ної Ради України. – 2010 р. – № 40. – с. 1452. – Ст. 527. 2. Воропаєва В. Г. Розвиток демократії як глобального процесу / В. Г. Воропаєва // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2012. – № 49. – С. 233-243. 3. Савін Є. Є. Утвердження громадянського суспільства як гарантія демократичного розвитку держави / Є.Є. Савін, О.Г. Лиска // Управління розвитком. – №10 (107). – 2011. – С. 61-62. 4. Тоффлер Элвин. Третья волна / пер. с англ. Бурмистрова Л.М., Татаринова К.Л., Бурмистров К. – М. : Издательство АСТ. – 2010. – 371 с. 5. Про Стратегію державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні та першочергові заходи щодо її реалізації: Указ Президента України від 24.03.2012 р. № 212/2012 // Офіційний вісник Президента України від 19.04.2012 2012 р. – № 13. – С. 4. – Ст. 322. 6. Москалець Н.В. Досвід і проблеми реформування політичної системи в Україні на сучасному етапі / Н. В. Москалець // Державне управління: удосконалення та розвиток. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dy.nayka.-com.ua/?op=1&z=437 7. Усаченко Л.М. Конструктивістський підхід до дослідження взаємодії органів державної влади та неурядових організацій / Л.М. Усаченко // Вісник НУБіП України. – Вип. 191. – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.-ua/portal/soc_gum/nvnau_du/2013_191/13ulm.pdf 8. Жилін Є. В. Організаційно-правові засади взаємодії об'єднань громадян з органами державної влади в Україні / Є. В. Жилін. – автореф. дис. … канд. юрид. наук 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Дніпропетровськ. – 2012. – 18 с.

ЛЕЖНЄВА Т. М., *кандидат юридичних наук,*
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

РОЗВИТОК РАДЯНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ (1917–1940)

Встановлення радянської влади на теренах російської імперії, супутня їй перебудова державно-правової дійсності ознаменували новітній етап розвитку вітчизняного трудового права.

В грудні 1918 р. був прийнятий Кодекс законів про працю РРФСР [5] (далі – КЗпП РРФСР), що передбачав трудову повинність громадян з 16 років (ст. 1) і право на застосування праці

© Лежнєва Т. М., 2013

громадян за своєю спеціальністю й за винагороду, яка установлена для цього роду робот (ст. 10). Залучення трудящих до роботи здійснювалося через відділи розподілу робочої сили (ст. 16). Відділ міг зобов'язати особу чи установу, які безпідставно відмовили трудящому в прийнятті на постійну роботу, надалі надати трудящому роботу й, крім того, притягнути цю особу чи установу до сплати трудящому винагороди згідно тарифу за весь період часу з моменту позбавлення роботи і до моменту фактичного надання роботи на підставі виданої відділом праці постанови (ст. 19).

Згідно зі ст. 118 КЗпП РРФСР трудящий, який систематично не виконував норми виробітку, міг бути переведений на іншу роботу тієї ж групи і категорії чи переведений у нижчу групу або категорію з відповідним зниженням винагороди. У КЗпП РРФСР передбачалося, що належна продуктивність праці забезпечується також і правилами внутрішнього розпорядку (ст. 121). Останні повинні були містити ясні, точні та по можливості вичерпні вказівки про: а) загальні обов'язки всіх трудящих; б) спеціальні обов'язки трудящих даної галузі виробництва; в) межі й порядок відповідальності за порушення цих обов'язків (ст. 124).

Особливу увагу в умовах громадянської війни приділяли трудовій дисципліні. За рішенням колективів окремих підприємств вводилися різні види дисциплінарних стягнень. Рекомендовані заходи ставали більш суворими у зв'язку з ускладненням загальної обстановки в країні [4, с. 572]. Так, наприклад, Петроградська рада народного господарства у прийнятій в 1918 р. постанові передбачила наступні заходи дисциплінарного впливу: за перший проступок – публічне повідомлення колективу цеху про провину; за другий проступок – публічне повідомлення про проступок колективу цеху і всім робітничим організаціям; за третій проступок – звільнення з позбавленням права на допомогу із соціального страхування на два місяці [7, с. 177]. Постанови колективів деяких підприємств, спрямовані на посилення трудової дисципліни, містили також й інші заходи впливу: позбавлення на певний строк продовольчого пайка, зниження премії, відрахування з заробітної плати, передача розгляду проступку дисциплінарному товариському суду, звільнення тощо. Згодом більшість із

зазначених заходів дисциплінарного характеру було узагальнено і законодавчо закріплено в Декреті РНК «Про робочі дисциплінарні товариські суди» від 14 листопада 1919 р. [13], Декреті РНК «Про боротьбу з прогулами» від 27 квітня 1920 р. [8] і в низці статей Загального положення про тариф від 17 червня 1920 р. [17].

Дисциплінарні товариські суди, які створювалися на підприємствах, могли застосовувати такі заходи: 1) догана з оголошенням її по підприємству або установі; 2) тимчасове позбавлення права обирати і бути обраним у профспілкові організації на строк не більше 6 місяців; 3) тимчасове переміщення на нижчу посаду з оплатою за нижчою тарифною ставкою на строк не більше 1 місяця; 4) направлення на важкі суспільно необхідні роботи з оплатою за ставкою робіт, що виконуються; 5) у випадку завзятого небажання підкоритися товариській дисципліні і декількох стягнень винний, як нетрудовий елемент, звільнявся з підприємства і передавався до концентраційного табору (п. 9 Декрету РНК «Про робочі дисциплінарні товариські суди» від 14 листопада 1919 р. [13]). А за прогул винний карався не тільки утриманням із заробітної плати і премії (грошової або натуральної), але й повинен був компенсувати прогул відпрацюванням у понаднормовий час або свято (ст. 1 Декрету РНК про боротьбу із прогулами від 27 квітня 1920 р. [8]). За систематичне невиконання норми виробітку працівник міг каратися зниженням розряду, а за несумлінне і надмірно недбале ставлення до своїх обов'язків міг бути звільнений (§ 29, 30 Загального положення про тариф від 17 червня 1920 р. [17]).

КЗпП РРФСР 1922 р. [6] реабілітував договірні засади трудових відносин, причому умови всіх договорів і угод про працю не повинні були погіршувати положення працівників у порівнянні з нормами, установленими КЗпП. Без згоди працівника не допускалося переведення на іншу роботу, у тому числі зміна трудової функції, передбаченої трудовим договором.

Значне місце в КЗпП РРФСР 1922 р. приділялося питанням трудової дисципліни, регламентованим у гл. VI про правила внутрішнього розпорядку. Передбачалися типові й договірні види правил внутрішнього розпорядку. Перші видавалися Народним комісаріатом праці за погодженням із Всесоюзною центральною

радою професійних спілок (далі – ВЦРПС) і Вищою радою народного господарства, другі ж розроблялися спільно адміністрацією й профспілкою та затверджувалися інспектором праці. У будь-якому разі правила внутрішнього розпорядку не повинні були суперечити ні трудовому законодавству, ні колективному договору, що діяв на підприємстві. Питання про дисциплінарну відповідальність за загальносоюзним законодавством повинні були вирішуватися в порядку підпорядкованості.

Скасування загальної трудової повинності, залучення до праці лише в порядку особистої матеріальної зацікавленості працівника зробили непотрібними такі заходи підтримання трудової дисципліни, які застосовувалися в період «воєнного комунізму», наприклад, притягнення порушників дисципліни до суду. В умовах безробіття звільнення порушника з роботи було досить суворим заходом, і одним із завдань законодавця було запобігання зловживанням у зв'язку із застосуванням цієї санкції. Тому КЗпП 1922 р. допускав розірвання договору за порушення працівником трудової дисципліни лише у випадку систематичного невиконання працівником своїх обов'язків або прогулу більше трьох днів підряд або більше шести днів протягом місяця (пп. «г» і «е» ст. 47). Згодом п. «е» ст. 47 КЗпП був викладений у новій редакції, відповідно до якої звільнення працівника допускалося у випадку неявки на роботу в цілому протягом трьох днів на місяць без поважних причин (постанова ВЦВК і РНК РРФСР від 22 липня 1927 р.) [9]. Цей захід був продиктований особливими умовами індустріалізації, коли було потрібно підвищити рівень дисципліни і продуктивності праці.

Надалі були прийняті ще більш рішучі заходи з ліквідації прогулів взагалі. Так, п. 1 постанови РНК РРФСР від 6 березня 1929 р. [10] надав адміністрації державних підприємств право накладати на порушників трудової дисципліни всі можливі види стягнень, передбачені табелем стягнень (догана з оголошенням по цеху або відділу й повідомленням фабзавкому; звільнення) [16], а постановою РНК СРСР від 5 липня 1929 р. на адміністрацію підприємств була покладена відповідальність за потурання порушникам трудової дисципліни.

У зв'язку з ліквідацією безробіття і припливом із села в промисловість і будівництво значної кількості працівників особливої актуальності набули питання трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності. За ст. 2 Постанови «Про Основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР і союзних республік» [14] від 13 жовтня 1929 р., притягнення до дисциплінарної відповідальності здійснювалось або в порядку підлеглості, або в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку й прикладеними до них табелями стягнень. Дисциплінарними стягненнями, які накладались у порядку підлеглості, були: а) зауваження; б) догана; в) переведення на нижчу посаду на строк не більше одного року; г) звільнення з посади.

Особливе значення зміцнення трудової дисципліни мало в галузі залізничного й водного транспорту, зв'язку, енергопостачання та ін. У зв'язку з цим в 1932-1934 рр. були видані спеціальні статути про дисципліну робітників і службовців відповідних галузей, що передбачали більш суворі, ніж у правилах внутрішнього розпорядку, стягнення за порушення трудової дисципліни.

Істотну роль у підтриманні трудової дисципліни відігравали виробничо-товариські суди [12]. Більше різносторонньою і активною стала участь громадських організацій у зміцненні трудової дисципліни. Одночасно розширювалися права адміністрації в частині застосування санкцій за систематичне порушення трудової дисципліни. Якщо за першою редакцією КЗпП 1922 р. звільнення за систематичне порушення трудової дисципліни могло бути застосоване не інакше, як за рішенням розціночно-конфліктної комісії, то з 1930 р. воно вже допускалося за одностороннім наказом наймача [3, с. 509].

Більш рішуче повелася боротьба із прогулами, як із серйозним порушенням трудової дисципліни. У Постанові ЦВК і РНК СРСР від 15 листопада 1932 р. [15] вказувалося, що чинне трудове законодавство (п. «е» ст. 47 Кодексу законів про працю РРФСР і відповідні пункти кодексів інших союзних республік) допускає звільнення за прогул працівника без поважних причин лише в тому випадку, якщо такий прогул мав місце протягом 3 днів у цілому протягом місяця, що в нинішніх умовах відсутності безробіття заохочує прогули, порушує нормальний хід виробництва і

завдає шкоди інтересам трудящих. Тому цією Постановою встановлювалося, що у випадку «хоча б одного дня неявки на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства або установи з позбавленням його права користуватися виданими йому як працівникові даного підприємства або установи продовольчими й промтоварними картками, а також з позбавленням його права користування квартирою, наданої йому в будинках даного підприємства або установи».

Одночасно активно велася боротьба із самовільним залишенням роботи. Особами, які самовільно залишають роботу, вважалися робітники і службовці, що перервали трудові відносини з підприємством або установою без завчасного попередження про це адміністрацію, не дочекавшись заміни іншим працівником або закінчення встановленого при наймі строку; ті, що більше одного разу протягом 12 місяців звільнялися з роботи за власним бажанням при укладанні трудового договору на невизначений строк; молоді фахівці, які залишили роботу до закінчення встановленого строку. Робітники і службовці, які самовільно залишили роботу, бралися на особливий облік при зверненні за роботою, вони не направлялися на роботу в промисловість і транспорт протягом шести місяців. За злісне порушення трудової дисципліни була вперше введена кримінальна відповідальність [1, с. 20].

Поступово в трудовому законодавстві стали переважати адміністративні засади, а договірний елемент фактично було зведено нанівець. У першій половині 30-х рр. XX ст. відбувся своєрідний «великий перелом» у радянському трудовому праві, що означало його переважну орієнтацію на вирішення виробничих завдань [2, с. 113–172]. Звільнення за власним бажанням не заборонялися, але «літуни» могли позбавлятися допомоги по безробіттю, продуктових карток і виселятися з відомчого житла. За «злісне порушення трудової дисципліни» запроваджувалася кримінальна відповідальність. Ці заходи вводилися переважно підзаконними актами.

Постановою РНК СРСР, ЦК ВКП (б) і ВЦРПС від 23грудня 1938 р. [11] стосовно робітників і службовців, які допустили запізнення на роботу без поважних причин, або передчасно пішли на

обід, або запізнилися після обіду, або передчасно залишили робоче місце, або ледарювали в робочий час, встановлювалися такі стягнення: зауваження або догана, або догана з попередженням про звільнення; переведення на іншу нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або на нижчу посаду. А якщо робітник або службовець допустив три таких порушення протягом одного місяця або чотири порушення протягом двох місяців підряд, він підлягав звільненню як прогульник, порушник закону про працю і трудову дисципліну (ч. 4 і 5 ст. 1 Постанови). За ухилення від проведення заходів щодо зміцнення трудової дисципліни і неприйняття заходів проти прогульників, літунів і нехлюїв керівники підприємств, установ, цехів і відділів могли бути притягнуті вищими органами до відповідальності аж до зняття з роботи і віддання до суду (ст. 2). У випадку звільнення робітника чи службовця без достатньої підстави оплата за вимушений прогул провадилася в розмірі середньої заробітної плати, але не більш, ніж за 20 днів.

Отже, система санкцій трудового права досить чутливо реагує на зміни соціально-економічних та політико-ідеологічних умов. Зміни в системі санкцій трудового права супроводжували практично всі більш-менш суттєві зміни у правовій політиці держави у сфері трудових відносин. У розглядуваний період розвивається переважно система дисциплінарних санкцій, інших заходів дисциплінарного впливу. Історичний огляд засвідчує, що розвиток трудового права і дисциплінарної відповідальності зокрема підпорядковувався в першу чергу економічним потребам держави.

Список літератури: 1. Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства : учеб. пособие / О. Н. Волкова; Всесоюз. юрид. заоч. ин-т. – М.: ВЮЗИ. – 1986. – 63 с. 2. Догадов В. М. Этапы развития советского трудового права / В.М. Догадов // Ученые записки ЛГУ. – 1949. – № 107. Серия юрид. наук. – Вып. 2. – С. 113–172. 3. История советского государства и права: Советское государство и право в период строительства социализма (1921–1935 гг.): В 3-х кн. Кн. 2 / Редкол.: С. С. Иванов, В. М. Курицын, Е. А. Скрипилев (Отв. ред.), Р. О. Халфина, О. И. Чистяков. – М. : Наука. – 1968. – 622 с. 4. История советского государства и права: Становление советского государства и права (1917–1920 гг.): В 3-х книгах. Кн. 1 / Редкол.: А.П. Косицын (Отв. ред.), В.М. Курицын, Г.Н. Манов, В.П. Портнов, С.Л. Ронин. – М. : Наука.

– 1968. – 607 с. 5. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – ст. 905. 6. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – ст. 203. 7. Национализация промышленности и организация социалистического производства в Петрограде (1917–1920 гг.): документы и материалы / под ред. А.В. Венедиктова; сост.: М.В. Киселева, А.Я. Сартакова. – Т. II. –Л.: Изд-во Ленингр. ун-та. – 1960. – 422 с. 8. О борьбе с прогулами: Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 27.04.1920 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 36. – ст. 172. 9. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 22.07.1927 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1927. – № 28. – ст. 577. 10. О мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях: Постановление Совета Народных Комиссаров РСФР от 06.03.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 19. – ст. 167. 11. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле: Постановление Совета Народных Комиссаров СССР, Центрального комитета ВКП(б) и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 23.12.1938 // Собрание постановлений правительства СССР. – 1939. – № 1. – ст. 1. 12. О производственно-товарищеских судах на фабриках, заводах, в государственных, общественных учреждениях и предприятиях: Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров РСФСР от 20.02.1931 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1931. – № 14. – ст. 160. 13. О рабочих дисциплинарных товарищеских судах (Положение): Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14.11.1919 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1919. – № 56. – ст. 537. 14. Об Основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик: Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 13.10.1929 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1929. – № 71. – ст. 670. 15. Об увольнении за прогул без уважительных причин: Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 15.11.1932 // Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1932. – № 78. – ст. 475. 16. Об утверждении Примерных правил внутреннего трудового распорядка для промышленных предприятий: Постановление Совета

Народных Комиссаров РСФР от 19.07.1927 // Известия Народного комиссариата труда СССР. – 1927. – № 32-33. 17. Общее положение о тарифе (Правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР): Декрет Совета Народных Комиссаров РСФР от 17.06.1920 // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1920. – № 61–62. – Ст. 276.

ЛЕЩУК К. Б., *кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін та правових основ підприємницької діяльності*
Харківський економіко-правовий університет

МІСЦЕ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА У ПРОФІЛАКТИЦІ ПОРУШЕНЬ ЗАКОНОДАВСТВА В СФЕРІ ОБІГУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ

Формування ринку цінних паперів в Україні, який є необхідним компонентом ринкової економіки, супроводжується різноманітними порушеннями законодавства. Правоохоронні органи час від часу виявляють факти незаконного переходу прав власності на акціонерні товариства, порушення встановленого порядку випуску цінних паперів, їх підроблення та вчинення різноманітних шахрайств з їх використанням. В засобах масової інформації ми постійно чуємо про рейдерське захоплення різних підприємств, рекламні оголошення МММ 2012 р. і т.п. Названі порушення законодавства характеризуються значною матеріальною шкодою, як інвесторам, так і державі, підвищеною суспільною небезпекою, оскільки створюють підґрунтя для недовіри з боку інвесторів, фактично руйнують підґрунтя формування сучасної правової держави, та відповідно ринкової економіки в Україні. Тому від ефективної діяльності інститутів громадського суспільства, просвітницької роботи, державних та правоохоронних органів щодо своєчасного виявлення та ефективного розслідування таких злочинів в певній мірі залежить оптимізація розвитку ринку цінних паперів та економічного розвитку нашої країни.

Громадська правоохоронна діяльність – це діяльність право-

© Лещук К. Б., 2013