



**Лариса Величко,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри права  
та законотворчого процесу  
Харківського регіонального інституту  
Національної академії  
державного управління  
при Президентіві України

УДК 349.22

***Становлення правового регулювання  
розірвання договору найму  
з ініціативи роботодавця***

Наймана праця застосовувалась уже в Київській Русі. Для представників вищих верств населення це могла бути військова служба або служба князю на різних посадах (конюшого, скарбника). При цьому перехід на службу до іншого князя часто розглядався як державна зрада. Зайняття ж іншої посади в останнього або князя дружньої держави не тягло негативних наслідків, здійснювалося за його згодою та могло супроводжуватися передачею нових земель у власність або в користування підданого і збереженням колишніх земель [1, с. 37]. Питання про перехід бідних, (чорних) людей на інші землі, переїзд у місто, зміна роду заняття багато в чому залежали від наявності в них особистої свободи. Смерди й особисто залежні громадяни могли змінити місце й рід своєї діяльності самостійно, а у випадку їх праці за наймом – за згодою хазяїна. Закупи могли покинути свого феодала, тільки повністю з ним роз-

платившись за орендовану землю й інвентар. Характерним способом укладення договору найму в цей період є акт комендації, який полягав у тому, що в урочистій обстановці особа, яка наймається на роботу і тому поступається своєю незалежністю, вклала свої руки в руки пана, який у вигляді відплати передавав їй яку-небудь реальну або символічну річ. Такий обряд означав перехід обов'язку по захисту найманої особи на господаря.

Давньоруському праву було відоме таке схоже на трудовий найм зобов'язання як договір закупництва. Л. В. Саннікова називає його основною тогочасною правовою формою найманої праці й визначає як угоду, що укладається між наймачем і вільною людиною, за яким остання, стаючи закупом, зобов'язувалася відпрацювати надану їй купу (кошти, матеріальні цінності, знаряддя праці тощо), виконуючи в господарстві наймача визначений для неї вид роботи протягом

установленого строку, відповідаючого розміру купи [2, с. 16].

Правове регулювання розірвання відносин з найму праці, в тому числі внаслідок скорочення чисельності працюючих, у розглядуваний період не здійснювалось. Однак черговість задоволення вимог при неплатоспроможності вперше визначалася в Руській Правді [3], за ст. 55 якої претензії кредиторів відшкодовувалися в такому порядку: а) борг князю, б) борг приїжджого купця, в) борги місцевих кредиторів.

Банкротний статут 1800 р. встановив таку черговість задоволення вимог кредиторів: а) борги перед церквою й монастирями, за службу та роботу прикажчикам і робітникам; б) інші борги [4]. Як бачимо, вимоги, що впливали з відносин найманої праці, вперше отримали статус першочергових. Д. Р. Дубинський висловлює міркування, що причинами появи прогресивних норм про перевагу осіб найманої праці перед іншими кредиторами є не тільки обставини, пов'язані з розвитком законодавства про неплатоспроможність, а й умови формування нової галузі права – трудового. Наймана праця, що приходила на зміну праці, заснованій на особистій залежності, вимагала підвищеного захисту. Оплата за працю, вкладену працівником у господарство неплатоспроможного роботодавця, повинна була отримуватись у першу чергу і по можливості в повному обсязі, позаяк вона зазвичай була єдиним засобом існування для працівника та його сім'ї [5, с. 30].

За Статутом судочинства у справах торгових 1832 р. всі вимоги, заявлені кредиторами, були поділені на 4 розряди. Це борги: 1) що повинні задовольнятися повністю; 2) що підлягали співрозмірному задоволенню; 3) сумнівні і спірні, що вимагали судового розгляду; 4) борги, що задовольняли за наявності залишків конкурсної маси, після виконання вимог

кредиторів попередніх розрядів [6]. До вимог першого розряду зараховувалося жалування та гроші за найм для виплати домашнім служнякам і працівникам за 6 місяців. До цього ж розряду належали вимоги по оплаті праці: а) робітникам у фабричній і гірничій промисловості за останній рік до оголошення неплатоспроможності; б) особам, заборгованість перед якими виникла у зв'язку з виконанням ними будівельних робіт.

Л. С. Таль дотримувався позиції, що в такому поділі виявлялось усвідомлення необхідності створення відповідного правового режиму для різної найманої праці, незважаючи на те, що наукова доктрина того часу ще не вирізняла трудове право в самостійну галузь. На думку фахівця, відносини, за якими провадився найм домашньої прислуги, характеризувалися як трудові, тому дореволюційне законодавство про банкрутство віддавало їм пріоритет, бо: а) відбувалася робота у визначений сторонами час; б) працівники виконували її особистою працею; в) за неї вони повинні були одержувати оплату; г) працівники при виконанні роботи підпорядковувалися хазяйській владі роботодавця [7, с. 216, 217].

Першим актом трудового права, прийнятим у Російській імперії, було Положення про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, які вступають до них за наймом (1835 р). У ньому встановлювалося, що всі особи, які мають паспорт, можуть найматися на фабрику на строк, що не перевищує строк паспорта. Причому до закінчення тривалості договору робітник не мав права ні звільнитися за власним бажанням, ні бути звільненим на вимогу уповноваженого органу, який видав паспорт, або наймача. Останній же мав право звільнити робітника до закінчення строку договору тільки з причини невиконання ним обов'язків або поганої поведінки за умови попередження про це за 2 тижні.

У розглядуваний період право господаря розривати відносини з працюючим фактично нічим не обмежувалось, а трудящі залишалися без юридичного захисту. Оскільки регулювання відносин у царині праці засновувалось переважно на приватноправових засадах (положеннях цивільного законодавства), фактично враховувалися лише інтереси сильної сторони таких відносин – власника підприємства. М. В. Лушнікова й А. М. Лушников принципово наголошують: «Панівною стала ідеологія, за якою проголошувалася правова рівність працівників і роботодавців у сфері трудових відносин, а свобода трудового договору визнавалася абсолютною... На практиці це означало повне домінування роботодавця, який володів засобами виробництва і в односторонньому порядку міг диктувати свої умови» [8, с. 6].

Скасування кріпосного ладу викликало бурхливий розвиток фабрично-заводського законодавства та посилення боротьби трудящих за трудові права. Унаслідок цього вперше було поставлено на порядок денний вирішення проблеми захисту трудових прав найманих працівників у разі звільнення. У цей час зароджується система захисту трудових прав, що характеризувалася зростаючою роллю нагляду й контролю з боку фабричної інспекції.

Закон «Про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабриканта і робітників», прийнятий 3 липня 1886 р. складався з 2-х частин і містив: а) загальні правила найму, що поширювалися на всю Російську імперію, і б) особливі правила про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників, що становлять собою частково розвиток загальних правил, а частково нові постанови, безпосередньо пов'язані з новоствореними органами нагляду – губернськими і столичними присутствіями по справах фабричного законодавства.

Закон уперше розрізняв припинення й розірвання договору найму, передбачаючи підстави для цього з ініціативи як завідуючого фабрикою (заводом), так і робітника. За ст. 19 цього Закону договір найму припинявся в разі: 1) взаємної згоди сторін; 2) закінчення строку найму; 3) закінчення роботи, виконанням якої було обумовлено строк найму; 4) закінчення 2-х тижнів з дня подачі заяви однієї зі сторін про бажання розірвати договір, якщо він був укладений на невизначений строк; 5) висилки робітника з місця виконання договору за розпорядженням компетентного органу влади або присудження його до ув'язнення на строк, який робить виконання договору неможливим; 6) обов'язкового вступу робітника на військову чи громадську службу; 7) відмови з боку установи, яка видає робітникові строкову посвідку на проживання, її відновити; 8) зупинення протягом понад 7 днів робіт на підприємстві внаслідок пожежі, повені чи іншого стихійного лиха.

Стаття 20 цього ж Закону визначала підстави розірвання договору найму з ініціативи завідуючого фабрикою (заводом): 1) неявка робітника на роботу понад 3 днів підряд без поважних причин; 2) притягнення його до слідства й суду за обвинуваченням у злочинних діях, що тягнуть за собою покарання не нижче ув'язнення; 3) зухвала або негативна поведінка робітника, що загрожує майновим інтересам фабрики або особистій безпеці будь-кого з осіб, які належать до фабричного управління; 4) виявлення в робітника інфекційної хвороби. Звільнений мав право оскаржити в суд і розірвання договору. Якщо суд визнавав скаргу маючою підстави, за його рішенням робітникові відшкодувалися понесені збитки [9, с. 40, 41]. Робітник, який не одержав протягом місяця заробітну плату, мав право вимагати в судовому порядку розірвання укладеного з ним договору. Якщо при розгляді його скарги суд

установлював, що дійсно була затримка заробітної плати, робітничові присуджувалася додаткова винагорода в розмірі його двомісячного заробітку. Страйк, підбурення до нього, як і самовільна відмова від роботи заборонялися під страхом тюремного арешту.

У 1913 р. було прийнято Статут промислової праці [10], до якого ввійшли Статут про промисловість і Гірський статут 1893 р., закони «Про робочий час» 1897 р., «Про винагороду робітникам за каліцтво» 1903 р., «Про старост на промислових підприємствах» 1903 р., «Про страхування робітників від нещасних випадків і хвороби» 1912 р. Статут промислової праці включав норми про працю – фабрично-заводську і гірничопромислову.

З погляду Є. Б. Хохлова, простежувалась абсолютно чітка перспектива: трудове законодавство, яке спочатку сформувалося як соціальне законодавство, спрямоване на захист з боку держави найбільш знедолених найманих робітників (малолітніх дітей) і яке мало вкрай обмежену сферу дії (як у географічному відношенні, так і за колом роботодавців), по закінченні певного часу виросло в робоче законодавство, регулююче промислову працю [11, с. 124]. І. Я. Кисельов переконує, що цей Статут слід розглядати як прообраз майбутніх кодексів законів про працю [12, с. 22]. Досліджуючи появу перших кодифікованих актів про працю радянської доби, С. О. Іванов робить висновок, що обидва Кодекси мали своєю предтечею Статут про промисловість (1913 р.) [13, с. 37]. Ю. Капкова справедливо вважає, що для свого часу поява останнього була знаменним явищем у розвитку правового регулювання праці не тільки в Російській імперії; такого зводу трудового законодавства на той час не існувало в жодній іншій країні [14].

Згідно з ст. 52 Статуту про промисловість кожна зі сторін договору, укладеного на невизначений строк,

могла відмовитися від нього, попередивши іншу за 2 тижні. Такий строк вважався імперативною нормою і не міг бути зменшений навіть за обопільною згодою сторін. Цивільний касаційний департамент Сенату в порядку тлумачення розглядуваної статті роз'яснив, що фабрикант або заводчик без будь-якого приводу й за своїм розсудом вправі розірвати договір найму, укладений на невизначений строк, попередивши про це робітника за 2 тижні, з чого випливає, що при звільненні без будь-якої причини, але з видачею двотижневого заробітку останній, найнятий на невизначений строк, ніяких претензій до фабричного чи заводського керівництва пред'явити не міг [15, с. 25].

Водночас розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці в цей період ще не розглядався як самостійна правова категорія. Законодавство не містило яких-небудь спеціальних норм, регулюючих звільнення працівників за вказаною підставою (і це зрозуміло: адже законодавчо передбачалася достатньо проста процедура відмови сторін від договору найму, укладеного на невизначений строк), як і не існувало спеціальних способів захисту прав працівників при звільненні.

Основною формою захисту трудових прав звільнених у цей період був захист судовий. Робітник, який не одержав у відповідний строк належної йому плати не з власної вини, мав право вимагати в судовому порядку розірвання договору. Примусу роботодавця до поновлення і продовження трудових відносин з працівником право Російської імперії не знало. Форми колективного захисту трудових прав ще не одержали розвитку. Страйки розглядалися як протиправні і кримінально карані діяння.

Загалом оцінюючи значення цього Закону і Статуту про промисловість, необхідно констатувати, що саме ці

документи стали першими нормативними актами, які регламентували на рівні держави порядок звільнення робітників, не пов'язаних з роботодавцем ні особистою, ні юридичною залежністю. Дореволюційне законо-

давство встановлювало достатньо високий рівень захисту інтересів найманців у разі банкрутства підприємства. Їх вимоги по оплаті праці законодавчо виділені з основної маси кредиторів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Курс российского трудового права.* – Т. 1: Часть Общ. / А. В. Гребенчиков, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов ; под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во СПб. гос. ун-та, 1996. – 573 с.
2. *Санникова Л. В.* Договор найма труда в России / Л. В. Санникова. – М. : МТ-Пресс, 1999. – 120 с.
3. *Российское законодательство X–XX веков* : в 9-ти т. – Т. 1. Законодательство древней Руси / под общ. ред. О. И. Чистякова. – М. : Юрид. лит., 1984. – 430 с.
4. *Российское законодательство X–XX веков* : в 9-ти т. – Т. 6. Законодательство первой половины XIX века / под общ. ред. О. И. Чистякова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 431 с.
5. *Дубинский Д. Р.* Трудовые отношения и несостоятельность работодателя / Д. Р. Дубинский: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Урал. гос. юрид. акад. – Екатеринбург, 2002. – 182 с.
6. *Устав судопроизводства торгового*: С разъяснениями по решениям бывшего 4-го судебного, гражданского кассационного д-тов и 2-го общего собрания Правительствующего Сената и с приложением применимых по делопроизводству в ком. судах Империи статей XVI т. 1 и 2-й частей Свода законов / Сост. А. Добровольский (неофиц. изд.). – СПб. : Изд. тов-ва «Общест. польза», 1905. – 374 с.
7. *Таль Л. С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – Ч. 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Л. С. Таль. – Ярославль : Тип. Губерн. правления, 1918. – 188 с.
8. *Лушникова М. В.* Курс трудового права : в 2-х т. – Т. 1. Историко-правовое введение: Общ. часть / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М. : Проспект, 2003. – 448 с.
9. *Богдан В. И.* Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ / В. И. Богдан. – М. : Ось-89, 2003. – 192 с.
10. *Громан В. В.* Устав о промышленном труде (Свод Законов т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597): С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным / В. В. Громан. – Петроград : Изд. юрид. кн. склада «Право», 1915. – 439 с.
11. *Киселев И. Я.* История развития трудового законодательства. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 380 с.
12. *Капков Ю.* Исторические этапы развития основных трудовых прав граждан и их состояние на современном этапе [Электрон. ресурс] / Ю. Капков. – Режим доступа: <http://forum-nameofrussia.ru/showpost.php?p=36447&postcount=4435>
13. *Иванов С. А.* Российское трудовое право: история и современность / С. А. Иванов // Гос-во и право. – 1999. – № 5. – С. 37–49.
14. *Хохлов Е. Б.* К понятию трудового договора и договора найма труда / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 122–127.
15. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование : [учеб. пособ.] / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА, 2001. – 384 с.

**Величко Л. Ю. Становлення правового регулювання розірвання договору найму з ініціативи роботодавця**

Установлено, що становлення правового регламентування розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця відбувалося ще до 1917 р. У цей період поступово намічається відмінність між припиненням і розірванням договору найму. Отримують законодавче закріплення підстави розірвання цього договору з ініціативи роботодавця.

**Ключові слова:** роботодавець, наймана праця, договір найму, розірвання договору найму.

**Величко Л. Ю. Становление правового регулирования расторжения договора найма с инициативы работодателя**

Установлено, что становление правового регулирования расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя происходило еще до 1917 г. В указанный период постепенно намечается отличие между прекращением и расторжением договора найма. Получают законодательное закрепление основания расторжения этого договора по инициативе работодателя.

**Ключевые слова:** работодатель, наемный труд, договор найма, расторжение договора найма.

**Velichko L. The legal control establishment of the employment contract cancelling by the employer wish**

The facts of the law governing development of the employment contract cancelling by the employer wish took place even before 1917 and lasting till now time. During this period the difference between stopping and cancelling of employment contract were determined. The concept of the employment contract cancelling by the employer wish were added to a legislation.

**Key words:** employer, employment, employment contract, employment contract cancelling.