

Шимон С. И. Соотношение понятий “имущественные права” и “право собственности” в национальном и международном праве, и праве зарубежных стран

В работе рассматриваются терминологические проблемы категорий “имущественные права” и “право собственности” в национальном праве, праве зарубежных стран и практике Европейского суда по правам человека; обосновывается целесообразность корректирования аутентичного текста перевода статьи 1 Протокола № 1 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, закреплении в национальном законодательстве Украины принципа равной защиты всех видов имущественных прав, а также распространение правового режима объектов права собственности на все имущественные права.

Ключевые слова: право собственности, имущественные права, объекты имущественных прав, защита имущественных прав Европейским Судом по правам человека.

Shimon S. Co-relation of Concepts “Pecuniary Rights” and “Property right” in National and International Laws and in Foreign Legal systems

Publication covers terminological problems of concepts “Pecuniary Rights” and “Property right” in national law, law of foreign countries and in practice of European Court of Human Rights; grounding of suitability for correction of authentic translated text of Article 1 of Protocol № 1 in Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, for consolidation of fundamental rule of equal defense of all types of pecuniary rights in the legislation of Ukraine, and also about extension of legal mode of property rights’ objects on all pecuniary rights.

Keywords: property right, pecuniary rights, objects of pecuniary rights, defense of pecuniary rights in European Court of Human Rights.

ТРУДОВЕ ПРАВО

Маринич Л. В.

Східноєвропейський університет економіки і менеджменту

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА КОНФЛІКТІВ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У статті здійснений історико-правовий аналіз законодавчого регулювання трудових спорів та конфліктів. Приділена увага питанням примирних комісій та трудового арбітражу, а також створенню спеціалізованих судів з питань вирішення трудових спорів.

Ключові слова: трудовий спір, трудовий конфлікт, страйк, трудовий арбітраж, примирна комісія.

Неухильне зростання кількості підприємств різних форм власності і господарювання суттєво загострює проблему захисту законних прав найманих працівників. Особливо це стосується невеликих підприємств, на яких як правило відсутні профспілкові організації, не створюються комісії з трудових спорів, а також відсутні органи, які мають захищати інтереси працівників. Створення ефективної системи вирішення трудових розбіжностей за умов ринкової економіки передбачає ретельне дослідження вітчизняного правового досвіду у цій частині. Цей правовий досвід став формуватися практично одночасно з зародженням трудового права як самостійної правової галузі, причиною виникнення якої виявилася необхідність захисту осіб найманої праці від надмірної експлуатації й запобігання тим самим

соціальних потрясінь у суспільстві.

Питання правового регулювання трудових спорів та конфліктів досліджувались у працях вчених, зокрема: В. Божка, Н. Болотіної, І. Войтинського, І. Кисельова, В. Лазора, В. Прокопенка, П. Пилипенка, В. Швайковської.

Характерною особливістю становлення й розвитку інституту трудових спорів і конфліктів, на думку В. Лазора є те, що за відсутності легального закріплення понять “трудоий спір”, “трудоий конфлікт”, а також за відсутності регулятивних норм у цій сфері держава, проте, закріпила у своєму законодавстві норми-санкції карального характеру за проведення страйків [1, 27]. Так, уже в 1845 році у Росії була прийнята заборона на проведення страйків і передбачене кримінальне покарання для їх учасників. У статті 1792 Уложения про покарання кримінальні й виправні для призвідників страйку був передбачений арешт від трьох тижнів до трьох місяців, для рядових учасників – від семи днів до трьох тижнів. У 1886 році дана стаття була доповнена новими положеннями, які посилювали відповідальність працівників за колективні виступи проти роботодавця. За припинення роботи за змовою між працівниками з метою примусу господарів підвищити заробітну плату або змінити інші умови наймання було передбачене покарання: для підбурювачів – тюремне ув'язнення від 4 до 8 місяців, для рядових учасників – тюремне ув'язнення від 2 до 4 місяців. Учасники страйку, які припинили його на першу вимогу поліцейської влади, від покарання звільнялися. Передбачалося також тюремне ув'язнення до 8 місяців, а для призвідників – до 1 року 4 місяців за шкоду, заподіяну майну підприємця під час страйку, а також за примушення інших осіб до участі у страйку шляхом насильства й погроз [2, 2].

Таким чином, на стадії виникнення й становлення трудового права Російської імперії, в складі якої була і Україна, колективні трудові конфлікти державою не визнавалися, кваліфікувалися як злочини, а правові норми були спрямовані на встановлення кримінальної відповідальності для учасників страйків, тобто мали превентивно-каральний характер. Колективні трудові конфлікти у формі проведення страйків як правомірне явище були визнані на початку 20 століття відповідно до Указу імператора Миколи II від 2 грудня 1905 року, який затвердив Тимчасові правила: “Про покарання найбільш небезпечних проявів у страйках” [3, 511]. Відповідно до даного Указу кримінальна відповідальність за участь у страйках була скасована, але зберігали силу статті про кримінальну відповідальність за заподіяння шкоди майну роботодавця й примушення до участі у страйку. Разом із тим, Указ встановив заборону на страйки й кримінальну відповідальність за участь у них у сфері суттєвих послуг, як то: в урядових закладах, на залізницях, на пошті й телеграфі тощо. Державні службовці, які брали участь у страйку, позбавлялися права обіймати державні посади. Було також передбачено, що заробітна плата під час страйку не виплачувалася.

Слід відзначити, що й після скасування кримінальної відповідальності за участь у страйках правові норми щодо колективних трудових розбіжностей були спрямовані здебільшого на захист інтересів роботодавців. Законодавством тих років страйк трактувався як порушення договірних зобов'язань працівниками в частині відсутності на робочому місці без поважних причин, за які роботодавець міг за своїм розсудом застосувати дисциплінарні санкції, як то: штрафи, звільнення з роботи. Разом із

визнанням економічних страйків працівників російське законодавство не забороняло локауту, розглядаючи їх як свого роду страйки роботодавців.

Одже, законодавство Російської імперії початку ХХ століття, визнавши можливість існування колективних трудових розбіжностей, не виділяло їх як самостійну правову категорію й мало концептуальну спрямованість захисту інтересів підприємців-роботодавців у цих розбіжностях. Проте тогочасне законодавство захищало право працівника на заробітну плату. Працівнику, який не одержав своєчасно заробітну плату, надавалася можливість вимагати за судом розірвання договору й присудження понад несплачену суму особливої винагороди, тобто “законної неустойки” [2, 34]. Крім того, Устав про промислову працю забороняв до закінчення терміну дії трудового договору знижувати заробітну плату працівнику. Виплата заробітної плати допускалася тільки у грошовій формі, примушення працівників до одержання в якості зарплати будь-яких товарів каралося як кримінальний злочин. Законодавство тих часів містило ряд імперативних норм, у випадку порушення яких держава захищала інтереси постраждалої сторони. Законні, відповідно до правових приписів тих років, інтереси сторін трудового правовідношення захищалися у судовому порядку. І саме з цього часу постало питання про необхідність створення спеціалізованих трудових судів. Спроба створити спеціалізований юрисдикційний орган з вирішення трудових спорів була розпочата Тимчасовим урядом. У серпні 1917 року ним було затверджене Положення про примирливі камери й третейські суди, за яким держава визнавала легітимність існування трудових розбіжностей між працівниками й роботодавцем. Примирливі камери створювалися на паритетній основі з виборних представників працівників і роботодавців. Примирливі камери засновувалися у територіальних районах або галузях промисловості. Третейські суди були другою інстанцією з вирішення трудових спорів – це була спроба створення спеціалізованої трудової юстиції. Проте, після жовтневих подій 1917 року юрисдикційні органи з вирішення трудових спорів, створені Тимчасовим урядом, по суті припинили своє функціонування.

За радянських часів розвиток законодавчої бази з розгляду трудових бере свій початок з прийняттям в 1917 році Декрету “Про восьмигодинний робочий день”, згодом Декрету “Про створення місцевих і обласних бірж праці” (31.01.1918 р.). Після ліквідації фабричних інспекцій (18.05.1918 р.) та створення на їх базі інспекцій праці 2 липня 1918 року приймається Постанова “Про порядок затвердження колективних договорів” [4, 83], якою встановлювалося, що в колективному договорі повинні бути передбачені органи, що впроваджуватимуть договір в життя і контролюватимуть його виконання та розгляд трудових спорів.

До нормативних актів того часу, прийнятих на території України, слід віднести постанову Народного комісаріату праці України при Тимчасовому робітничо-селянському уряді, якою передбачалось, що спори про звільнення робітників і службовців повинні розглядати профспілки, скарги на рішення яких у триденний строк можуть бути подані до відділу праці. 29 січня 1919 року НКП України опублікував звернення до всіх трудящих, в якому зазначив, що при виникненні конфліктів треба звертатись за сприянням до фабрично-заводських комітетів і професійних спілок і лише в разі неможливості розгляду у цих органах надсилати такі

звернення до місцевих органів НКП. У зверненні наголошувалося, що НКП України вважає, що фабрично-заводські комітети і професійні спілки як організації, що особливо близько стоять до робітничих мас і найбільш повно ознайомлені з умовами праці своїх співчленів, з достатньою увагою віднесуться до всього, що тою чи іншою мірою зачіпає умови праці, і є достатньо компетентними при вирішенні конфліктів [5, 452].

Захист інтересів трудящих вимагав подальшої регламентації і удосконалення порядку розгляду трудових спорів. Так 06 березня 1919 року НКП України була видана Інструкція про порядок розгляду трудових конфліктів у підвідділках місцевих органів праці. Першим органом з розгляду трудових спорів, відповідно до Інструкції, визнавались конфліктні комісії при професійних спілках. Другим органом були конфліктні комісії місцевих відділів праці. Вищим органом з розгляду трудових конфліктів була конфліктна колегія при НКП України, яка створювалась у складі голови конфліктного відділу і двох членів: представника юридичного або тарифного відділу і Всеукраїнського центру профспілок.

Постановою РНК України від 28 травня 1919р. було затверджено Положення "Про порядок розгляду справ, що виникають між робітниками і службовцями і наймачами на ґрунті виконання трудового договору". Цим Положенням збережено ті ж органи з розгляду трудових спорів, хоча й були внесені істотні зміни в порядок їх організації, встановлені норми, що регулювали порядок розгляду трудових спорів.

15 травня 1922 року уповноваженим органом НКП України було затверджено Положення про розціночно-конфліктні комісії, які здійснювали розгляд як розціночних, так і конфліктних питань на підприємствах та установах і організовувались з рівної кількості представників від адміністрації і профспілкової організації підприємства.

З прийняттям КЗпП України в 1922 році були внесені зміни в порядок розгляду трудових спорів. Примирне забезпечення розгляду спорів здійснювалось розціночно-конфліктною комісією, примирними камерами і третейськими судами, кожний з яких діяв на підставі окремого положення. Примусовий порядок розгляду трудових спорів здійснювався особливими сесіями народних судів з трудових спорів. У зв'язку з чим було ліквідовано розціночно-конфліктні комісії при Народному комісаріаті праці. РНК України постановою від 27 квітня 1923 року затвердила Положення про примирні камери і третейські суди. Рішення РКК і примирних камер виконувались добровільно, оскільки вони приймалися за погодженням сторін, тому вважались такими, що мають силу договорів. Для визначення законності рішень примирних і третейських органів вони направлялись безпосередньо до суду. Народний суддя перевіряв їх законність і учиняв надпис, що мав силу виконавчого документу. Порядок розгляду трудових спорів, значна кількість конфліктів, великі строки для їх розгляду призводили до тривалого строку розгляду трудових спорів.

Існування приватного сектору економіки викликало необхідність створення в 1923 року спеціалізованих трудових прокуратур. Спеціалізовані трудові прокуратури тих часів мали право здійснювати всебічний нагляд за дотриманням трудового законодавства й порушувати судове переслідування проти посадових і приватних осіб за порушення законів про працю. Оскільки наглядові функції за дотриманням

трудового законодавства мали також органи НКП, заснування трудової прокуратури ініціювало вирішення питання про взаємини органів НКП і трудової прокуратури. У травні 1924 року Народним комісаріатом праці, Народним комісаріатом юстиції й трудовим прокурором при Верховному Суді була видана директива “Про взаємини трудової прокуратури з місцевими органами НКП” [6, 328]. В даній директиві було відсутнє чітке розмежування функцій органів прокуратури та відділів праці на місцях, тобто їх функції були дублюючими.

Постановою ЦВК і РНК СРСР від 29 серпня 1928 року були затверджені нові Правила про примирно-третейські суди і судовий розгляд трудових спорів. На підставі яких НКП СРСР 12 грудня 1928 року затвердив Положення про розціночно-конфліктні комісії. Комісії утворювались на підприємствах і в установах із рівної кількості представників адміністрації і профспілкового комітету. Рішення в РКК приймалося тільки за погодженням з обома сторонами, незалежно від характеру спору. В разі недосягнення згоди рішення не приймалося, і на цьому розгляд спору в РКК закінчувався. Однак, рішення РКК могло бути оскаржено кожною стороною або опротестовано прокурором до вищої профспілки не пізніше 14-денного строку з дня повідомлення сторін про розгляд спору. В особливих сесіях народного суду трудові спори могли розглядатись тільки у випадках, коли сторони в РКК не досягли згоди і рішення прийнятим не було, коли рішення РКК було скасовано вищою профспілковою організацією, коли відповідно до законодавства не обов’язково було звертатись до РКК. Постановою від 28 серпня 1928 року встановлювався також адміністративний порядок розгляду трудових спорів вищими у порядку підлеглості органами.

З підвищенням ролі РКК і народних судів зводиться на нанівець роль примирних камер і третейських судів – органів з розгляду спорів при укладенні, зміні чи доповненні колективного договору. З 1936 року самостійні суди з трудових спорів поступово скасовуються, а трудові справи передаються на розгляд до судів загальної юрисдикції. З кінця 30-х – початку 40-х років регулювання трудових відносин у нашій державі стало носити авторитетний характер, що фактично майже не припускало виникнення розбіжностей між працівниками й адміністрацією підприємств. Цьому сприяв і розвиток трудового законодавства тих років, зокрема, Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 року “Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семигодинний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення працівниками та службовцями підприємств і установ” [7, 513].

Поновлення правового регулювання трудових розбіжностей відбулося після Великої Вітчизняної війни. Так, 26 липня 1946 року ВЦРПС видав спеціальну постанову “Про роботу розціночно-конфліктних комісій”. За цією постановою на всіх підприємствах обов’язково передбачалось створення розціночно-конфліктної комісії, яка б забезпечувала розгляд та облік трудових скарг та заяв. І саме ця постанова започаткувала реформування правового регулювання трудових розбіжностей, завершенням якої стало затвердження 31 січня 1957 року Указом Президії Верховної Ради СРСР нового Положення про порядок розгляду трудових спорів [8, 195]. За яким, для розгляду трудових спорів були визначені органи: комісія з трудових спорів, яка створювалась на паритетних засадах з рівної кількості представників адміністрації і профспілкового комітету; фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок і народні

суди. Трудові спори працівників, які займали посади, зазначені у переліку, що додавався до Положення, розглядались у порядку підлеглості вищими органами. Розгляд трудових спорів був удосконалений новим Положенням про порядок розгляду трудових спорів, затвердженим Указом Президії Верховної Ради СРСР від 20 травня 1974 року. Але органи з розгляду трудових спорів і порядок їх вирішення залишилися такими, якими вони були встановлені Положенням від 31 січня 1957 року.

Початковими віхами сучасного вітчизняного правового регулювання трудових розбіжностей, на думку В. Лазора [1, 34] слід вважати прийнятий 09 жовтня 1989 року Закон СРСР “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Невдовзі, Законом від 18 лютого 1992 року в КЗпП України була повністю замінена глава 15 “Трудові спори”, вона одержала назву “Індивідуальні трудові спори” і була зменшена на три статті. Трудові спори стали розглядатись тільки комісіями з трудових спорів і районними (міськими) судами. Фабричний, заводський, місцевий комітет профспілки був виключений з числа органів, що розглядали трудові спори. Змінився і порядок створення комісії з трудових спорів. Якщо, починаючи з 1957 року, комісії з трудових спорів створювались на паритетних засадах з представників адміністрації та профспілкового комітету і за відсутності погодженої думки сторін рішення не приймалося, то тепер вони обирались трудовим колективом, обов’язково по трудовому спору виносилося рішення по суті і це рішення поряд з працівником, у разі незгоди, міг оскаржити власник або уповноважений ним орган.

В незалежній Україні, як справедливо зазначений вчений-правознавець Н.Болотіна, першим юридичним актом, яким було закладено принципи засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стало прийняття Конституції України, де у статті 44 вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [9, 669]. 03 березня 1998 року було прийнято Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [11], який визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів 17 листопада 1998 року згідно з Указом Президента створюється Національна служба посередництва та примирення [12], яка в 1999 році утворює спеціальний орган – трудовий арбітраж. Сутність трудового арбітражу полягає в тому, що сторони передають спір на розгляд арбітра або їх колегії, які приймають відповідне рішення після всебічного розгляду справи. Юридична сила арбітражного рішення тотожна колективному договору, щоб його реалізувати зацікавлена сторона має звернутися до суду.

Трудові спори, як колективні так і індивідуальні є сферою державної уваги, адже вони можуть створювати загрозу її безпеці. Тому надзвичайно актуальною в умовах сучасних правових реалій постає необхідність в існуванні спеціалізованого трудового законодавства та спеціального юрисдикційного органу з розгляду трудових спорів, яким мають стати спеціалізовані суди з розгляду трудових спорів.

Використані джерела:

1. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во “Література”, 2004. – 352с.
2. Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование / И. Я. Киселев. – М. : Норма, 2001. – 384с.
3. Иванов В. М. Практикум з історії держави і права України : навч. посібник / В. М. Иванов. – К. : МАУП, 2006. – 728с.
4. Войтинский И. Трудовое право : учебное пособие для вузов (краткий курс советского права). – 2-е доп. изд. / И. Войтинский. – М. : Юрид. издат, 1928. – 128 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. – 3-тє вид., перероб і доповнене / В. І. Прокопенко. – Х. : Консул, 2002. – 528 с.
6. Історія держави і права України : підручник для студентів юридичних вузів і факультетів / за ред. А. Рогожина. – Ч. 2. – Х. : Основа, 2003. – 578 с.
7. Хрестоматія з історія держави і права України : в 2-х т. – Т. 2. Лютий 1917р. – 1996р. / укладач В. Д. Гончаренко. – 2-ге вид. перероб і доп. – К. : Ін Юре, 2000. – 728 с.
8. Советское трудовое право : учебник для сред. юрид. школ / А. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1959. – 267 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради, 1993. – № 36. – Ст. 108
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради, 1998. – № 34. – Ст. 227
12. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98.
13. Національна служба посередництва і примирення: рік діяльності // Праця і зарплата. – 2000. – № 11. – Березень.
14. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса. – Юрид. літ., 2001. – 328 с.

Маринич Л. В. Правове регулювання трудових спорів і конфліктів: історико-правовий аспект

В статтє осуцествлен історико-правовий анализ законодательного регулювання трудових спорів і конфліктів. Уделено внимание вопросам примирительных комиссий и трудового арбитража, а также созданию специализированных судов по вопросам разрешения трудовых спорів.

Ключевые слова: *трудоваий спор, трудоваий конфликт, забастовка, трудоваий арбитраж, примирительная комиссия.*

Marynych L. Legal regulation of labor disputes and conflicts: historical and legal aspects

The article is historical and legal analysis of legal regulation of labor disputes and conflicts. The attention the issues of conciliation commissions and labor arbitration, and the creation of specialized courts for settlement of labor disputes.

Key words: *labor dispute, labor disputes, strikes, labor arbitration, conciliation commission.*