

**ЛЕЖНЄВА Т. М.,**кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри цивільно-правових дисциплін  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

**СТАНОВЛЕННЯ САНКЦІЙ ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА:  
СЕРЕДИНА ХІХ СТ. – ПОЧАТОК ХХ СТ.**

Автором досліджується перший етап становлення трудового законодавства у сфері правової регламентації визначення санкцій трудового права, особливостей їх застосування в дореволюційний період (до 1917 року). Проводиться аналіз основних правових актів, що започаткували правову регламентацію системи санкцій трудового права.

*Ключові слова:* історико-правова характеристика, санкції трудового права, трудове законодавство.

Автором исследуется первый этап становления трудового законодательства в сфере правовой регламентации определения видов санкций трудового права, особенностей их применения в дореволюционный период (до 1917 года). Проводится анализ основных правовых актов, положивших начало правовой регламентации системы санкций трудового права.

*Ключевые слова:* историко-правовая характеристика, санкции трудового права, трудовое законодательство.

The author explores the first stage in the formation of labor legislation in the sphere of legal regulation that determines the types of labor laws sanctions in the pre-revolutionary period (until 1917). The author analyzes the basic legal acts, which initiated the legal regulation of labor law sanctions. It was found that the sanctions of labor law are reduced to a penalty sanctions – for improper execution of labor duties for absenteeism.

*Key words:* historical and legal characteristic, sanctions labor law, labor legislation.

**Вступ.** Формування вітчизняного трудового законодавства є тривалим, складним і багаторівневим процесом. Його передумови почали складатися ще в середньовіччі. Окремі положення, присвячені договорам про працю з особисто вільними особами, можна знайти в Руській Правді, Псковській судній грамоті, Соборному уложенні 1649 року, указах Петра I. Відзначимо, що до середини ХІХ ст. можна говорити лише про процес формування передумов виникнення трудового законодавства. Історико-правовий аналіз становлення санкцій трудового права дозволить визначити характерні тенденції розвитку системи санкцій трудового права та виявити позитивний і негативний історичний досвід для його подальшого використання.

Історико-правовому аналізу становлення трудового права як галузі права присвячені наукові праці О.М. Волкової, С.С. Карінського, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, В.І. Смолярчука, Є.Б. Хохлова.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є визначення особливостей становлення санкцій трудового права в період від середини ХІХ ст. до 1917 року.



**Результати дослідження.** Першим законом про працю, із певними застереженнями, можна вважати Положення про відносини між хазяями фабричних закладів і робочими людьми, що поступають до них за наймом, затверджене 24 травня 1835 року [1]. Хазяїн фабрично-заводського закладу мав право звільнити працівника до закінчення строку договору у зв'язку з невиконанням працівником трудових обов'язків або у зв'язку з «дурною» поведінкою за умови попередження про це за два тижні (§ 3). Хазяїн фабрики й заводського закладу, який прийняв працівника з іншої фабрики без паспорта або квитка зобов'язаний був відшкодувати всі збитки від переходу такого працівника колишньому його хазяїнові, а також повернути йому стягнені штрафи та інші суми із цього працівника (§ 4). У цілому цей закон регулював взаємини хазяїв фабрик і найманих працівників, які повинні були ґрунтуватися на засадах добровільності і регулюватися нормами цивільного законодавства про особистий найм. Закон 24 травня 1835 року правильніше віднести до перед- або прототрудовим, тому що він має казуїстичний характер, більшість його норм мають поліцейську (адміністративну) природу. Водночас формується правова традиція охорони трудових відносин кримінальними санкціями. Уложення про покарання кримінальні та виправні від 15 серпня 1845 року [2] у ст. 792 передбачало покарання працівників у вигляді арешту від 7 до 3-х місяців за змову між працівниками про припинення роботи раніше закінчення встановленого строку для того, щоб примусити хазяїв до підвищення одержуваної ними плати. Щодо хазяїв фабрик і заводів за самовільне зниження плати до закінчення строку робіт або примушування працівників одержувати плату в натуральній формі (товарами, хлібом або іншими предметами) ст. 1794 передбачалося відповідальність у вигляді грошового стягнення від ста до трьохсот рублів; крім того, хазяї були зобов'язані відшкодувати понесені працівниками внаслідок цих дій збитки.

У другій половині XIX ст. яскраво виявили себе передумови, які й визначили об'єктивізацію трудового законодавства. Скасування кріпосного права в 1861 році привело до появи чисельної верстви особисто вільних осіб, створило умови для розвитку промисловості та формування ринку праці. Активізувався, особливо в 1875–1882 роках, робітничий рух. Але значна частина підприємців відверто бажала звести до мінімуму державне втручання в їхні відносини з працівниками [3, с. 15–16].

Тимчасові Правила про найм робітників від 31 березня 1861 року (далі – Правила) [4, с. 8] регламентували найм робітників артільми (групами) або в індивідуальному порядку («одиначні» робітники). Правила передбачали, що умови щодо виконуваної роботи (предмет, строки, розмір оплати), а також розмір штрафних санкцій (наприклад, за несвоєчасне прибуття на роботу без поважної причини (§ 28) та інших відрахувань із договірної плати (наприклад, за самовільне відлучення від роботи (§ 39, 45), за відхилення від роботи, лінощі й нетверезу поведінку (§ 77), за невиконання норм виробітку (§ 78)), повинні бути застережені в контрактах, якщо робітники наймалися артільми, або ж у розрахункових книжках, якщо найм на роботу відбувався в індивідуальному порядку. Самі ж Правила передбачали відповідальність прикажчиків, нарядників і десятників за самоправність у вигляді штрафу на користь артілі або «одиначного» робітника від 1 до 10 рублів, а в разі повторного здійснення зазначеного діяння з винним негайно розривався договір (§ 50). У Правилах про найм робітників також були норми, які передбачали матеріальну відповідальність як працівників, так і роботодавців («підрядників»). Так, за псування інструментів, виданих робітникові, передбачалося повна матеріальна відповідальність за заподіяну шкоду незалежно від форми вини робітника (§ 67); за несвоєчасну виплату плати робітникові підрядник зобов'язаний був на користь робітника виплатити пеню в розмірі 1 копійки сріблом із кожного рубля за місяць, якщо інше не було передбачено сторонами в договорі (§ 68); якщо робітникові на виробництві заподіявалося тяжке каліцтво, внаслідок якого працівник визнавався калікою, підрядник зобов'язаний був виплатити такому працівникові подвійну оплату за весь строк найму; якщо праців-



ник одержував легке каліцтво, то підрядник зобов'язаний був виплатити йому найману плату без усяких відрахувань (§ 60); якщо працівник гинув під час виконання роботи, то підрядник зобов'язувався виплатити сім'ї подвійну найману плату (§ 61).

Закон від 3 червня 1886 року «По проекту Правил про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників та про збільшення числа чинів фабричної інспекції» [5] зобов'язував фабрикантів за затримку належної плати працівникові видати останньому понад належної суми винагороду, що не перевищувала двомісячного його заробітку при строковому договорі, а при безстроковому договорі – двотижневого заробітку. Крім того, працівник мав право вимагати розірвання укладеного з ним договору (ст. 13 відділ I); а в разі незаконного розірвання договору фабрикантом останній зобов'язувався виплатити працівникові понесені ним збитки (примітка до ст. 19 відділ I). З метою підтримки належного порядку пропонувалося заводським і фабричним управлінням встановлювати правила внутрішнього розпорядку (ст. 18 відділ I, ст. 29 Правил). За порушення цих правил робітниками завідувачам заводів надавалося право накладати на них грошові стягнення (ст. 30 Правил): а) за несправну роботу – у розмірі, що відповідає характеру несправності (ст. 31 Правил); б) за прогул – у розмірі, що не перевищував суми триденного заробітку; понад це з робітника утримувалася заробітна плата за весь час прогулу; для робітників, що одержували відрядну плату, стягнення за прогул визначалися в розмірі не більше одного рубля за день прогулу і не більше трьох рублів у цілому (ст. 32 Правил); в) за порушення порядку (наприклад, недотримання чистоти й охайності, прихід на роботу в п'яному виді та ін.) – у розмірі не більше одного рубля за кожне окреме порушення (ст. 33 Правил). Згідно ст. 35 Правил стягнення, що накладалися за несправну роботу, за прогул і за порушення порядку в цілому не повинні були перевищувати однієї третини заробітку на встановлений строк платежу. Оскарженню штрафи не підлягали, але штрафні гроші повинні були надходити в особливий фонд при кожній фабриці та використовуватися з дозволу фабричної інспекції тільки на задоволення потреб самих робітників (ст. ст. 38, 39 Правил).

Завідувач заводом або фабрикою за порушення Правил піддавався грошовому стягненню від двадцяти до ста рублів (ст. 41 Правил), а за порушення правил розрахунків із робітниками – від п'ятдесятьох до трьохсот рублів (ст. 42 Правил).

Для робітників цим же законом із 1886 року в Статуті про покарання, що накладаються мировими суддями [6, с. 395–419], передбачалося таке: осіб, винних у самовільній відмові від роботи до закінчення строку найму або без попередження хазяїна (при безстроковому договорі), піддавати арешту на строк до одного місяця; за навмисне пошкодження або знищення складних і коштовних знарядь виробництва, що знаходилися на фабриках або заводах, передбачався арешт до трьох місяців, а якщо ці дії спричинили зупинку роботи фабрики або заводу, то винний піддавався тюремному ув'язненню від трьох місяців до одного року (відділ IV). В Уложення про покарання кримінальні та виправні [2] у 1886 році з метою боротьби зі страйками та іншими колективними діями була внесена спеціальна стаття про кримінальну відповідальність, що передбачала арешт винних на строк від двох місяців до одного року й чотирьох місяців (відділ III).

Таким чином, Закон від 3 червня 1886 року заклав правові основи для формування інституту трудового договору та трудової відповідальності.

12 червня 1886 року було прийнято Положення про найм на сільські роботи (далі – Положення) [7], у якому передбачалась відповідальність наймача за несвоєчасну виплату зарплати в розмірі півкопійки з рубля невиплаченої суми за кожний день прострочення (ст. 45); за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника – у розмірі, що встановлюється в договорі найму, а якщо в договорі не обумовлено розмір, – за рішенням суду (ст. 46). У ст. 50 Положення закріплювався вичерпний перелік підстав для притягнення працівника до відповідальності з боку наймача у вигляді відрахувань із заробітної плати: прогул, недбалу роботу, брутальність і непокору хазяїнові, заподіяння шкоди хазяїському



майну. Відрахування за прогул не могло перевищувати подвійної плати, яка належала б робітникові за прогульний час. Інші відрахування не могли перевищувати подвійної поденної плати, що належить робітникові. Згідно зі ст. 57 Положення в разі неявки або самовільного уходу робітника наймачеві надавалося право стягнути з робітника винагороду в розмірі, що не перевищувала визначеної в договорі найманої плати за три місяці. У ст. 58 Положення наймачеві надавалося право звільнити робітника й на інших підставах: лінощі, часті відлучення без дозволу наймача, кількаразова несправність робітника, відмова від виконання законних вимог наймача; пияцтво, буйство, зухвалі вчинки, брутальність проти наймача і членів його сім'ї, відверта непокора; самовільне користування хазяйським майном, розкрадання або навмисне псування господарського майна; нездатність робітника виконувати роботу, для якої він найнявся, та ін. Якщо суд визнавав звільнення неправомірним, з наймача присуджувалася на користь працівника винагорода в розмірі не більше тримісячної плати (ст. 59).

Положення також передбачало підстави для розірвання договору з боку наймача: недотримання наймачем умов видачі робітникам плати та їх відрахування; непосильне обтяження робітника роботою; небезпечні умови провадження робіт для життя й здоров'я робітника та ін. (ст. 60). Якщо суд встановлював, що працівник розірвав договір безпідставно, останній притягувався до відповідальності, установленної за самовільне залишення роботи (з робітника стягувалася винагорода, що не перевищувала плату найнятого за три місяці) (ст. 61). За відсутності угоди щодо відшкодування шкоди сторона, що подала привід до розірвання договору, могла бути присуджена до сплати на користь іншої сторони винагороди в розмірі, що не перевищувала тримісячної найманої плати (ст. 62).

Відповідно до ст. 66 Положення наймач після припинення договору зобов'язаний був негайно повернути робітникові отриманий від нього узаконений вид на проживання, інакше наймач міг бути притягнутий до відповідальності у виді виплати винагороди на користь працівника в розмірі подвійної поденної плати, виходячи з розрахунку місцевих на той час цін за його роботу за кожний день незаконного утримання документа (ст. 67). Якщо при припиненні договору наймач не виплачував робітникам належної їм плати, то останнім належало право на отримання, окрім суми боргу, особливої винагороди в розмірі, що не перевищував подвійної суми цього боргу (ст. 68).

Крім того, цим же Положенням вносилися зміни до Статуту про покарання, що накладаються мировими суддями [6, с. 395–419] й Уложення про покарання кримінальні та виправні [2], які передбачали відповідальність за різні види порушення Положення про найм на сільські роботи.

2 червня 1903 року було прийнято Правила про винагороду потерпілим внаслідок нещасних випадків робітників та службовців, а також членів їх сімей у підприємствах фабрично-заводської промисловості [8]. Стаття 5 Правил передбачала, що винагорода потерпілих робітників провадиться у вигляді допомог і пенсій. За несвоєчасну виплату винагороди власник підприємства зобов'язувався сплатити додаткову винагороду в розмірі одного відсотка на місяць із суми простроченого платежу (ст. 44).

Революція 1905–1907 років зробила робітниче питання одним із найбільш актуальних у політиці уряду. 2 грудня 1905 року в царському указі Сенату із застереженнями визнається свобода коаліцій і страйків, скасовується кримінальна відповідальність за економічні страйки.

Перша спроба систематизації вітчизняного трудового законодавства була розпочата наприкінці XIX – початку XX ст. Статут про промислову працю (виданий 1913 року) [9] цілком обґрунтовано можна вважати прообразом майбутніх вітчизняних кодексів законів про працю та своєрідним каркасом усього майбутнього трудового законодавства, тому що він містив практично всі основні інститути трудового права. Відзначимо, що це був перший у світі акт подібного роду [10, с. 100–101]. Так, наприклад, у зазначеному



статуті передбачалися деякі пільги жінкам у зв'язку з пологами. Зокрема, могла частково оплачуватися чотиритижнева післяпологова відпустка з коштів особливого капіталу, що формувалася з грошових стягнень, що накладалися на працівників [10, с. 100–101].

**Висновки.** До 1917 року система санкцій за трудовим законодавством Російської імперії ще не достатньо структурована, відсутнє чітке розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Характерні ознаки санкцій законодавства про працю того часу: а) дисциплінарним стягненням притаманний каральний характер за применшеної ролі виховного впливу; б) формуються основні риси санкцій матеріальної відповідальності, зокрема сплата майнових відшкодувань за рахунок заробітної плати; в) більш детально врегульовані питання санкцій матеріальної відповідальності роботодавця; г) спостерігається перехід від абсолютного визначення розміру матеріальної відповідальності роботодавця до її обчислення, виходячи із заробітку працівника, права якого порушені; г) характерні яскраві публічно-правові елементи правового регулювання трудових відносин.

#### Список використаних джерел:

1. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. // Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1836– . – Т. 10. – 1836. – С. 447–448. – № 8157.
2. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. // Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1846– . – Т. 20. – 1846. – С. 598–1010. – № 19283. – Ст. 1791–1792.
3. Клепиков А.К. (Гвоздев С.) Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг.) / А.К. Клепиков (С. Гвоздев). – М. : Изд. С. Дороватовского и А. Чарушникова, 1911. – 263 с.
4. Временныя Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. // Полное Собрание Законов Российской империи : в 55 т. – 2-е собрание. – СПб., 1863– . – Т. 26. – 1863. – С. 524–531. – № 36793.
5. По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции : Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. // Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888– . – Т. 6. – 1888. – С. 262–270. – № 3769.
6. Российское законодательство X – XX веков : в 9 т. – М. : Юрид. лит., 1991– . – Т. 8 : Судебная реформа. – 1991. – 496 с.
7. О найме на сельские работы : Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. // Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1888– . – Т. 6. – 1886. – С. 292–301. – № 3803.
8. Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. // Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. – 3-е собрание. – СПб., 1905– . – Т. 23. – С. 595–606. – № 23060.
9. Устав о промышленном труде // Свод законов Российской Империи : в 16 т. – СПб. : Гос. тип., 1913– . – Т. 11. – Ч. 2. – 1913.
10. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп.– М. : Статут, 2009– . – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.

