

4. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. / В.Н. Смирнов – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.

5. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: Дис. ... канд. юрид. наук, Специальность: 12.00.05. / Юлия Антоновна Жукова. – Саратов, 2005. – 183 с.

6. Оксина К. Управляем трудовой дисциплиной / К. Оксина // Кадровик. Кадровый менеджмент, 2010, № 1. – С. 11-20.

Кравченко І.М.

доцент кафедри правознавства,

Севєродонецький інститут

Міжрегіональної Академії управління персоналом

ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНИЙ ПОСАДІ У ХІХ-ХХ СТОЛІТТІ

Досліджуючи тенденції розвитку правового регулювання звільнення працівників за невідповідності займаній посаді варто відмітити, що необхідність урегулювання звільнення працівників внаслідок недостатньої кваліфікації виникла ще в 1835 році, коли значного попиту набувала наймана промислова праця. Загалом свідченням цього стало прийняття «Положення про відносини між господарями фабричних установ і робочими людьми, які вступали за наймом» від 24 травня 1835 року [1], основні положення якого передбачали дві підстави звільнення, а саме: 1) у зв'язку з невиконанням працівником трудових обов'язків, яка включала в себе звільнення працівника з недостатньою його кваліфікацією; 2) за його дурну поведінку, що свідчила про недотримання працівником встановлених порядків та правил.

Так, з аналізу даного Положення бачимо, що зміст кожної із цих підстав на той час визначено не було, що у свою чергу унеможливило належно вирішити питання розірвання договору між роботодавцем та працівником без порушень прав та свобод кожного із сторін даних трудових правовідносин.

Значно згодом, для усунення вказаних недоліків, були прийняті «Правила про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників та про збільшення числа чинів фабричної інспекції» від 03 червня 1886 року, які більш детально визначали підстави звільнення та порядок розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником. Отже, як бачимо, хоча чіткого порядку розірвання трудового договору не було, проте значного оберту набирала практика звільнення недостатньо кваліфікованих працівників.

Ще одним не менш важливим актом, що визначав порядок розірвання трудового договору в цей період є Закон «Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабриканта і робітників», який прийнятий 3 липня 1886 р.

Вагомий внесок у становлення законодавства про припинення правовідносин у сфері трудової діяльності належить Кодексу Законів про Працю РРФС, прийнятого у 1918 році [2], який закріпив можливість звільнення «у випадку явної непридатності до роботи, за спеціальною

постановою органів управління підприємством, установою чи господарством, за згодою відповідної професійної організації».

Прийняття Кодексу Законів про Працю РРФСР 1918 року 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 [2].

Слід відзначити, що перелік підстав для звільнення, що зазначались у цьому документі не містив такої позиції, яка хоча б якось стосувалась питання стану здоров'я робітника. Так, можна в деякій мірі погодитись з тим, що в пункті г) вищезазначеного кодексу включені такі підстави для звільнення як незадовільний стан здоров'я та недостатня кваліфікація.

Другим етапом, який продовжує процес розвитку та удосконалення українського законодавства, є прийняття КЗпП УСРР 1922 року, що був затверджений Постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 року [3]. Цей етап завершується в 1970 році, тобто в час проведення другої кодифікації трудового законодавства.

Вказаним Кодексом були закріплені підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача. Зокрема дані позиції були закріплені у статті 47, де сказано, що розірвання трудового договору допускалося наймачем у разі: 1) повної або часткової ліквідації 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 [3].

Як видно з наступного КЗпП, прийняття якого датоване 1922р., звільнення працівників з ініціативи роботодавця вже включало сім підстав проти п'ятих у кодексі законів про працю РСФРР від 1918 року. Знову ж таки, слід підкреслити, що у нормативному документі 1922 року позиція, що стосується звільнення працівника в частині непридатності, залишилось без змін. Проте хоча критерії непридатності в цьому кодексі знову не визначались, але в науково-практичній літературі вказувалося на три таких критерії непридатності працівників: 1) кваліфікація; 2) стан здоров'я; 3) моральне обличчя [3].

В продовження цього зазначимо, що відповідно до змін, які відбувались в суспільному та економічному житті населення створені на той час умови вимагали внесення певних поправок у чинне законодавство для належного регулювання трудових правовідносин, зокрема у сфері розірвання трудових правовідносин з ініціативи працедавця.

Важливе значення мали зміни, що були внесені Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР», що, на нашу думку, були кроком вперед в питанні визначення підстав для звільнення працівника за ініціативи роботодавця в частині невідповідності займаній посаді. Адже в пункті, що стосувався звільнення працівника за непридатність виконувати роботу, з'явилось уточнення, яке конкретизувало і обмежувало права роботодавця в частині законних підстав для розірвання трудового договору.

Характеризуючи КзпП 1922 року, доцільно відмітити, що в порівнянні з попередніми нормативними документами, що регулювали трудові відносини, а саме порядок розірвання договору між роботодавцем та працівником, така підстава розірвання договору за ініціативою роботодавця як непридатність працівника виконувати роботу вперше набула конкретного змісту та дозволила більш чітко та зрозуміло розкрити вказану підставу, яка існує на сьогодні в чинному законодавстві.

Вивчаючи законодавство, яке регулює питання розірвання договору між роботодавцем та працівником належне в нашому дослідженні слід віддати Основам законодавства СРСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 року, що були введені в дію 1 січня 1971 року [4] та передусім Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, який був введений з 1 червня 1972 року.

В продовження теми, варто наголосити, що цим кодексом закріплювалась така норма, що при звільненні працівника за невідповідність займаній посаді, роботодавець зобов'язаний був запропонувати останньому іншу роботу.

Ще одним нормативним актом, який свідчить про порядок розірвання трудових правовідносин в процесі трудової діяльності є Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року № 311-09 [5], який і став завершальною сходинкою третього етапу становлення та розвитку такого поняття трудових правовідносин як звільнення працівника з роботи за ініціативою роботодавця.

Четвертий етап становлення та розвитку законодавства, що регулює трудові правовідносини, зокрема порядок звільнення працівників за невідповідності займаній посаді припадає на період перебудови і триває з 1986 року по 1990 роки, що стало поштовхом для подальшого розвитку трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими в оные по найму : Высочайше утвержденное Положение Комитета Министров от 24 мая 1835 г. // Полн. собр. законов Рос. империи. – Собр. второе. – СПб. : Тип. II Отд. Собств. Е. И. В. Канцелярии, 1856. – Т. X. – Отд. 1. 8157. – С. 447, 448
2. Кодекс законов о труде // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905
3. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751
4. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265

5. Про умови праці тимчасових робітників і службовців: Указ Президії Верховної Ради СРСР № 311-09 від 24.09.74 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>

Обушенко О.М.

*кандидат юридичних наук, доцент,
перший проректор по навчально-методичній та науковій роботі,
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
підполковник міліції*

РОЛЬ І МІСЦЕ ОХОРОНИ ПРАЦІ У РОЗВИТКУ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ

Швидкий розвиток науково-технічного прогресу, світові інформаційні здобутки, глобальне використання системи машинного виробництва об'єктивно вимагають проведення системних заходів по техніці безпеки і виробничій санітарії, тобто посилення гарантій, у тому числі юридичних, на охорону здоров'я у процесі праці. На даний момент в Україні, в умовах перехідного етапу від індустріального до інформаційного суспільства, з одного боку значно зростає обсяг проведених заходів з охорони праці, а з іншого – починають поступово відбуватися певні зміни в нормативно-правовому регулюванні охорони праці.

Позитивним є те, що в Україні, роботодавці намагаються дотримуватися означеного вектору і це обумовлює те, що протягом останніх десяти років спостерігається стійка тенденція до зниження рівня виробничого травматизму. Однак, незважаючи на певні позитивні зрушення в економіці, становище у сфері охорони праці залишається нестабільним. Існуючий в Україні рівень виробничого травматизму ще досить високий порівняно з більшістю розвинутих країн світу [1].

Розроблені та реалізуються національна, галузеві, регіональні та інші програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Створюються комп'ютерні мережі, опрацьовуються та впроваджуються автоматизовані інформаційні системи з ряду найважливіших питань охорони праці з перспективою їх подальшого об'єднання в єдину автоматизовану інформаційну систему Держгірпромнагляду. Працями багатьох вчених створені наукові передумови для розробки засобів та методів захисту від небезпеки [2, с.5].

Водночас, враховуючи існуючі проблеми у сфері охорони праці та актуальність дослідження цього питання для суспільства, метою даної статті є розкриття сучасного значення охорони праці у відносинах виробництва та безпосередньо у трудових відносинах та визначення її сутнісних характеристик.

Перш за все, слід відзначити, що законодавство про охорону праці складає невід'ємну частину системи трудового законодавства, будучи одним з найважливіших інститутів трудового права. Основою законодавства України з охорони праці є Конституція України, що гарантує громадянам право на безпечні й здорові умови праці й система законодавчих актів України, спрямованих на реалізацію цього конституційного права.