анулюванням Брестського мирного договору радянська Росія більше не визнає Україну суверенною державою, та під приводом

допомоги утвореному Тимчасовому робітничо-селянському уряду України було здійснено наступ військ Червоної Армії на Україну. 03 січня 1919 року було взято Харків, а 06 січня 1919 року Тимчасовий робітничо-селянський уряд проголосив про утворення Української Соціалістичної Радянської республіки (УСРР). 05 лютого 1919 року Червона Армія вже була в Києві, влітку 1919 року майже вся територія України (крім Західної частини) була під владою більшовиків. Цього разу радянська влада в Україні не закріпилася, оскільки наприкінці літа 1919 року армія УНР почала наступ із Правобережжя, а армія білогвардійського генерала Денікіна наступала з півдня. Радянські війська залишили територію України, органи радянської влади – Центральний Виконавчий Комітет та Рада Народних Комісарів УСРР – припинили свою діяльність.

У грудні 1919 року VIII більшовицька партконференція, яка відбулася на території РСФРР, затвердила спеціальну резолюцію «Про радянську владу в Україні», на підставі якої Центральний Виконавчий Комітет (ЦВК) та Рада Народних Комісарів (РНК) УСРР (які раніше фактично припинили свою діяльність) 11 грудня 1919 року ухвалили постанову «Про створення Всеукраїнського Револьюційного комітету», від імені якого радянські війська розпочали новий наступ на українські землі, який до кінця 1920 року закінчився остаточним встановленням радянської державності в Україні [3, с. 410; 589–593].

Щодо питань, пов'язаних із розвитком трудового законодавства в зазначені періоди радянської державності, то необхідно зазначити, що першоосновою для розробки законодавчих актів у сфері врегулювання трудових правовідносин слід вказувати першу українську радянську Конституцію, прийняту на III Всеукраїнському з'їзді Рад робітничих, червоноармійських та селянських депутатів 10 березня 1919 року. Текст Конституції УСРР 1919 року повторював текст Конституції РСФРР та навіть був ухвалений і опублікований російською мовою, а не українською, що свідчило про зневажливе ставлення до української нації. Третім розділом до Конституції ввійшов перероблений текст Російської «Декларації прав трудящого й експлуатованого народу», який певним чином був пристосований до українських реалій та отримав назву «Декларація прав і обов'язків трудового й експлуатованого народу України». У ній проголошувалися скасування приватної власності, влада робітничого класу, свобода слова, зібрань і союзів лише для трудового народу [3, с. 594].

У ті часи, коли в Україні періодично до влади приходили більшовики, радянський уряд впроваджував у життя положення відповідних законодавчих актів, прийнятих на території радянської Росії.

Зауважимо, що основні принципи охорони праці були сформульовані в першій програмі партії більшовиків [4, т. 1, с. 58–65]. У ній було передбачено введення восьмигодинного робочого дня, встановлення безперервного часу відпочинку в 42 години, заборона нічної праці в усіх галузях господарства, за виключенням тих, в яких це необхідно з технічних

причин, заборона використовувати працю підлітків до 16 років та обмеження праці підлітків від 16 до 18 років тощо. Зазначене поступово було впроваджено до трудового законодавства радянської Росії.

Одним із перших законодавчих актів радянської влади був Декрет від 29 жовтня 1917 року «Про введення восьмигодинного робочого дня», в якому врегульовано питання про робочий час і час відпочинку [5].

Цей Декрет 14 червня 1918р. був доповнений постановою про введення щорічних відпусток із збереженням заробітної платні [6].

У листопаді – грудні 1917 р. Радянським урядом було прийнято декілька декретів про соціальне страхування. Соціальне страхування мало розповсюджуватися на всіх робітників (службовців) і на всі випадки втрати працездатності (хвороба і т.п.), а також безробіття. Витрати зі страхування повністю були покладені на підприємства і приватних наймачів. Під час хвороби і вагітності всі застраховані отримували повну компенсацію свого заробітку. На всіх шкідливих і тяжких виробництвах від 29 жовтня 1917 р. 8-годинний робочий день підлягав подальшому скороченню до 6 годин.

Після I Всеукраїнського з'їзду Рад (17 грудня 1917р.) 8-годинний робочий день вводився повсюди, як це передбачалось декретом РНК РСФРР від 29 жовтня.

Слід зауважити, що в Україні з перших місяців першого пришествия радянської влади офіційний орган ЦВК України «Вестник Народной Республики» передруковував декрети і постанови Російської республіки, які, на думку діячів радянської влади, повинні були набувати юридичної сили в Україні з моменту опублікування.

Крім указанного «Вестника Народной Республики», в Україні в газетах (які були органами відповідних обласних комітетів РСДРП) у січні 1918 р. була опублікована постанова уряду Радянської України – Народного комісаріату, якою (у відповідності до постанови ЦВК УСРР) було прийнято рішення ввести з 1 лютого 1918 р. у всіх установах поштово-телеграфного відомства республіки четверту зміну, тобто вважалося, що це є законодавчим введенням 6-годинного робочого дня в цьому відомстві по всій Україні.

Таким же чином в Україні впроваджувались передбачені декретом від 29 жовтня 1917 року заборона нічної праці для жінок і підлітків до 18-річного віку, введення обов'язкового дня відпочинку – кожного недільного дня. На територіях, підпорядкованих Радянській владі, ці норми вводилися або шляхом ухвалення постанов комісарів праці відповідних територіальних утворень, або постановами відділами праці відповідних областей.

Декретом РНК РСФРР від 29 жовтня 1917 р. передбачалося надання вільних від роботи днів у святкові дні; перелік святкових днів надавався в цьому ж законі. Законодавством України не було передбачено єдиного переліку святкових днів, а тому питання щодо надання неробочих святкових днів робітникам вирішувався на підставі постанов відповідних Раднаркомів (обласних, регіональних) [5].

Проте фактичне застосування цих приписів трудового законодавства мало місце лише в тих регіонах України, в яких до влади прийшли більшовики.

За умов наявності зруйнованих війною та революціями промислових і сільськогосподарських підприємств, кризових явищ як в економіці, так і у фінансовій сфері, на тлі зубожіння селян, зростання безробіття і погіршення матеріального становища найманих працівників одним із першочергових завдань радянської влади було прийняття відповідних нормативних актів у сфері врегулювання питань щодо підвищення продуктивності праці та її оплати.

Урахування взаємозв'язку між зростанням продуктивності праці та підвищенням заробітної плати було передумовою під час укладання колективних договорів і тарифних угод між власниками підприємств та профспілками. З огляду на практику радянського будівництва на місцях 02 липня 1918 року було прийнято Декрет РНК «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці», за яким визначалося, які питання мають вирішуватись у колективному договорі [7]. Хоча встановлення в колективному договорі розміру і форми оплати праці є найважливішим питанням у сфері захисту трудових прав, проте за змістом даного декрету укладення колективного договору не було обов'язковим. Тобто таке положення декрету не сприяло поліпшенню становища трудящого народу.

При цьому слід нагадати, що такий стан справ був зумовлений тим, що ще в 1917 році Перший Всеукраїнський з'їзд Рад прийняв рішення доручити ЦВК України «...негайно поширити на територію Української республіки всі декрети і розпорядження робітничо-селянського уряду Російської Федерації, які мають загальне для всієї федерації значення». Згодом постановою Всеукраїнському «Про об'єднання діяльності УСРР та РСФРР» (січень 1920 року) анулювала і замінила декретами РСФРР усі декрети та постанови УСРР, які стосувалися органів влади і підвідомчих установ у межах договору від 01 червня 1919 року (тобто військових, зв'язку, фінансів, шляхів сполучення та ін.) [3, с. 612].

Принципи організації судової системи в Україні копіювали принципи, впроваджені більшовицькою владою в Росії. 04 січня 1918 року, за часів діяльності вищого органу державної влади Радянської України – Народного Секретаріату (який був розпущений на З'їзді Рад України в липні 1918 року), – ним було прийнято Постанову «Про запровадження народного суду на Україні». Згідно з цією постановою всі чинні на той час судові установи розпускалися, а замість них формувалися народні суди – дільничні, повітові, міські, які були судами першої інстанції.

За аналогією із законодавством РСФРР 14 лютого 1919 року було прийнято «Тимчасове положення про народні суди і революційні трибунали УСРР», яким були створені дві самостійні системи судів: народні суди, ради народних судів та революційні трибунали. Поділ судів на дільничні, повітові, міські було скасовано. Згодом було прийнято нове «Положення

про народні суди» від 26 жовтня 1920 року, згідно з положеннями якого одноосібно народний суддя розглядав усі цивільні справи.

В Україні протягом 1917–1920 років майже все законодавство та методи ведення економіки, фінансів тощо запозичалися в північного сусіда – РСФРР, а починаючи з 28 грудня 1920 року, дня підписання договору під назвою «Союзний робітничо-селянський договір», усі провідні галузі господарства, фінансові та банківські установи, установи науки, освіти, а з ними і відповідні структури управління, фактично перейшли під керування уряду РСФРР, а закони і постанови в цих галузях повинні були видаватися спільними як для РСФРР, так і для УСРР. Тобто органи державного управління Російської Федерації фактично перетворилися на загальнофедеративні, що для України означало втрату своєї незалежності та суверенності [8].

У 1918 році в більшовицькій Росії був прийнятий «Кодекс законів про працю РСФРР». Цим Кодексом було передбачено ряд положень, які захищали трудові права працівників. У його нормах убачались прояви розвитку сучасного інституту судового захисту трудових прав, започаткованого ще за часів Київської Русі, продовжуваного шляхом розвитку деяких норм цивільного права щодо захисту трудових прав за умов феодалної роздробленості на етнічних українських територіях та зародження трудового (фабричного) законодавства в Російській Імперії з поширенням його дії на українські губернії.

Так, статтями 36, 37, 41-42 передбачалося, що в судах розглядалися такі справи: справи з приводу звільнення після того, як працівник не пройшов випробувальний строк, перевodu працівника на іншу роботу в межах підприємства або перевodu в іншу установу в іншій місцевості. Індивідуальна форма захисту трудових прав працівника передбачала такий порядок захисту, за яким працівник мав право апелювати рішення адміністративних установ, що розглядали його справу, але не в судовому, а в адміністративному порядку [9].

Безперечно, за тих суспільно-політичних умов, за яких співіснували протягом 1917–1920 років такі державні утворення, як РСФРР та УСРР, норми Кодексу законів про працю РСФРР 1918р. мали діяти і на території УСРР, проте неможливо вважати, що це було повноцінним здійсненням захисту прав трудящого народу, оскільки, починаючи з першої спроби встановлення радянської влади в Україні та до весни 1921 року, більшовики проводили в соціально-економічній сфері політику «воєнного комунізму». Така політика насамперед передбачала проведення заходів щодо націоналізації підприємств, заміну ринкових відносин на систему безготівкових розрахунків між підприємствами, впровадження карткової системи розподілу продуктів харчування та товарів першої необхідності серед населення, встановлення примусової праці, насильницького вилучення продовольства в селян тощо.

За короткий період часу в Україні згідно з відповідними декретами РНК, Ради Народного Гос-

подарства (РНГ) УСРР та Вищої ради Народного Господарства (ВРНГ) РСФРР було націоналізовано підприємства кам'яновугільної, залізорудної, металургійної, машинобудівної, цукрової, спиртової промисловості та інших. Це відповідало напрямку милітаризації промисловості, а для цього на початку 1920 року при Раді праці і оборони РСФРР було створено Головний комітет із трудової повинності з відповідними установами на місцевому рівні. В Україні діяв Всеукраїнський комітет щодо загальної трудової повинності та Українська рада трудової армії. На території радянської України була встановлена загальна трудова повинність, яка сама по собі виключала можливість вільного обрання працівником місця роботи чи професії та умов праці, що свідчило про пряме нехтування інтересів трудящого народу. Примусовість праці означала, насамперед, закріплення робітників за певними підприємствами, встановлення непомірних норм виробітку, кількості днів виходу на роботу, мізерної оплати праці (в більшості випадків – не в грошовому вимірюванні, а картковий розрахунок), введення військової дисципліни на підприємствах.

У разі небажання працівника працювати там і тоді, як йому визначено державним органом, працівник оголошувався дезертиром трудового фронту, а в разі порушення працівником трудової дисципліни відносно нього справу розглядали галузеві дисциплінарні суди, ревтрибунали. В Україні станом на жовтень 1920 року вже нараховувалося сім трудових концтаборів для порушників і дезертирів трудового фронту [3, с. 608].

Таким чином, у зазначений період часу на теренах радянської України законодавчі акти у сфері праці, спрямовані на захист трудових прав трудящого народу, практично були дубльовані з аналогічних актів Радянської Росії, не були систематизовані і в деякій мірі не були пристосовані до реалій української економіки, сільського господарства та взагалі до укладу життя українців. Проте навіть за наявності норм, які мали захищати інтереси трудящого народу, політика воєнного комунізму, запроваджена більшовицькою владою, стояла на перешкоді захисту трудових прав, у тому числі і шляхом відстоювання їх у судовому порядку.

Новий етап розвитку правового регулювання захисту трудових прав працівників, у тому числі в судовому порядку, пов'язаний із появою в 1922 році першого українського трудового кодексу. Прийняття цього Кодексу передувало прийняттю в 1922 році нового Кодексу законів про працю РСФРР 1922 р. [10].

Особливістю Кодексу законів про працю УРСР (1922 р.) було те, що в соціально-економічному житті держави відбувся перехід від політики «воєнного комунізму» до НЕПу («нова економічна політика»), а тому було скасовано всі трудові повинності і в основу трудових відносин покладено принцип трудових договорів, або угод, які мали укладатися між підприємствами, установами будь-якої форми власності та особами, що мали бажання працювати в даній установі.

Проте в цьому Кодексі має місце і залишок політики «воєнного комунізму». Зокрема, статтею 11 КЗпП УСРР передбачено право уряду або органів, ним уповноважених, у будь-який момент, за нестачі робочої сили, «для виконання найважливіших державних завдань» залучити її «в порядку трудової повинності».

Кодекс встановлював, що його норми поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, і є обов'язковими для всіх підприємств, установ, господарств, а договори й угоди про працю, які погіршували її умови порівняно з нормами Кодексу, вважалися недійсними.

У Кодексі зазначалося, що тривалість робочого дня не може перевищувати 8 годин, а для осіб у віці від 16 до 18 років, для тих, хто працював на підземних роботах, для осіб розумової і конторської праці встановлювався 6-годинний робочий день; надурочна робота не допускалася. Також Кодексом визначався зміст соціального страхування.

Крім того, в Кодексі мала місце норма, згідно з якою всім працівникам надавався щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин. Така норма була новацією і була запроваджена на республіканському рівні вперше, як прояв колективної форми захисту трудових прав працівників (до прийняття цього Кодексу дні щотижневого відпочинку встановлювалися на місцевому рівні – відповідними відділами Праці за узгодженням з Радою Профспілок).

Щодо судового захисту трудових прав, то цим Кодексом чітко окреслено порядок розв'язання конфліктів і спорів: справи про порушення законів про працю мають розв'язуватися на засіданнях особливих сесій народних судів або в порядку примирного розгляду – в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах [11].

Висновки. Підсумовуючи все викладене у першій та другій частинах даної статті, можна зробити такі висновки.

Оскільки шлях України до визнання її незалежною державою був непротим, це не могло не позначитися негативно на трудових правах робітників, зокрема на їх праві на вільну працю та на судовий захист цих прав. З аналізу законодавчих актів, що приймалися українськими національними урядами протягом 1917–1920 років, вбачається, що в цей період часу трудове законодавство відповідало європейському, проте історичні катаклізми і недосконалі діяльність відповідних органів у сфері праці не дозволяли досягти в Україні належного рівня захисту трудових прав працівників, у тому числі і в судовому порядку.

Іншою причиною неналежного судового захисту прав працівників була відсутність у нових державних утвореннях чіткої системи владних структур і судових органів та неможливість цих органів проводити в умовах війни і революцій стабільну, послідовну політику у сфері праці, спрямовану дійсно на захист трудових прав найманих працівників.

Також негативний вплив на стан судового захисту трудових прав справляв той факт, що радянською

владою в Україні проводилася політика «воєнного комунізму», яка з другої половини 1918 р. по березень 1921 року призвела до масового зuboжіння як робітників, так і селян, та підірвала економіку республіки.

За умов остаточного закріплення радянської державності в Україні трудове законодавство України отримало подальший розвиток. Після підписання «Союзного робітничо-селянського договору» Перша кодифікація законодавства УСРР вже проводилася під лозунгом єдиної законодавчої політики і базу-

валася на єдності радянського законодавства, відтак усі прийняті в УСРР Кодекси були побудовані за аналогією з відповідними Кодексами РСФРР.

Загальною тенденцією розвитку права за тих часів було забезпечення пріоритету держави в суспільному житті, проте, на думку автора, в основному, за деякими виключеннями, створене в досліджуваній період вітчизняне трудове законодавство відповідало рівню найбільш розвинених країн світу та мало всі передумови для утворення окремого інституту судового захисту трудових прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон «Про тимчасову організацію судів і влади судової», прийнятий Українською Національною Радою 21 листопада 1918 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>.
2. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона (1890–1907). Т. XXXV, 476 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.runivers.ru/lib/book/3182>.
3. Терлюк І.Я. Історія держави і права України / І.Я. Терлюк. – К. : Атіка, 2011. – 944 с.
4. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций пленумов ЦК в 14 т. (1898–1986) / под общей редакцией А.Г. Егорова и К.М. Боголюбова. – Изд. 9. – М. : изд-во политической литературы, 1983 – Т.1: 1898–1917. – 1983. – 638 с.
5. Декрет СНК РСФСР от 30 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ru.wikisource.org/wiki>.
6. Александров Н.Г. Советское трудовое право. Учебник для юрид. факультетов и институтов / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1959. – С. 80.
7. Декрет СНК РСФСР от 02.07.1918 «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lawru.info/dok/1918/07/02/n1206116.htm>.
8. Союзный договор між РСФРР та УСРР від 28 грудня 1920р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://hai-nyzhnyk.in.ua/doc2/1920\(12\)28.sozuznyi_dogovir.php](http://hai-nyzhnyk.in.ua/doc2/1920(12)28.sozuznyi_dogovir.php).
9. Кодекс законів про працю РСФРР 1918 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm.
10. Кодекс законів про працю РСФРР 1922 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm.
11. Кодекс законів про працю УСРР 1922 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/1063/17>.

УДК 349.3

ПОРУШЕННЯ ПРИНЦИПУ «INFAVOREM» У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

VIOLATION OF PRINCIPLE „IN FAVOREM” IN LABOUR LEGAL RELATIONSHIPS: PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE

Дибань М.П.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті досліджується теоретично-правовий зміст та значення принципу «infavorem» (сприятливості) в сучасних трудових відносинах в Україні. Аналізуються порушення трудових прав працівників у контексті порушення принципу «infavorem» (сприятливості) в трудових правовідносинах. Досліджуються тенденції реформування законодавства про працю в частині підвищення захисту трудових прав працівників.

Ключові слова: принцип «infavorem», ринок праці, порушення трудових прав працівників, контракт, штраф, захист трудових прав працівників.

В статье исследуется теоретически-правовое содержание и значение принципа «infavorem» (благоприятности) в современных трудовых отношениях в Украине. Анализируются нарушения трудовых прав работников в контексте нарушения принципа «infavorem» (благоприятности) в трудовых правоотношениях. Исследуются тенденции реформирования законодательства о труде в части повышения степени защиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: принцип «infavorem», рынок труда, нарушения трудовых прав работников, контракт, штраф, защита трудовых прав работников.