

УДК 349.2

Т.В. ДУБАС, Кієво-Святошинський райсуд
м. Києва

ІСТОРИЧНИЙ ГЕНЕЗИС ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: трудове право, працівники, звільнення працівників, історичний генезис

Перехід до ринкових відносин, зміна напрямів розвитку української економіки, кардинальні перетворення у відносинах власності, приватизація та роздержавлення спричинили падіння попиту на робочу силу, безробіття, загострення розбіжностей між роботодавцем і працівником. Зазначену ситуацію до цього ж підсилювала й економічна криза. Тому, сучасний стан інституту захист трудових прав працівників, зокрема прав громадян від незаконного звільнення, потребує удосконалення [1, с.208]. Для цього слід дослідити становлення системи звільнення працівників з метою узагальнення досвіду та аналізу існуючих проблем з цієї теми в той чи інший етап побудови даного інституту.

Питанню історичного генезису регулювання порядку звільнення працівників приділяли увагу як вітчизняні так і зарубіжні автори, такі як: Н.Б. Болотіна, Д.М. Величко, В.С. Венедиктов, С.В. Вишневецька, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, С.А. Іванов, М.І. Іншин, І.А. Іоннікова, Є.П. Качан, І.О. Кравченко, Л.І. Лазор, Р.З. Лившиц, Н.А. Лисюк, Д.І. Мейер, М.І. Матузов, А.Р. Мацюк, Н.М. Пиж, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Ю.С. Тихонович, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина та інші. Звідси, метою статті є дослідження історичного генезису звільнення працівників.

В першу чергу, наведемо власну періодизацію даного інституту: 1) перший етап – реформи у трудовому праві (1835–1918 рр.), здійснений перший крок щодо державного регулювання трудових відносин, що знайшов свій прояв у прийнятті «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми» 1835 року; 2) другий етап –

запровадження трудового законодавства РРФСР (1918–1922 рр.), характеризується прийняття Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року, який об'єднав всі раніше існуючі норми, котрі стосувалися трудових відносин; 3) третій етап – прийняття КЗпП УСРР 1922 року (1922–1956 рр.), нова кодифікація була здійснена з метою держави максимально сприяти розвитку виробничих відносин в умовах вільного ринку; 4) четвертий етап – внесення змін у Кодекс законів про працю (1956–1972 рр.), даний період пов'язаний з Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР»; 5) п'ятий етап – прийняття нового Кодексу законів про працю Української РСР (1971–1991 рр.); 6) п'ятий етап – сучасний стан розвитку інституту звільнення працівників (з 1991 року по 2005 рік); 7) шостий етап – новітній етап розвитку трудових відносин, який ґрунтується на розробці та прийнятті Трудового кодексу України.

Перший етап (1835–1918 рр.) характеризується, перш за все, прийняттям «Положення про відносини між господарями фабричних установ і робочими людьми, які вступали за наймом» від 24.05.1835 року. Причиною затвердження даного нормативно-правового акту став стрімкий розвиток найманої промислової праці, відповідно дані трудові відносини потребували законодавчого закріплення та контролю [2, с.102–103]. Дане Положення по-верхово регулювало відносини, що виникали між працівником і наймачем на той час, але було одним із перших актів вітчизняного законодавства, що стосувалося формування інституту звільнення працівників.

Наступним систематизованим актом даного етапу, що регулював найману працю, а в тому числі припинення трудового договору, став «Статут про промислову працю» 1913 року. С.О. Іванов характеризує його як «законодавчий акт, що регламентує різні сфери трудових відносин» і відзначає, що «статут містив ряд понять і норм, які не тільки увійшли до Кодексів 1918 і 1922 рр., але й дійшли до наших днів». У Статуті зазначався перелік законних підстав для розірвання трудового

договору роботодавцем або працівником, а також встановлювався двотижневий термін взаємного попередження про таке звільнення [2, с.102–103].

Основною особливістю другого етапу стало прийняття Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року, який об'єднав в одне всі раніше існуючі норми, що стосувалися трудових відносин. Характерні ознаки другого етапу (1918 по 1922 рр.), які стосуються інституту звільнення працівників проявляються у статті 46 Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року, а саме підставами звільнення працівника були: а) повна або часткова ліквідація підприємства, установи чи господарства, а також скасування окремих обов'язків чи робіт; б) зупинення робіт на строк більше одного місяця; в) закінчення строку чи виконання роботи, якщо вона носила тимчасовий характер; г) явна непридатність працівника до роботи за наявності спеціальної постанови органів управління підприємством та згоди відповідної профспілкової організації; д) за бажанням працівника. Також, в Кодексі зазначалося, що спори, які виникають з питань звільнення працівників, вирішувалися місцевими та обласними відділами праці [3, с.100]. Також у статті 49 Кодексу зазначалось право працівників на оскарження рішення щодо звільнення в місцевих відділеннях праці, а у випадку, якщо й таке рішення не задовольняло позивача, він міг оскаржити його вже в обласному відділенні праці, рішення якого було остаточним у подальшому оскарженню не підлягало (ст.50) [4].

Як висновок, можна зазначити, що головним досягненням другого етапу, яке відіграло значну роль для розвитку інституту звільнення працівників, стало прийняття першого Кодексу законів про працю РРФСР, в якому на законодавчому рівні закріплювалися підстави звільнення працівників, а також надання останнім права на захист в разі незаконного звільнення.

Підсумовуючи вищесказане, ми дійшли висновку, що Кодекс законів про працю РРФСР 1918 року в основному дублював попередній нормативно-правовий акт, що регу-

лював відносини у сфері праці, а саме «Статут про промислову працю» 1913 року, при цьому головним нововведенням Кодексу стало законодавче закріплення права працівника припинити трудові відносини за власним бажанням.

Третій етап розпочався з прийняття Кодексу Законів про працю 1922 року. Даний Кодекс мав на меті замінити КЗпП 1918 року та сприяти переходу до нових ринкових відносин.

В статті 47 КЗпП 1922 року зазначалося, що підставою для розірвання трудового договору з ініціативи наймача було: 1) повна або часткова ліквідація підприємства, установи чи господарства, а також у разі скорочення штатів; 2) внаслідок зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру; 3) у випадку виявлення непридатності працівника виконувати роботу; 4) у випадку систематичного невиконання працівником, без поважних причин, обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; 5) внаслідок вчинення найнятим злочину, безпосередньо пов'язаного з його роботою і встановленого судовим вироком, який набув законної сили, а також при перебуванні працівника під вартою більше двох місяців; 6) у разі нез'явлення на роботі більше трьох днів підряд або в цілому більше шести днів в місяць без поважних причин; 7) у разі відсутності працівника на роботі через тимчасову втрату працездатності після закінчення двох місяців з дня такої втрати, а в разі тимчасової втрати працездатності після вагітності і пологів – після закінчення двох місяців понад встановленого чотирьохмісячного строку [5, с.95–96]. Отже, особливістю Кодексу 1922 року стало розширення підстав звільнення працівників (сім підстав проти п'ятих за Кодексом 1918 року), виключно до яких роботодавець міг звільнити працівника. Дана ознака може говорити про утвердження прав працівників та їх захисту від незаконного звільнення.

Підсумовуючи даний етап розвитку інституту звільнення працівників, бачимо, що Кодекс 1922 року суттєво не відрізнявся від попереднього та не вносив ніяких нововведень

щодо даного питання. Основна мета Кодексу 1922 року полягала в удосконаленні вже існуючих норм та їх розширенні.

Початком четвертого етапу, на нашу думку, слід вважати прийняття Указу Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР» від 15.09.1956 року. Даним Указом були внесені суттєві зміни в норми КЗпП 1922 року, що визначали підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача. Зокрема, стаття 47 КЗпП 1922 року була викладена в новій редакції. Крім того, відповідно до ст.47¹ КЗпП 1922 року наймач мав право звільнити працівника за прогул. А в пункті, що стосувався звільнення працівника за непридатність виконувати роботу, з'явилося доповнення, що об'єднувало права роботодавця в частині законних підстав для розірвання трудового договору [3, с.101]. Законодавець поставив на меті удосконалення існуючих нормативно-правових актів у сфері праці, нововведенням даного етапу були підстави звільнення робітника за прогул та у зв'язку непридатності виконувати роботу.

Наступний, п'ятий етап, пов'язаний з прийняттям Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю 1970 року, що були введені в дію 01.01.1971 р.та Кодексу законів про працю Української РСР від 10.12.1971 р. який був введений з 01.06.1972 року.

За новим Кодексом роботодавцеві надавалося право розірвати договір з працівником незалежно від строку на який він був укладений, за таких підстав: 1) ліквідації підприємства, установи чи організації або скорочення штату; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи; 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу без поважних

причин; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посади) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу [6].

Отже, п'ятий етап характеризується такими ознаками: 1) друга кодифікація трудового законодавства; 2) встановлення вичерпних підстав розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця, що надає в свою чергу більших гарантій захисту прав працівника; 3) удосконалення трудових відносин у сфері звільнення працівників в період перебудови.

Шостий етап стосується сучасного стану розвитку інституту звільнення працівників, який тривав з 1991 по 2005 роки. Основними нормативно-правовими актами, що регулюють процеси звільнення працівників в Україні на сучасному етапі розвитку цього інституту є КЗпП, Закон України «Про зайнятість населення» та Конвенція МОП № 158 «Про розірвання трудових відносин».

Згідно статті 36 КЗпП України, підставами припинення трудового договору є: звільнення за згодою сторін; закінчення строкового трудового договору; невідповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі); призов працівника на військову службу або направлення його на альтернативну (невійськову) службу; переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; звільнення за власним бажанням; звільнення працівника з ініціативи власника; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випа-

дків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення; звільнення з роботи з підстав, які передбачені контрактом [7, с.12–15]. Варто зазначено, що інститут звільнення працівників практично не зазнав змін, а лише набув вдосконалення та конкретизації.

Тобто, можна зробити висновок, що КзпП регулює основні аспекти, що стосуються звільнення працюючих, а саме дає перелік законних підстав для звільнення працівників. При цьому, даний кодекс є застарілим в умовах сучасного розвитку трудових відносин та повною мірою не відповідає європейським стандартам. Щодо Конвенції МОП № 158, то вона визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин та визначає перелік причин, які не є законною підставою для розірвання даних трудових відносин.

Завершальний етап стосується новітнього розвитку трудових відносин. На сьогодні гостро стоїть питання про розроблення та прийняття Трудового кодексу України, адже це є вкрай необхідним для подальшого розвитку соціально-трудова відносин в державі. Даний акт повинен забезпечити захист прав та обов'язків учасників трудових відносин в умовах сучасної ринкової економіки з урахуванням міжнародних принципів та стандартів з питань праці.

Питання запровадження Трудового кодексу актуальне ще з 2005 року, з моменту Постанови Верховної Ради України «Про проект Трудового кодексу України», яка доручила Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці підготувати проект Трудового кодексу України. Перший варіант проекту № 1108 був поданий до Верховної Ради України на розгляд 2007 року, відразу отримавши бурхливу реакцію громадськості був прийнятий у першому читанні у 2008 році, але так і не дійшов до завершального етапу і 2012 року проект зняли з розгля-

ду. Основними недоліками проекту, що стосувалися інституту звільнення були: зменшення терміну попередження про звільнення (пропонувалось зменшити до двох тижнів (ч.2 ст.303) замість двох місяців); право роботодавця бути присутнім на засіданні профкому, коли розглядатиметься питання звільнення працівника (ч.2 ст.122); звільнення працівника навіть усупереч мотивованій відмові профкому (ч.5 ст.122) [8].

Сьогодні в парламенті зареєстрований проект нового Трудового кодексу № 1658, який чекає на розгляд, і, можливо, що вже 2015 року в Україні буде затверджено перший Трудовий кодекс, головне завдання якого буде спрямоване на адаптацію трудового законодавства України до норм Європейського Союзу. Але експерти вже виділили ряд недоліків цього Кодексу та наголошують, що він не відповідає демократичним засадам та не здійснює захисту прав працівників. До таких недоліків відносять: необґрунтовані скорочення, наприклад, через злиття чи поділ підприємств (стаття 87); проект не містить обмежень на звільнення неповнолітніх; про наступне звільнення у зв'язку із скороченням суб'єкт малого підприємництва попереджує за один місяць, а не за два як на даний момент (стаття 89); трудовий договір строком до двох місяців може бути розірваний у разі припинення роботи на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру або нез'явлення працівника на роботу протягом більше двох тижнів підряд. Про наступне звільнення у зв'язку із скороченням роботодавець зобов'язаний попередити працівника за тиждень (стаття 60) [9].

Таким чином, виведено наступну класифікацію періодів історичного генезису звільнення працівників: 1) перший етап – реформи у трудовому праві (1835–1918 рр.), здійснений перший крок щодо державного регулювання трудових відносин, що знайшов свій прояв у прийнятті «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми» 1835 року; 2) другий етап – запровадження трудового законодавства РРФСР (1918–1922 рр.), характеризується

прийняття Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року, який об'єднав всі раніше існуючі норми, котрі стосувалися трудових відносин; 3) третій етап – прийняття КЗпП УСРР 1922 року (1922–1956 рр.), нова кодифікація була здійснення з метою держави максимально сприяти розвитку виробничих відносин в умовах вільного ринку; 4) четвертий етап – внесення змін у Кодекс законів про працю (1956-1972 рр.), даний період пов'язаний з Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР»; 5) п'ятий етап – прийняття нового Кодексу законів про працю Української РСР (1971–1991 рр.); 6) п'ятий етап – сучасний стан розвитку інституту звільнення працівників (з 1991 року по 2005 рік); 7) шостий етап – новітній етап розвитку трудових відносин, який ґрунтується на розробці та прийнятті Трудового кодексу України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондар О. С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді / О. С. Бондар // Часопис Київськ. ун-ту права. – 2012. – № 3. – С. 209–212.

2. Лазор І. В. Історико-правовий аспект становлення і розвитку інституту дисципліни праці у вітчизняному трудовому праві / І. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2007. – № 10. – С. 102–109.

3. Пиж Н. М. Передумови становлення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за радянських часів/ Н. М. Пиж //Право: історія, теорія, практика : матеріали міжнародн. наук.- практ. конф. (м. Львів, 14–15 березня 2014 року). – Херсон : Видав. дім «Гельветика», 2014. – С. 100–102.

4. Кодекс законов о труде РСФСР /утв. постановлением ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР.– 1918. – № 87–88. – Ст. 905.

5. Кравченко І. М. Передумови становлення правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді у ХІХ-ХХ столітті/ І. М. Кравченко //Право: історія, теорія, практика : матеріали міжнародн. наук.-практ. конф. (м. Львів, 14–15 березня 2014 року). – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2014. – С. 94–97.

6. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. –№ 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

7. Лисюк Н. А. Нормативно-правове забезпечення звільнення працівників в Україні / Н. А. Лисюк // Управління розвитком. – 2014. – № 11. – С. 12–15.

8. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р., № 1108.

9. Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 р., № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Дубас Т. В. Історичний генезис звільнення працівників / Т. В. Дубас // Форум права. – 2015. – № 3. – С. 66–70 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_3_13.pdf

Надано авторську класифікацію періодизації етапів звільнення працівників. Проаналізовані кожен з цих етапів. Досліджено позиції вчених щодо питання звільнення працівників.

Дубас Т.В. Исторический генезис увольнения работников

Дана авторская классификация периодизацию этапов увольнения работников. Проанализирован каждый из этих этапов. Исследованы позиции ученых по вопросу увольнения работников.

Dubas T.V. Historical Genesis of Employees Dismissal

This article provided the author's classification of periodization phases dismissal. It was analyzed each of these stages. Scientists studied positions on the issue of dismissal of employees.