

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОЧЕРК (70-е гг. XX СТОЛЕТИЯ)

Алексей Яковлевич Петров, д-р юрид. наук, профессор,
НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия;
alexey.petrov@yandex.ru

Защита прав человека является одним из ключевых институтов в развитии цивилизации. Историческое видение формирования и развития института защиты трудовых прав позволит правильно решать актуальные вопросы в современный период и прогнозировать возможные в будущем проблемы развития системы трудового права в целом, а также обозначить основные направления их эффективного решения. Источниковой основой работы послужили историко-правовые документы 1970-х гг.

Цель работы – анализ нормативного материала, связанного с защитой трудовых прав, посредством обращения в комиссии по трудовым спорам, вышестоящие в порядке подчиненности органы, районные (городские) народные суды, профессиональные союзы.

Материал представляет собой актуализацию ряда опубликованных авторских исследований по истории защиты и регулирования труда в России в различные периоды истории становления теории и практики трудовых правоотношений.

Ключевые слова: КЗоТ РСФСР 1971 г.; Положение о порядке рассмотрения трудовых споров; защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам, профсоюзами, вышестоящими в порядке подчиненности органами, районными (городскими) народными судами; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Введение

В России важное значение в защите трудовых прав рабочих и служащих имел Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. (далее – КЗоТ)¹. КЗоТ устанавливал всемерную охрану трудовых прав работников (ст. 1). В соответствии с Конституцией СССР работник имел право:

- на защиту от безработицы;
- объединение в профессиональные союзы;
- судебную защиту своих трудовых прав (ст. 2).

КЗоТ предусматривал гл. XIV «Трудовые споры». Согласно ст. 201 КЗоТ, трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта), рассматривались:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) районными (городскими) народными судами.

¹ Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: www.pravo.gov.ru.

Трудовые споры по вопросам установления условий труда рассматривались в соответствии со ст.ст. 219 и 220 Кодекса. Порядок рассмотрения трудовых споров регулировался КЗоТ и иными законодательными актами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определялся, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом РСФСР (ст. 202)².

Комиссия по трудовым спорам (КТС) являлась первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях (подразделениях), за исключением споров, по которым Кодексом и другими законодательными актами был установлен иной порядок их рассмотрения (ст. 204). Трудовой спор подлежал рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией [2].

Работник вправе был обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС могла его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 205).

Обсуждение

Статья 206 КЗоТ определяла порядок рассмотрения трудового спора в комиссии. Так, КТС была обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривался в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускалось лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывалось. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия могла вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишало работника права подать заявление повторно.

Комиссия по трудовым спорам имела право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов, действующих на предприятии, в учреждении, организации. По требованию комиссии администрация была обязана представлять необходимые расчеты и документы [1].

Заседание КТС считалось правомочным, если на нем присутствовало не менее половины избранных в ее состав членов. В соответствии со ст. 207 КЗоТ комиссия принимала решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, несогласный с решением большинства, был обязан подписать протокол заседания комиссии, но мог изложить в нем свое особое мнение. Если КТС в десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор, кроме случаев, указанных

² Небезынтересно, как термины «спор» и «конфликт» использовались в трудовом праве. Так, КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 гг., а также Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утвержденных постановлением ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г., использовали термин «конфликт». Основы законодательства о труде (1970), КЗоТ РСФСР (1971) предусматривали термин «спор».

в ч. 1 ст. 206 Кодекса, заинтересованный работник был вправе перенести его рассмотрение в районный (городской) народный суд.

Решение КТС могло быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией в районный (городской) народный суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии. Пропуск указанного срока не являлся основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд мог восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу (ст. 208).

Решение КТС (кроме решений о восстановлении на работе) подлежало исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Порядок исполнения решения КТС о восстановлении на работе незаконно переведенного работника регулировался ст. 215 КЗоТ.

В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации решения комиссии в установленный срок, работнику выдавалось КТС удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. На основании удостоверения, предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) народный суд, судебный исполнитель приводил решение КТС в исполнение в принудительном порядке (ст. 209).

В районных (городских) народных судах рассматривались трудовые споры по заявлениям [8, 9]:

– работника, администрации или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

– прокурора, если решение КТС противоречит законодательству.

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматривались трудовые споры по заявлениям:

– работников предприятий, учреждений, организаций, где КТС не избираются или почему-либо не созданы;

– работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

– администрации о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации (ст. 122).

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматривались также споры об отказе в приеме на работу:

– лиц, приглашенных в порядке перевода с другого предприятия, из учреждения, организации;

– молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

– других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор (ст. 210).

Заявление о разрешении трудового спора подавалось в районный (городской) народный суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал

или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливался срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в ст. 211 КЗоТ, они могли быть восстановлены судом [4].

КЗоТ выделял в особую категорию споры об увольнении и переводе на другую работу. Так, согласно ст. 213 КЗоТ, в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен был быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор. При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимал решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По просьбе работника орган, рассматривающий трудовой спор, мог ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству орган, рассматривающий трудовой спор, был обязан изменить ее и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная или не соответствующая действующему законодательству формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимал решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула [3]³.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд был вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

В соответствии со ст. 215 КЗоТ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежало немедленному исполнению. При задержке администрацией предприятия, учреждения, организации исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника суд, принявший решение о восстановлении работника на работе, выносил определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки.

³ Формулировка «действующее законодательство» чрезмерно объемна. *Прим. автора.*

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 213), орган, рассматривающий спор, имел право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за три года (ст. 216).

Статья 218 КЗоТ предусматривала особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий, в частности, для руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления, судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий.

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешались администрацией и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав (ст. 219).

Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между администрацией предприятия, учреждения, организации и трудовым коллективом (коллективом подразделения) или профсоюзом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматривались в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) (ст. 220).

Примечательно, что КЗоТ предусматривал гл. XV, в которой закреплялись права профессиональных союзов. Согласно ст. 226 Кодекса, профсоюзы представляли интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам. Профсоюзы осуществляли надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнении коллективных договоров и жилищно-бытовым обслуживанием работников члены соответствующих выборных профсоюзных органов предприятий, учреждений, организаций и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие правомочные представители этих органов имели в том числе право [6]:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и другие места работы на предприятии, в учреждении, организации;
- требовать от администрации соответствующие документы, сведения и объяснения, а также проверять расчеты по заработной плате.

Профсоюзные органы в случае необходимости вносили в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушали законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации были обязаны в месячный срок сообщать профсоюзному органу о принятых мерах (ст. 231).

Статья 235 КЗоТ предусматривала дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников, членов комиссии по трудовым спорам и членов советов трудовых коллективов. Так, работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могли быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являлись, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации – без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения профессиональных союзов.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставлялась после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, другом предприятии (в учреждении, организации). При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы администрация, а в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации профессиональный союз сохранял за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускалось в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусматривалась возможность увольнения.

Члены совета трудового коллектива не могли быть по инициативе администрации переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия совета трудового коллектива. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе администрации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускалось лишь с согласия совета трудового коллектива.

Несомненно, значимым правовым явлением представляется то, что КЗоТ предусматривал гл. XVII «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде». Согласно ст. 244 КЗоТ, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляли [7]:

1) на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и подчиненности специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции;

2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда, – согласно положениям об этих инспекциях.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объ-

ектах осуществлялся (наряду с технической инспекцией профсоюзов) Государственным комитетом РФ по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору (Госгортехнадзор России) и его местными органами [5].

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществлялся органами Государственного энергетического надзора РФ.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил осуществлялся Государственным комитетом санитарно-эпидемиологического надзора РСФСР (Госкомсанэпиднадзор России) и территориальными учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы.

Государственный надзор за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности осуществлялся Государственным комитетом по надзору за ядерной и радиационной безопасностью РСФСР (Госатомнадзор России) (ст. 245 – 247).

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществлялся профсоюзами, а также общественными инспекторами и комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации (ст. 248).

В 1974 году было принято новое Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (*далее* – Положение)⁴. Как и КЗоТ 1971 г., Положение предусматривало, что трудовые споры рассматриваются:

- а) комиссиями по трудовым спорам, организуемыми на предприятиях в учреждениях, организациях;
- б) профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций;
- в) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников рассматривались вышестоящими в порядке подчиненности органами (п. 41 Положения).

Порядок рассмотрения трудовых споров КТС, профсоюзными комитетами организаций (цеховыми комитетами профсоюза) и вышестоящими в порядке подчиненности органами регулировались Основами законодательства о труде, Положением и кодексом законов о труде союзной республики, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определялся, кроме того, гражданским процессуальным кодексом союзной республики.

Комиссии по трудовым спорам являлись обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях между рабочими и служащими с одной стороны и администрацией – с другой, за исключением споров, подлежащих рассмотрению непосредственно районными (городскими) народными судами (п. 37 и 38 Положения)

⁴ Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 22. – Ст. 325. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=31629> (дата обращения: 10.10.2025).

и вышестоящими в порядке подчиненности органами (п. 41 Положения), а также споров по другим вопросам, указанным в п. 11 Положения. Так, КТС не могли рассматривать споры по вопросам:

а) установления норм выработки (норм времени), норм обслуживания (нормативов численности), должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;

б) исчисления, назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, исчисления трудового стажа для назначения пособий и пенсий;

в) исчисления трудового стажа для представления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен иной порядок рассмотрения этих споров (исчисление стажа для выплаты вознаграждения за выслугу лет, определение размеров ставок заработной платы, должностных окладов и др.);

г) восстановления на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации организации;

д) представления и распределения жилой площади, а также удовлетворения бытовых нужд работников.

Комиссии не могли рассматривать трудовые споры и по другим вопросам, когда в соответствии с действующим законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

Положение определяло следующий порядок работы КТС. Трудовой спор рассматривался комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией организации (цеха). Рабочие и служащие могли обращаться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. При пропуске по уважительным причинам установленного срока комиссия могла его восстановить. КТС была обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня подачи заявления. Все споры должны были рассматриваться КТС в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускалось лишь по письменному заявлению работника. В начале заседания КТС заинтересованный работник имел право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

Решения комиссии по трудовым спорам принимались по соглашению между представителями профсоюзного комитета организации (цехового комитета профсоюза) и представителями администрации организации (цеха), имели обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждались. Решения комиссии должны были быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, правилах, положениях и инструкциях (п. 12 – 20 Положения). Если при рассмотрении спора в КТС соглашение между представителями профсоюзного комитета (цехового комитета профсоюза) и представителями администрации не было достигнуто, работник имел право в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии обратиться с заявлением о разрешении спора в профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза).

Решение комиссии могло быть обжаловано заинтересованным работником в тот же срок в профсоюзном комитете организации (цеховом ко-

митете профсоюза). Пропуск работником установленного десятидневного срока не являлся основанием к отказу в приеме заявления. Признав причины пропуска срока уважительными, профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) на своем заседании мог восстановить срок и рассмотреть спор по существу. При недостижении соглашения сторон в КТС в составе профсоюзного организатора и руководителя организации, а также в случае несогласия работника с решением по трудовому спору, вынесенным этой комиссией, работник в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии мог обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд (п. 21, 22 Положения).

Профсоюзные комитеты организаций (цеховые комитеты профсоюза) рассматривали трудовые споры:

а) по заявлениям рабочих и служащих, когда в КТС не было достигнуто соглашение;

б) жалобам рабочих и служащих на решение КТС.

При рассмотрении трудового спора, по которому в КТС не было достигнуто соглашение, профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) выносил постановление по существу спора. При рассмотрении жалобы на решение комиссии профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) мог оставить решение комиссии в силе или отменить это решение и вынести постановление по существу спора. Профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) по собственной инициативе или по протесту прокурора отменял решение комиссии, противоречащее действующему законодательству, и выносил постановление по существу спора. Профсоюзные комитеты организаций (цеховые комитеты профсоюза) были обязаны рассматривать заявления и жалобы по трудовым спорам в семидневный срок со дня их поступления. Заявления и жалобы по трудовым спорам должны были рассматриваться профсоюзным комитетом организации (цеховым комитетом профсоюза) в присутствии заинтересованных работников. Заочное рассмотрение трудового спора допускалось лишь по письменному заявлению работника.

Постановления профсоюзных комитетов организаций (цеховых комитетов профсоюза) по трудовым спорам должны были быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, правилах, положениях и инструкциях. В постановлениях профсоюзных комитетов (цеховых комитетов профсоюза) по трудовым спорам, связанным с денежными требованиями, должна была быть указана точная сумма, причитающаяся работнику. Постановление профсоюзного комитета организации (цехового комитета профсоюза) по трудовым спорам в трехдневный срок вручалось администрации организации (цеха) и заинтересованному работнику. Если работник не был согласен с постановлением по трудовому спору, вынесенным профсоюзным комитетом организации (цеховым комитетом профсоюза), он мог обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора в районный (городской) народный суд в десятидневный срок со дня получения постановления профсоюзного комитета организации (цехового комитета профсоюза) (п. 23 – 30 Положения).

Администрация организации могла обратиться за разрешением трудового спора в районный (городской) народный суд в срок, указанный

в п. 30 Положения, если она считала, что постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом организации (цеховым комитетом профсоюза), противоречит действующему законодательству.

Положение устанавливало порядок исполнения решений комиссий по трудовым спорам и постановлений профсоюзных комитетов организаций. Так, решения КТС и постановления профсоюзных комитетов организаций (цеховых комитетов профсоюза) по трудовым спорам подлежали исполнению администрацией организации в десятидневный срок со дня принятия решения или постановления, если в решении или постановлении не указан иной срок их исполнения.

В случае неисполнения администрацией организации в установленный срок решения КТС профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) на своем заседании рассматривал заявление работника о выдаче ему удостоверения, имеющего силу исполнительного листа. Удостоверение выдавалось работнику также в том случае, если администрация предприятия, учреждения, организации в установленный срок не исполнила постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом организации (цеховым комитетом профсоюза)⁵. Профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) был вправе отказать работнику в выдаче удостоверения, если решение КТС противоречило действующему законодательству. В этом случае профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) отменял решение комиссии и выносил постановление по существу спора.

В районных (городских) народных судах рассматривались трудовые споры по заявлениям:

а) рабочих и служащих, когда они не согласны с постановлением профсоюзного комитета организации (цехового комитета профсоюза);

б) администрации организации, когда она считала, что постановление профсоюзного комитета организации (цехового комитета профсоюза) противоречит действующему законодательству;

в) рабочих и служащих, когда они не были согласны с решением КТС в составе профсоюзного организатора и руководителя организации или когда в этой комиссии не было достигнуто соглашение сторон;

г) прокурора, когда он считал, что постановление профсоюзного комитета организации (цехового комитета профсоюза) или решение КТС в составе профсоюзного организатора и руководителя организации противоречит действующему законодательству.

В районных (городских) народных судах без обращения в КТС и профсоюзный комитет организации (цеховой комитет профсоюза) рассматривались трудовые споры по заявлениям:

а) рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации организации, о восстановлении на работе, а также об изменении формулировки причин их увольнения, за исключением споров работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению, а также работников, занимающих должности, указанные

⁵ Удостоверение не выдавалось, если работник или администрация организации в установленный срок обратились с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

в перечне № 2 указанного приложения, в случае их увольнения в связи с признанием в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или неизбранием на новый срок;

б) рабочих и служащих организаций, где не было профсоюзных комитетов и профсоюзных организаторов, а также по заявлению лиц, работающих по трудовым договорам в колхозах и межколхозных организациях;

в) администрации о возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного организации.

Непосредственно в районном (городском) народном суде рассматривался также трудовой спор между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника в соответствии с действующим законодательством предварительно был решен администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом организации в пределах предоставленных им прав.

Обращение с заявлением о рассмотрении трудового спора непосредственно в районный (городской) народный суд производилось в сроки, установленные ст. 90 Основ законодательства о труде (п. 37 – 39 Положения).

Вышестоящими в порядке подчиненности органами рассматривались трудовые споры по заявлениям:

а) работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению, по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения и перевода их на другую работу, а также наложения дисциплинарных взысканий;

б) работников, перечисленных в перечне № 2 приложения № 1 к Положению, по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или неизбранием на новый срок;

в) работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине, по вопросам наложения на них дисциплинарных взысканий;

г) руководящих работников организаций по вопросам о премиях, которые утверждаются им к выплате, согласно действующим положениям руководителями вышестоящих организаций.

Вышестоящий в порядке подчиненности орган был обязан рассмотреть трудовой спор не позднее 10 дней со дня поступления заявления и о результатах рассмотрения немедленно уведомить заинтересованного работника. В случае признания увольнения или перевода работника на другую работу незаконным вышестоящий в порядке подчиненности орган был обязан издать приказ о восстановлении этого работника в прежней должности и выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы (п. 45 Положения).

В случае признания незаконным дисциплинарного взыскания вышестоящий в порядке подчиненности орган издавал приказ об отмене взыскания, который немедленно направлялся работнику и администрации организации. Положение особо выделяло порядок вынесения и исполнения решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу.

Решение или постановление о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое ор-

ганом по рассмотрению трудовых споров, подлежало немедленному исполнению. В случае задержки администрацией организации (цеха) исполнения решения КТС или постановления профсоюзного комитета организации (цехового комитета профсоюза) о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника профсоюзный комитет (цеховой комитет профсоюза) выносил постановление о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения.

Заключение

Таким образом, в 70-е годы XX столетия защита трудовых прав регулировалась преимущественно КЗоТ и Положением о порядке рассмотрения трудовых споров. К сожалению, в указанных нормативных правовых актах не предусматривались главы либо отдельные нормы (правила), регламентирующие защиту трудовых прав трудящихся. Более того даже не использовался такой термин, а точнее словосочетание⁶.

Список литературы

1. Абузярова, Н. А. Защита трудовых прав рабочих и служащих правовой инспекцией труда профсоюзов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. А. Абузярова. – Москва, 1984. – 25 с.
2. Артеменко, В. М. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. М. Артеменко. – Москва, 1975. – 24 с.
3. Гудков, В. С. Правовая инспекция труда в СССР: историко-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. С. Гудков. – Москва, 1974. – 28 с.
4. Петров, А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва : Юрайт, 2021. – 377 с.
5. Рохлин, В. И. Прокурорский надзор и государственный контроль: = *Procuracy supervision and state control*; история, развитие, понятие, соотношение / В. И. Рохлин. – Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. – 303 с.
6. Смирнов, В. А. Защитная функция профсоюзов СССР (правовые аспекты) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. А. Смирнов. – Москва, 1979. – 25 с.
7. Титор, С. Е. Органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде в России: историко-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С. Е. Титор. – Саратов, 2009. – 22 с.
8. Филиппов, Е. И. Судебная защита трудовых прав граждан в СССР / Е. И. Филиппов. – Москва : Госюриздат, 1961. – 64 с.
9. Шкатулла, В. И. Защитная функция советского трудового права / В. И. Шкатулла // Вестник МГУ. Серия 11: Право. – 1979. – № 4.

References

1. Abuzyarova N.A. *Extended abstract of Candidate's of Legal thesis*, Moscow, 1984, 25 p. (In Russ.)
2. Artemenko V.M. *Extended abstract of Candidate's of Legal thesis*, Moscow, 1975, 24 p. (In Russ.)

⁶ В отличие от ныне действующего Трудового кодекса РФ.

3. Gudkov V.S. *Extended abstract of Candidate's of Legal thesis*, Moscow, 1974, 28 p. (In Russ.)
4. Petrov A.Ya. *Zashchita trudovykh prav: istoriya, teoriya i praktika: uchebnik dlya vuzov* [Protection of Labor Rights: History, Theory, and Practice: a textbook for universities], Moscow: Yurayt, 2021, 377 p. (In Russ.)
5. Rokhlin V.I. *Prokurorskiy nadzor i gosudarstvennyy kontrol': istoriya, razvitiye, ponyatiye, sootnosheniye* [Procuracy supervision and state control: history, development, concept, relationship], St. Petersburg: Yurid. tsentr Press, 2003, 303 p. (In Russ.)
6. Smirnov V.A. *Extended abstract of Candidate's of Legal thesis*, Moscow, 1979, 25 p. (In Russ.)
7. Titor S.Ye. *Extended abstract of Candidate's of Legal thesis*, Saratov. 2009, 22 p. (In Russ.)
8. Filippov Ye.I. *Sudebnaya zashchita trudovykh prav grazhdan v SSSR* [Judicial protection of citizens' labor rights in the USSR], Moscow: Gosyurizdat, 1961, 64 p. (In Russ.)
9. Shkatulla V.I. [Protective function of Soviet labor law], *Vestnik MGU. Seriya 11: Pravo* [Bulletin of Moscow State University. Series 11: Law], 1979, no. 4. (In Russ.)

Labor Rights Protection: a Historical Overview (1970s)

**A. Ya. Petrov, Dr. Sci. (Law), Professor,
Higher School of Economics, Moscow, Russia;
alexey.petrov@yandex.ru**

Protection of human rights is one of the key institutions in the development of civilization. A historical perspective on the formation and development of the institution of labor rights protection will allow us to correctly address pressing issues in the modern period and forecast possible future challenges in the development of the labor law system as a whole, as well as identify key areas for their effective resolution. This work draws on historical and legal documents from the 1970s.

The study aims to analyze regulatory material related to the protection of labor rights through appeals to labor dispute commissions, higher-level bodies, district (city) people's courts, and trade unions. This material represents an update of a number of published original studies on the history of labor protection and regulation in Russia during various periods in the development of the theory and practice of labor relations.

Keywords: Labor Code of the RSFSR of 1971; Regulation on the Procedure for Considering Labor Disputes; Protection of labor rights by labor dispute commissions, trade unions, higher-level bodies, and district (city) people's courts; supervision and control over compliance with labor legislation.

© А. Я. Петров, 2026

Статья поступила в редакцию 05.10.2025

При цитировании использовать:

Петров А. Я. Защита трудовых прав: исторический очерк (70-е гг. XX столетия) // *Право: история и современность.* – 2026. – Т. 10, № 1. – С. 025 – 037. doi: 10.17277/pravo.2026.01.pp.025-037