

УДК 349.2

Пиж Н. М., здобувач Східноукраїнського  
національного університету ім. В. Даля

## Особливості правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: історико-правовий аспект

В статті досліджено особливості процесу історичного становлення, розвитку та об'єктивної обумовленості правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, виділено етапи становлення та вдосконалення українського законодавства щодо правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, сформульовано принципи та напрямки новітнього реформування чинного трудового законодавства.

**Ключові слова:** розірвання трудового договору, генезис правового регулювання, становлення трудового права, ініціатива роботодавця.

В статье исследованы особенности процесса исторического становления, развития и объективной обусловленности правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя, выделены этапы становления и совершенствования украинского законодательства относительно правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя, сформулированы принципы и направления нового реформирования действующего трудового законодательства.

**Ключевые слова:** расторжение трудового договора, генезис правового регулирования, становления трудового права, инициатива работодателя.

This article examines the peculiarities of historical development, development and objective conditionality regulation of termination of the employment contract by the employer, selected stages of development and improvement of Ukrainian legislation on the legal regulation of termination of the employment contract by the employer, formulated principles and directions of modern reform of existing labor laws.

**Keywords:** termination of contract, the genesis of the regulation, the emergence of labor law, the employer.

**Постановка проблеми.** Конституція України гарантує громадянам право на працю і захист від незаконного звільнення. Водночас, 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 підсилила ще й світова економічна криза, наслідки якої привели до зростання безробіття у десятки разів та численних порушень трудових прав працівників. Отже, сучасний стан правової регламентації захисту трудових прав працівників, зокрема права громадян від незаконного звільнення з роботи навряд чи можна визнати належним. Правові приписи щодо припинення трудового договору з ініціативи роботодавця повинні забезпечувати високий рівень реалізації трудових прав працівників і бути надійним гарантом від незаконних звільнень особливо під час масових скорочень так званих «локаутів», тим більше у такий скрутний час для економіки нашої держави, коли кожне оплачуване робоче місце на вагу золота.

Тому надзвичайної актуальності набуває дослідження процесу історичного становлення, розвитку та об'єктивної обумовленості правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Слід наголосити на тому, що неможливо побудувати ефективний, адекватний сучасним вимогам правової держави механізм захисту працівників від незаконного звільнення чи удосконалити врешті решт діючий

не дослідив при цьому його історичних витоків та узагальнення досвіду з цієї проблеми. Чинні нормативно-правові акти у сфері праці, які регулюють правовідносини у процесі звільнення працівників, в цілому сформоване в пострадянський період та не відповідає в повній мірі сучасним вимогам та конституційній нормі про захист від незаконного звільнення. Незважаючи на наведену конституційну норму, суттєвих змін, які б відповідали новим умовам господарювання та були зорієнтовані на захист інтересів працівника, законодавець так і не прийняв і основоположним актом, що регулює процес звільнення працівників з ініціативи роботодавця, був і є Кодекс законів про працю України, в цілому прийнятий у період «побудови комунізму».

**Стан дослідження.** Дослідженням історично-правового аспекту особливостей правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у тій чи іншій займалися різні науковці, серед числа яких особливої уваги заслуговують наступні: В. В. Жернаков, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, С. В. Селезень, Г. І. Чанишева та ін. Незважаючи на внесок зазначених учених у досліджувану нами тематику, вона усе ще потребує більш глибокого аналізу та обґрунтування, що й зумовлює її *актуальність* та визначає *мету* статті. *Завданням* статті є дослідження генезису правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, в тому числі за підставами організаційно-правового характеру. *Наукова новизна* полягає у тому, що досліджено особливості процесу історичного становлення, розвитку та об'єктивної обумовленості правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, виділено етапи становлення та вдосконалення українського законодавства щодо правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, сформульовано принципи та напрямки новітнього реформування чинного трудового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Прийняття Кодексу Законів про Працю РРФСР 1918 року [1] започатковує перший етап становлення і вдосконалення законодавства про припинення трудових правовідносин, який завершується першою кодифікацією трудового законодавства УСРР. Підстави звільнення працівника були закріплені у статті 46 Кодексу Законів про Працю РРФСР 1918 року. Такими підставами 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.

З моменту прийняття КЗпП УСРР 1922 року, затвердженого Постановою Всеукраїнського Центрального Виконавчого Комітету (ВУЦВК) від 2 грудня 1922 року [2] починається другий етап становлення й удосконалення українського законодавства, який завершується 1970 р., тобто до проведення другої кодифікації трудового законодавства. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача були закріплені у декількох статтях КЗпП 1922 року, а саме у статтях 36, 47. Проте в КЗпП УСРР 1922 року за період його чинності було внесено чимало змін, у тому числі й таких, що стосувалися звільнення працівників з ініціативи наймача. Основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача містилися у статті 47 КЗпП 1922 року. Окрема норма, що надавала наймачу право з власної ініціативи припинити трудові правовідносини, була закріплена у ч. 2 ст. 36 КЗпП УСРР 1922 року, відповідно до якої за тимчасової відсутності на підприємстві роботи, для якої було запрошено працівника і за умови відмови останнього від переведення на іншу

роботу, що відповідає його кваліфікації, він міг бути звільненим з роботи. Роботодавець вправі був розірвати трудовий договір з працівником у разі систематичного невиконання останнім визначеної норми в нормальних умовах роботи, про що було зазначено у ст. 57 КЗпП 1922 року.

Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47№ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР» від 15 вересня 1956 року [3] було внесено 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. 47№ КЗпП 1922 року наймач мав право звільнити працівника за прогул.

Постанова Народного комісаріату праці УСРР від 27 квітня 1929 року «Про порядок звільнення робітників і службовців за скороченням штатів» [4] встановлювала порядок розірвання наймачем трудового договору в разі повної або часткової ліквідації підприємства, установи, організації, а також у разі скорочення штатів. Основним критерієм для надання переваг щодо залишення на роботі при звільненні працівників у разі скорочення штатів був рівень ділової кваліфікації та продуктивності праці.

Також необхідно зазначити, що підставою розірвання трудового договору з ініціативи наймача було зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру – пункт «б» ст. 47 КЗпП 1922 року. У законодавстві було відсутнє визначення сутності словосполучення «зупинення робіт з причин виробничого характеру». Причинами виробничого характеру вважались, як причини, пов'язані з кліматичними умовами, так і простій внаслідок аварії чи освоєння нового виробництва.

Загалом, можна зробити висновок, що другий етап становлення та вдосконалення українського законодавства щодо правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця характеризується законодавчим закріпленням підстав і порядку звільнення з роботи працівників на вимогу наймача. Норми Кодексу законів про працю Української СРР про розірвання трудового договору з ініціативи наймача поширювалися на всіх осіб, що працювали по найму. Окремими постановами ЦВК і РНК УСРР визначався правовий статус домашніх робітників (робітниць), надомників, працівників мистецтва, преси і освіти та ін.

Прийняттям 15 липня 1970 року Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, що були введені в дію 1 січня 1971 року [5] та Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, який був введений з 1 червня 1972 року [6] обумовлює початок третього етапу розвитку законодавства про розірвання трудових правовідносин. Новий Кодекс у цілому відтворив структуру Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, проте його норми стали конкретнішими, змістовнішими та дещо краще захищали працівників від можливого незаконного звільнення. Підґрунтям такого твердження може слугувати порівняльний аналіз статей 17 Основ та 40 КЗпП УРСР. Обидві статті визначають підстави розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації та схожі за змістом. Відмінність полягає лише у тому, що ст. 40 КЗпП УРСР містить норму, яка була відсутня в Основах і забороняє такі звільнення в період тимчасової непрацездатності працівника (за винятком пункту 5 цієї ж статті) та перебування його у відпустці.

Так, в Кодексі Законів про Працю УРСР 1971 року встановлювалось, що адміністрація вправі розірвати з власної ініціативи трудовий договір з працівником незалежно від того, на який строк його було укладено. Такими підставами, перед-

баченими статтею 40 КЗпП УРСР, у той період були: 1) ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджали продовженню даної роботи; 3) систематичне 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) прогул без поважних причин (в тому числі поява на роботі в нетверезому стані); 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством Союзу РСР не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. При звільненні з підстав, передбачених пунктами 1, 2, і 6 ст. 40 КЗпП УРСР роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику іншу роботу [6]. Зі змісту проаналізованої статті вбачається, що перелік зазначених підстав поширюється на всіх працівників і є вичерпним. У цьому сенсі, влучно зауважив М.Г. Александров, термін «лише» забороняє звільнення працівників з будь-яких інших додаткових загальних підстав [7, с. 269].

З урахування попереднього досвіду щодо правового регулювання підстав звільнення з ініціативи наймача, у новому КЗпП УРСР була передбачена стаття, що визначала додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації з окремими категоріями працівників за певних умов та відповідає статті 106 Основ. Такими підставами, передбаченими ст. 41 КЗпП УРСР, були: 1) одноразове грубе порушення трудових обов'язків працівником, який несе дисциплінарну відповідальність у порядку підлеглості; 2) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку адміністрації; 3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [6]. Водночас, у пункт 1 статті 40 КЗпП УРСР 1971 року законодавець включив дві самостійні за змістом підстави для звільнення працівника з ініціативи адміністрації, а саме: ліквідацію підприємства, установи, організації та скорочення чисельності або штату працівників. Слід підкреслити, що в коментованому пункті йдеться саме про ліквідацію суб'єкта господарювання, а не про будь-які інші зміни чи перетворення. Така позиція законодавця, на мій погляд, є логічною, оскільки реорганізація юридичної особи не може бути підставою для застосування даної норми, якщо не відбувається скорочення чисельності або штату працівників.

Таким чином, третій етап можливо охарактеризувати прийняттям Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та Кодексу законів про працю Української РСР. У КЗпП УРСР були передбачені не лише основні, а й додаткові підстави розірвання трудового договору з окремими категоріями працівників за певних умов. Нове законодавство значно розширило перелік категорій працівників, яким надається переважне право на залишення на роботі при звільненні за п. 1 ст. 40 КЗпП УРСР. Суттєві зміни внесені в законодавство, що регулює правове становище сезонних і тимчасових працівників, у тому числі стосовно звільнення зазначених категорій працівників. Для звільнення окремих категорій працівників, крім одержання згоди профспілкового комітету, пред'являються додаткові вимоги, направлені на охорону їх трудових прав.

Перебудова, яка розпочалася в СРСР, слугувала поштовхом для подальшого розвитку

трудового законодавства та започаткувала четвертий етап, що характеризується внесенням наступних змін і доповнень до норм, що регулюють інститут припинення трудових відносин. Так, трудове законодавство у сфері регулювання відносин розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП УРСР зазнало суттєвих змін з моменту прийняття Указу Президії Верховної Ради УРСР «Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» 27 травня 1988 року [8], яким було доповнено Кодекс новою главою III-A такого змісту: «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». Прийняття такого акту було викликане, насамперед, рушійними змінами, які розпочалися в економічному і політичному житті Української держави та призвели до значного збільшення кількості вивільнюваних працівників. Названим Указом чинне законодавство було доповнено новим терміном «вивільнення», проте доцільно зауважити, що і сьогодні законодавчо не визначено сутність цієї правової категорії. Вчені, на мій погляд, цілком справедливо стверджують, що термін «вивільнення» застосовується лише при розірванні трудового договору за пунктом 1 ст. 40 КЗпП [9, с. 310]. Обґрунтоване визначення цієї дефініції запропонувала Ю.В. Баранюк, відповідно до якого вивільнення працівників — це припинення трудових правовідносин з працівниками за ініціативи роботодавця в разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників [10, с. 374].

Також до новел у трудовому законодавстві слід віднести положення, які були закріплені в статті 493 цієї ж глави, про надання пільг і компенсацій вивільнюваним працівникам.

Таким чином, етап перебудови (1986 — 1990 роки) характеризується внесенням наступних змін і доповнень до норм, що регулюють інститут припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Законодавець доповнює ст. 40 КЗпП УРСР додатковими підставами розірвання трудового договору: вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) державного або громадського майна, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на повну пенсію по старості. В 1988 році КЗпП УРСР був доповнений новою главою: «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». Новизною у трудовому законодавстві стали положення про надання пільг і компенсацій вивільнюваним працівникам.

П'ятий — сучасний етап у розвитку законодавства про звільнення працівників з ініціативи роботодавця починається з дня проголошення незалежності України та переходу до ринкової економіки, що, у свою чергу, набуло належного правового відображення у Декларації про державний суверенітет України, прийнятій Верховною Радою України 16 липня 1990 року та Акті проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 року.

В числі перших законів України 20 березня 1991 року був прийнятий Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки» [11]. На підставі цього Закону пункт 1 статті 40 був викладений у новій редакції, відповідно до якої власнику або уповноваженому ним органу було надано право розірвати трудовий договір з працівником у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, скороченні чисельності або штату працівників. Суттєві зміни були внесені до трудового законодавства, що регулює надання пільг та компенсацій вивільненим працівникам. Ст.

252 КЗпП УРСР у 1991 році зазнала значних змін, відповідно до яких звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, які обирались до складу профспілкових органів, не допускається протягом двох років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства або вчинення працівником винних дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення (пункти 3, 4, 7, 8 ст. 40 і ст. 41). В цих випадках звільнення провадиться лише за попередньою згодою профспілкового органу чи відповідного об'єднання профспілок.

Певні зміни у норми, що регулюють матеріальну відповідальність працівників та власника або уповноваженого ним органу було внесено Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18 лютого 1992 року [12]. На підставі зазначеного Закону були внесені зміни до статті 43 КЗпП стосовно переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, для застосування яких необхідна попередня згода профспілкового органу і КЗпП був доповнений статтею 43№, яка містить перелік випадків, коли звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути здійснено без згоди профспілкового органу.

Окремо необхідно підкреслити, що Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 30 червня 1999 року [13] була визнана самостійною така підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, як банкрутство. На підставі вказаного Закону стаття 40 КЗпП була доповнена новим пунктом 9. Проте через декілька місяців, а саме 24 грудня 1999 року Верховна Рада України приймає зміни, відповідно до яких пункт 1 ч. 1 статті 40 після слова «реорганізації» доповнює словом «банкрутства», а пункт 9 відповідно виключає [14].

Отже, сучасний етап розвитку трудового законодавства щодо звільнення працівників з ініціативи роботодавця характеризується розширенням надання пільг та компенсацій вивільненим працівникам; звуженням кола працівників, з якими може бути розірвано трудовий договір за одноразове грубе порушення трудових обов'язків; збільшенням розміру вихідної допомоги; підвищенням матеріальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу перед працівником у разі незаконного звільнення або переведення на іншу роботу, введенням відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівникові.

Таким чином, можливо зробити висновок, що хоча трудове законодавство з моменту прийняття Кодексу Законів про Працю 1918 року зазнало істотних змін, проте, на наш погляд, воно потребує продовження проведення серйозного реформування та ґрунтового удосконалення. Вважаємо, що така підстава звільнення як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця внаслідок ліквідації юридичної особи, скорочення чисельності або штату працівників, що існувала в початковій редакції КЗпП УРСР 1971 року, була змінена необґрунтовано. Зокрема, доповнення до п. 1 ст. 40 КЗпП не внесли змін в її правовий зміст, а лише збільшили його термінологією, оскільки підставою для застосування були і залишилися ліквідація юридичної особи, скорочення чисельності або штату працівників. Також, доцільно відмітити, що спочатку прогулом визнавалась відсутність на роботі працівника протягом дня, а вже пізніше період цієї відсутності законодавець обмежив трьома годинами, що лише зменшило трудові гарантії працівників.

**Висновок.** Отже, обов'язково необхідно під час розробки та прийняття нових

нормативно-правових актів у сфері регулювання трудової діяльності, зокрема нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним вимогам розбудови правової держави, передбачити відповідний ефективний механізм захисту працівників від незаконного звільнення з врахуванням історичного досвіду становлення та розвитку правового регулювання розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця. Проте для розробки концепції правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця недостатньо лише аналізу колишнього та чинного трудового законодавства України, необхідно проаналізувати норми правового регулювання звільнення працівників з ініціативи роботодавця в міжнародно-правових актах, та обов'язково норми законодавства ЄС з цих питань, з метою встановлення відповідності національного трудового законодавства міжнародним та європейським стандартам та запозичення передового досвіду у сфері гарантування прав працівників під час їх звільнення з ініціативи роботодавця.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів о труде // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. — 1918. — № 87-88. — Ст. 905.
2. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. — 1922. — № 52. — Ст. 751.
3. Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47№ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР. Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 15 вересня 1956 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. — 1956. — № 7. — Ст. 126.
4. Про порядок звільнення робітників і службовців за скороченням штатів. Постанова Наркомпраці УСРР від 27 квітня 1929 р. // Вісті НКП УСРР. — 1929. — № 7.
5. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. — 1970. — № 29. — Ст. 265.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
7. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова, учебник. — М.: Юрид. лит., 1972. — 576 с.
8. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою. Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 27 травня 1988 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1988. — № 23. — Ст. 556.
9. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. — К.: А.С.К., 2000. — 1072 с.
10. Юридична енциклопедія: В 6 т. — К.: Укр. енцикл., 1998. — Т. 1. — 672 с.
11. Про внесення змін і доповнень до законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон УРСР від 20 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 23. — Ст. 267.
12. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів: Закон України від 18 лютого 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 22. — Ст. 302.
13. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 30 червня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 42-43. — Ст. 378.
14. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 24 грудня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 6-7. — Ст. 41.