

Пиж Н.М.

здобувач,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ ЗА РАДЯНСЬКИХ ЧАСІВ

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, 47¹ 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. 47¹ 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.

Таким чином, даний 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 [7], 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.

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.

Список використаних джерел:

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, 47¹ 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. 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.

Селезень С.В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У ст. 2 Кодексу законів про працю України передбачено не вичерпний перелік основних законних прав працівника [1]. Законодавство України, що регулює трудові правовідносини встановлює й інші права працівників, порушення яких тягне відповідальність роботодавця.