УДК 349.22

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ЗА ЧАСІВ ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ

Сичова В. В.,
т.в.о. ученого секретаря секретаріату
Вченої ради
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент

Перші нормативні акти, що регулювали трудові відносини, виникли в середині XIX ст. та торкалися окремих аспектів правового регулювання фабричних відносин. Так, першим нормативним актом, що регулював відносини у сфері праці на території Російської Імперії, вважається Положення 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом». Вказане Положення складалося з 10 статей та зобов'язувало роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку в фабричному закладі. Проте зміст таких правил визначався господарями фабричних закладів самостійно, без будь-якого втручання з боку держави та за відсутності погодження з робітниками[1]. Тож, на нормативно-правовому рівні існування локальних нормативно-правових актів в нашій державі було закріплено у 1835 році, що мало неабияке значення, адже закріплення правил внутрішнього трудового розпорядку було не лише закріпленням часу праці працівників, але й слугувало свого роду гарантією захисту від свавілля роботодавців.

Незважаючи на зазначене вище, ключовим моментом у розвитку локального правового регулювання трудових відносин стало оприлюднення «Маніфесту» про скасування кріпосного права та Положення про селян, що виходять з кріпосної залежності, 19 лютого 1861 року. Це призвело до звільнення понад 2 мільйонів осіб, що, в свою чергу, сприяло появі великої кількості найманих працівників. У результаті зазначених подій держава була змушена робити відповідні кроки до регулювання таких відносин. Саме то-

[1] Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посіб. / за заг. ред. Теліпко В. Е. К. : Центр учбової л-ри, 2009. 456 с.

© Сичова В. В., 2020

му в середині XIX століття було прийнято низку нормативно-правових актів, які мали не лише централізований характер, а й містили норми, що поклали основу здійсненню локального регулювання трудових відносин.

Так, протягом 1882–1886 рр. було прийнято декілька нормативно-правових актів, які йменувалися «фабричними законами». Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів питань взаємовідносин робітників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до прийняття «фабричних законів», сталі масові заворушення робітників у 1875–1882 рр. Зокрема, вони відбулися в Юзівці (Донецький басейн), Орєхові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві[1]. Заслуговує на увагу точка зору В. Е. Теліпко та О. Г. Дутової, які зазначають, що основним нормативним актом, який регулював трудові відносини у дореволюційній Росії, був Закон від 03 червня 1886 року «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними закладами». Прийняття саме цього Закону послужило поштовхом для виникнення нової галузі права – трудового права, оскільки з його ухваленням у трудовому праві з'явився самостійний предмет і метод правового регулювання[2]. Варто також акцентувати увагу, що саме з прийняттям вищезазначеного Закону пов'язано виникнення договірних відносин між працівником та роботодавцем. Тож вбачається, що наступний етап розвитку локального правового регулювання трудових відносин пов'язаний саме із закріпленням на рівні Закону порядку укладення, зміни та припинення трудового договору між найманим працівником та роботодавцем.

Положення вказаного Закону «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними закладами» зберегли свою актуальність і на даний час. Наприклад, даним нормативним актом встановлювалося правило, згідно з яким «господар повинен обходитися справедливо і покірливо з тими, хто наймається, вимагати від них лише роботи, обумовленої договором або тієї, для якої було потрібне наймання, платити їм точно та розміщувати справно»[3]. Відповідно до ст. 9 зазначеного Закону наймання робітників здійснювалося: а) на певний термін; б) на невизначений термін; в) на час виконання якої-небудь роботи, із закінченням якої припиня-

---

[1] Трудовое право : [учебник] / под ред. О. Смирнова, И. Снигиревой. М. : ТК Велби ; Проспект, 2007. 600 с.

[2] Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посіб. / за заг. ред. Теліпко В. Е. К. : Центр учбової л-ри, 2009. 456 с.

[3] Там само.

лося саме наймання. Договір найму виконувався шляхом видачі працівникові розрахункової книжки, в якій відбивалися основні умови найму робочої сили. Із моменту вступу на роботу працівникові заборонялося без відома господаря брати іншу роботу. Згідно з цим Законом господар розробляв на підприємстві правила внутрішнього трудового розпорядку, які затверджувалися фабричною інспекцією праці і виставлялися у всіх майстернях[1].

Подальший розвиток локального правого регулювання трудових відносин пов'язаний із прийняттям Статуту «Про промислову працю» від 3 червня 1886 р. В означеному Статуті набуло подальшого розвитку закріплення обов'язку роботодавця розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку, а працівник, у свою чергу, мав дотримуватись встановлених прав. У Статуті прямо було закріплено обов'язок роботодавця щодо розроблення правил внутрішнього розпорядку, які повинні були підписуватися завідувачами установ чи їх власниками й затверджувалися місцевими інспекторами, та які «повинні бути дотриманими робітниками на заводах та фабриках»[2].

Роль локального регулювання виконували «особливі табелі стягнення» та розрахункові книжки, в яких фіксувались особливості застосування індивідуальних стягнень за порушення трудової дисципліни. Загалом можна визначити, що зміст зазначеного Статуту визначав правила внутрішнього розпорядку, які були значно детальнішими за правила внутрішнього розпорядку, що існують у сучасному законодавстві про працю України. При цьому слід підкреслити, що якщо сучасні правила затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації, то локальні правила фабричної та заводської промисловості XIX ст. затверджувалися утвореними у складі Міністерства фінансів фабричними інспекціями, на які покладався обов'язок із нагляду за виконанням фабрикантами й робітниками фабричного законодавства[3].

---

[1] Там само.

[2] Громан В. В. Устав о промышленном труде: (Свод законов т. XI ч. 2, изд. 1913., ст. 1-228 и 541-597) : с правилами и распоряжениями, изданный на основании этих статей с разъяснениями к ним Правительствующего сената и адм. установлений / Громан В. В. Прага : Изд. юрид. книж. склада «Право», 1915. 439 с.

[3] Сіроха Д. І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. Митна справа. 2013. Ч. 2. Кн. 1. № 1 С. 384–390.

Як зазначає Н. І. Толоконський, до введення в дію зазначеного нормативно-правового акта власники підприємств самі встановлювали правила поведінки робітників, у яких звертають на себе увагу такі особливості: дріб'язкова регламентація поведінки робітників; одностороння відповідальність за їх порушення аж до залучення робітників до кримінальної відповідальності; повне безправ'я трудящих і санкціоноване свавілля адміністрації[1]. Після прийняття Статуту роль та значення правил внутрішнього трудового розпорядку принципово змінились, а порядок їх розроблення та впровадження були чітко регламентовані.

У 1913 році всі нормативні акти, за допомогою яких здійснювалось регулювання праці робітників промисловості, були об'єднані у Статут про промислову працю[2] [6, с. 213]. У Статуті містився перелік підстав для розірвання трудового договору роботодавцем або працівником, а також встановлювався двотижневий термін взаємного попередження про звільнення. Проте дія Статуту не поширювалось на всі відносини з найманої праці. Регулювання праці окремих категорій працюючих здійснювалось на основі інших актів, що приймались роботодавцем[3] [6, с. 213]. За допомогою систематизації законів про працю в один статут принципово змінився підхід до розуміння правової природи трудового договору. Якщо раніше мова йшла лише про цивільно-правову природу договорів про найм працівників, то з прийняттям Статуту про промислову працю, який чітко визначив особливості правового регулювання порядку укладення трудових договорів, можна було вести мову про трудо-правову природу договорів про найм працівників.

Таким чином, період 1861–1917 років характеризується тим, що у цей час ведеться активна нормотворча діяльність держави щодо регулювання трудових відносин. Приймається велика кількість законів та підзаконних нормативно-правових актів, які покликані регулювати трудові відносини. Крім того, важливим досягненням зазначеного періоду є розширення прав уповноважених суб’єктів щодо локальної нормотворчості.

---

[1] Толоконский Н. И. Орехово-зуевская стачка. М., 1956. С. 19.

[2] Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями: Свод законов Российской империи (серия историческое законодательство). Т. XI. Ч. 2. / Сост. В. В. Громан. СПб., 1999. 630 с.

[3] Там само.