

УДК 349.2

Тихонович Ю. С., заступник директора
з загальних питань ТОВ «ІБК «Альянс Капітал»

Історичний генезис нормативно-правового регулювання порядку звільнення працівників у ХХ сторіччі

У статті проаналізовано сутність нормативно-правових актів у сфері порядку звільнення працівників, що були прийняті у ХХ столітті. Автором охарактеризовано стан нормативно-правового регулювання порядку звільнення працівника у ХХ сторіччі.

Ключові слова: генезис, правове регулювання, порядок звільнення працівників.

В статье проанализирована сущность нормативно-правовых актов в сфере порядка увольнения работников, которые были приняты в XX веке. Автором охарактеризовано состояние нормативно-правового регулирования порядка увольнения работника в XX веке.

Ключевые слова: генезис, правовое регулирование, порядок увольнения работников.

The article analyzes the nature of regulatory legal acts in order dismissal of employees that have been accepted in the twentieth century. The author describes the status of the legal regulation of the order of dismissal of employees in the twentieth century.

Keywords: genesis, regulation, order of dismissal of employees.

Актуальність теми. Основу наступності в усіх галузях права становить історичний досвід, теоретичний аналіз якого є одним з фундаментальних умов вивчення процесів розвитку правових відносин, еволюції правових норм, які модернізуються з урахуванням історичної детермінації державних процесів і управління. Механізм правового регулювання порядку звільнення залежить від економічних та соціальних процесів, що відбуваються у державі.

Критичний перегляд історичного досвіду нормативно-правового матеріалу щодо звільнення працівників надає можливість більш ретельно зрозуміти існуючий у сучасному законодавстві правовий механізм припинення трудових правовідносин. Це сприятиме розумінню негативних та позитивних сторін сучасного стану нормативно-правового регулювання порядку звільнення працівників, внаслідок чого більш прозорим стане пошук шляхів удосконалення зазначеної проблематики.

Стан наукового дослідження. Питанню історичного генезису нормативно-правового регулювання порядку звільнення працівників у ХХ столітті приділяли увагу як вітчизняні так і зарубіжні автори: Н. Б. Болотіна, М. Ф. Владімирський-Буданов, С. В. Вишневецька, Л. Я. Гінцбург, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, С. А. Іванов, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, Р. З. Лившиць, Д. І. Мейер, М. І. Матузов, А. Р. Мацюк, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та інші. Однак окремо питання становлення нормативно-правового регулювання порядку звільнення працівника у ХХ сторіччі досконало не розглянуто.

Метою статті є проведення наукового аналізу питання формування нормативно-правового регулювання порядку звільнення працівника у ХХ сторіччі. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати ряд завдань, а сам: проаналізувати сутність нормативно-правових актів у сфері порядку звільнення працівників, що були прийняті

у ХХ столітті; охарактеризувати стан нормативно-правового регулювання порядку звільнення працівника у ХХ сторіччі; окреслити тенденції розвитку досліджуваного питання.

Виклад основного матеріалу. Згодом після закінчення Жовтневої революції відбулися реформаційні процеси у суспільстві. Так, Конституція РРФСР 1918 року вперше проголосила, що з метою знищення паразитичних верств суспільства і організації господарства вводиться загальна трудова повинність, що посилило заходи репресивного характеру з боку держави до працівників [1, с.18].

10 грудня 1918 р. було прийнято Кодекс законів про працю РРФСР, який вперше у світі проголосив трудове право самостійною галуззю права. Четвертий і п'ятий розділи КЗпП 1918 року регламентували попереднє випробування, переклад і звільнення трудящих. Відносно припинення трудового договору КЗпП 1918 містив статтю 46, в якій визначений перелік законних підстав звільнення працівника з ініціативи роботодавця: а) внаслідок повної або часткової ліквідації установи, підприємства чи господарства або при скасуванні окремих обов'язків або робіт; б) внаслідок припинення робіт на термін більше місяця; в) у разі явної непридатності до роботи, за спеціальною постановою органів управління підприємством, установою чи господарством, за згодою відповідної професійної організації. Більшість дослідників відзначають безперечну спадкоємність перших радянських актів про працю щодо дореволюційного трудового законодавства [2, с. 102; 3, с. 37]. Проте, на нашу думку, норми про звільнення за ініціативою роботодавця зазнали істотних змін. Були скасовані наступні можливості роботодавця звільнити працівника: без пояснення причин з попередженням за два тижні; внаслідок неявки протягом трьох днів без поважних причин; внаслідок відсутності працівника на роботі протягом двох тижнів з поважних причин; унаслідок притягнення працівника до слідства і суду з наступним тюремним висновком; як дисциплінарної міри за зухвалість і погане поводження робітника; на підставі виявлення заразної хвороби; при сумі штрафів більше третини належного заробітку.

З метою виключити випадки відсутності працівників на робочому місці та забезпечити належне виконання ними виробничої функції потрібно було прийняти нормативний акт, який мав регулювати таке порушення дисципліни, як прогул, а також порядок притягнення до відповідальності за його вчинення. Таким нормативним актом став Декрет РНК РРФСР «Про боротьбу з прогулами» від 27 квітня 1920 р. [4, с. 919]. Цей декрет передбачав відповідальність за три дні прогулу протягом місяця. Як покарання застосовувалися такі заходи, як невилата заробітної плати і відрахування з премій, встановлювався обов'язок відпрацювати дні прогулу в порядку трудової повинності у понадурочний час і у святкові дні, а особи, які ухилялися від такого обов'язку, направлялися у концентраційні табори.

Окремою віхою правового регулювання праці слід вважати КЗпП РРФСР 1922 р. Прийняття Кодексу характеризується обмеженням трудових прав працівників, запровадженням кримінальної відповідальності за порушення працівниками своїх трудових обов'язків. Кодексом введена заборона на звільнення за власним бажанням, вплив на порушників дисципліни праці мистив єдину каральну санкцію — звільнення з роботи. У порівнянні з КЗпП 1918 р., на думку К.М. Варшавського, КЗпП 1922 значно пом'якшує норми, що ускладнюють розірвання договору наймачем; відносно ж трудящого КЗпП, навпаки, зміцнює силу встановленого договором зобов'язання [5, с.8].

У 1936 р. була прийнята Конституція СРСР. У ній праця оголошувалася обов'язком і справою честі кожного працездатного громадянина і проголошувався соціалістичний принцип: «від кожного по його здібностям, кожному - за його працею» (ст. 12). З появою Конституції право на працю вперше знайшло положення конституційного права громадянина. Ігноруючи цивілістичну природу галузі трудового права, керівництво країни вимагало застосовувати кримінально - правовий принцип неминучості покарання. З 1932 р. так звані «літуни» (працівники, які звільнилися з роботи без попередження, або до того, як їм знайдена заміна, або до закінчення строку найму або особи, що міняли роботу двічі протягом одного року) приймалися на особливий облік при зверненні за роботою [6]. Таким чином, система правового регулювання інституту звільнення складається з заходів державно-правового впливу на порушників дисципліни праці, використовуючи методи покладення матеріальної відповідальності; заходів громадського впливу; запровадження кримінальної відповідальності за порушення працівниками своїх трудових обов'язків.

В умовах воєнного часу одним із заходів посилення дисципліни праці було посилення ролі галузевих статутів про дисципліну праці, які застосовувалися зокрема на транспорті, у сфері зв'язку та в інших галузях. Особливість застосування цих статутів полягала в тому, що працівники мілітаризованих галузей, на яких вони поширювалися, вважалися військовослужбовцями, і за порушення дисципліни праці вони притягувалися до відповідальності судами Військового трибуналу. Вважаємо, що механізм впливу на дисципліну праці шляхом прийняття статутів є найбільш важливим елементом реалізації законодавства про припинення трудових відносин воєнного періоду [7].

У 50-ті роки у зв'язку з розвитком тенденції прагнення до демократизації було відновлено право робітника на звільнення з власного бажання, попередивши про це адміністрацію за два тижні до вказаного ним терміну залишення роботи [8].

Враховуючи нові умови господарювання і політичні процеси, які відбувалися у повоєнні роки в суспільстві, законодавець передбачив можливість пом'якшення дисциплінарної відповідальності. Це виражається в наданні профспілкам певних повноважень у питаннях дисципліни праці, а саме: для звільнення працівників з ініціативи адміністрації була потрібна обов'язкова згода профспілкового комітету, також, у разі потреби, профспілки мали право порушувати питання про усунення або покарання керівних працівників, які не виконують зобов'язань за колективним договором, проявляють бюрократизм, допускають тяганину, порушують трудове законодавство. Слід підкреслити, що надані профспілкам права суттєво покращили захист прав робітників і службовців від необґрунтованого притягнення до дисциплінарної відповідальності. На демократизацію прав працівника вплинуло ратифікація 4 червня 1956 СРСР Конвенції Міжнародної організації праці (далі - МОП) № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28 червня 1930 р. [9, с.197], якою закладені основи принципу свободи праці. Надалі трудове законодавство розвивалося так стрімко, що до другої половини ХХ в. право на працю розглядалося як одне з основних прав особистості [10, с.31]. СРСР ратифікував в 1976 р. - Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [11] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [11]. Зазначене відіграло найважливішу роль в становленні системи прав і демократичних прав і свобод особистості в Радянському Союзі. Визначені не тільки права і свободи людини, зародження отримав принцип свободи праці, яким

визначено, що кожен громадянин має право на вільний вибір розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і рід занять, що дає можливість працівнику використовувати право на звільнення.

На інститут звільнення здійснювало вплив прийняття Кодексу трудового законодавства [12] (1970"1972 рр.), та нових Конституції СРСР (1977 р.) і Конституції УРСР (1978 р.) [13]. Верховна Рада СРСР 15 липня 1970 р. прийняла закон, яким затвердила «Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю від 15 липня 1970 р.» і ввела їх в дію з 1 січня 1971 р. [14]. З прийняттям вказаних правових актів в державі почався період лібералізації радянського ладу. Відносини з розірвання трудового договору були пристосовані до соціально-економічних реалій і стали більшою мірою відповідати вимогам часу. Їх правова регламентація перейшла від розрізнених підзаконних актів на єдиний законодавчий рівень.

Основами законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, окрім звільнення у вигляді припинення трудових відносин, як міри відповідальності, визначені і інші види відповідальності, що свідчить з одного боку про диференціацію дисциплінарної відповідальності та з другого боку про розвиток прав людини на працю.

Ратифікація міжнародного законодавства сприяла активному оновленню законодавства про працю, які стосувалися багатьох інститутів, у тому числі й інституту трудових угод, і зокрема звільнення. В цей час приймаються і починають діяти постанови, що мають на меті посилення трудової дисципліни. Так, згідно з постановою прийнятою сумісно ЦК КПРС, Радою Міністрів СРСР і ВЦРПС від 13 грудня 1979 р. №1117 з 1980 р. строк попередження про звільнення працівника за власним бажанням було збільшено з двох тижнів до одного місяця. Було також встановлено, що у разі повторного звільнення з роботи протягом одного календарного року за власним бажанням без поважних причин трудовий стаж переривається [15].

У порівнянні з колишньою Конституцією зміст права на працю в Конституції 1977 р. було розширено і базується на ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, де акцент зроблено на вільному і добровільному характері праці. В КЗпП була включена глава «Забезпечення зайнятості вивільнених працівників», яка передбачала гарантії забезпечення права на працю працівників, що вивільнюються, порядок вивільнення працівників, а також пільги та компенсації працівникам, що вивільнюються. У Кодексі з'являється норма про заборону примусової праці. Вперше були передбачені право працівника на судовий захист своїх трудових прав [16, с. 238]. Ідеологія радянського часу відрізнялася категоричністю і законодавчим закріпленням примусової праці для кожного громадянина.

Висновок. Отже, науковий аналіз трансформацій норм і правил щодо порядку звільнення працівника у ХХ столітті свідчать, що в процесі зміцнення держави, забезпечення його стабільного соціально-економічного розвитку змінюються підходи як до прав людини, так і до правових норм, що регулюють процедуру звільнення. Слід зазначити, що поступове вдосконалення правових норм, які регулюють порядок і процедуру звільнення, дозволило досягти певного балансу інтересів сторін, динамічну рівновагу, яка встановлюється в конкретно-історичній обстановці з урахуванням значного числа різноманітних факторів. Законодавство досліджуваного періоду досягло своєї мети – стало передумовою захисту інтересів-працівників, і надання працівникові можливості відстоювати свої трудові права в процесі звільнення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про заходи боротьби з розладнанням сільського господарства: Закон Української Держави від 8 липня 1918 р. // Державний вісник. — 1918. — № 27. — С. 18.
2. Киселёв И.Я. История развития трудового законодательства. Учебное пособие. М.: Норма, — С. 201.
3. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность / С. А. Иванов // Государство и право. — 1999. — № 5. — С. 37.
4. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. — 1918. — №90. — Ст. 919.
5. Всеобщая декларация прав человека. Утвержденная и провозглашенная Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 г. // Международные соглашения и рекомендации ООН в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. — 1989. — № 1.
6. Про зміцнення трудової дисципліни: Постанова ВУЦВК і РНК УСРР від 22 лис-топада 1932 р. / Збірник постанов про працю. — Х.,К., 1932 — С.109,132.
7. Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956г. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1956. — № 10. — Ст. 203.
8. Положення про права фабричних, заводських, місцевих комітетів професійних спілок: Затверджене Указом ПВР СРСР від 15 липня 1958 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1958. — № 15. — Ст. 282.
9. Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Т. 1. 1919– 1956 гг. Женева, 1991. — С. 197–208.
10. Киселев И. А. Зарубежное трудовое право. Учебник для Вузов. М.: Норма, 1999. — 263 с.
11. Международный пакт о гражданских и политических правах. Принят Генеральной Ассамблеей ООН 19 декабря 1966г. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1976. — № 17. — Ст.291.
12. Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом РСФСР от 9 декабря 1971г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1971. — № 50. — Ст. 1007.
13. Конституція Української Радянської Соціалістичної Республіки: Верховна Рада УРСР; Закон від 20.04.1978 № 888-IX // Відомості Верховної Ради УРСР — 1978 р. — № 18. — ст. 268.
14. Основы законодательства Союза РСР та союзных республик про працю: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 30 листопада 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. — 1970 р. — № 48. — ст. 514
15. Про додаткові заходи по зміцненню трудової дисципліни: Постанова РМ СРСР і ВЦРПС від 28 липня 1983 р. №745 // Собрание Постановлений СССР. — 1983. — № 21. — Ст. 116.
16. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. Т. 1. М., 2003. — 496 с.