

**Бондар Олександр Сергійович,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
юридичного факультету Дніпропетровського  
державного університету внутрішніх справ

**ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ  
ПРАЦІВНИКА ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ  
РОБОТІ В УКРАЇНІ**

Для того, щоб всебічно та ґрунтовно дослідити будь-яке правове явище обов'язково необхідно повернутися до історичних передумов його виникнення та з'ясувати об'єктивні фактори, що зумовили його появу, тому вкрай важливо встановити історичні передумови правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі. З цього приводу влучно зауважує Д.А. Керімов: «Історичне дослідження правових явищ первинне по відношенню до їх логічного дослідження, воно всякий раз виступає як обов'язкова передумова логічного, оскільки необхідно знати історію того об'єкту, який ми маємо намір вивчати» [1].

Становлення та розвиток правового регулювання підстав звільнення працівників тоді ще в УСРР було започатковано прийняттям Кодексу Законів про Працю РРФСР 1918 року, який й призвів безпосередньо до першої кодифікації й трудового законодавства УСРР. Звільнити працівника у ті часи можливо було за підставами, встановленими у статті 46 вказаного Кодексу, а саме: 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].

Наступні зміни у правовому регулюванні звільнення працівників відбулися вже з прийняттям КЗпП УСРР 1922 року. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача були закріплені у декількох статтях зокрема у ст.ст. 36 та 47. Але, водночас, слід зазначити, що у КЗпП УСРР 1922 року в період його чинності було внесено багато змін, зокрема й з питань звільнення працівників з ініціативи наймача. Безпосередньо підстави звільнення працівників з ініціативи наймача були встановлені у ст. 47 КЗпП 1922 року, а саме: а) у разі повної або часткової ліквідації підприємства, установи чи господарства, а також у разі скорочення штатів; б) внаслідок зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру; в) у випадку виявлення непридатності працівника виконувати роботу; г) у випадку систематичного невиконання працівником, без поважних причин, обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; д) 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; е) у разі нез'явлення на роботі більше трьох днів підряд або в цілому більше шести днів в місяць без поважних причин; ж) 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. У той же час, мала місце й окрема норма, що містилась у ч. 2 ст. 36 КЗпП УСРР 1922 року, яка надавала наймачу право з власної ініціативи припинити трудові правовідносини, 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. Водночас, наймач також міг 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 [3].

Нова «хвиля законодавчих змін», як у правовому регулюванні трудової діяльності взагалі, так й безпосередньо у правозахисному механізмі працівників від незаконних звільнень з'явилась 15 липня 1970 року з прийняттям Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, що

були введені в дію 1 січня 1971 року та Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, який був введений з 1 червня 1972 року. Хоча Новий Кодекс у цілому відтворив структуру Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, проте його норми стали конкретнішими, змістовнішими та доволі ефективніше захищали працівників від можливого незаконного звільнення. Зокрема, ст. 40 КЗпП УРСР містить норму, яка була відсутня в Основах і забороняє звільнення в період тимчасової непрацездатності працівника (за винятком пункту 5 цієї ж статті) та перебування його у відпустці [4].

Безпосередньо у Кодексі Законів про Працю УРСР 1971 року статтею 40 КЗпП УРСР встановлювалось, що адміністрація вправі розірвати з власної ініціативи трудовий договір з працівником незалежно від того, на який строк його було укладено за наступними підставами: 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 [5]. 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 [6].

Сучасний етап розвитку трудового законодавства з питань звільнення працівників з ініціативи роботодавця починається з Декларації про державний суверенітет України, прийнятій Верховною Радою України 16 липня 1990 року [8], та Акту проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 року [9]. Крім цього, у зв'язку з прийняттям Верховною Радою Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [10], відбулись суттєві зміни у трудовому законодавстві. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 5 квітня 2001 року [11], законодавець зобов'язав профспілковий орган у п'ятнадцятиденний строк розглянути обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Таким чином, можливо підсумувати, що хоча трудове законодавство з моменту прийняття Кодексу Законів про Працю 1918 року зазнало багато істотних змін, водночас, вважаю, що все ж таки воно потребує та буде потребувати ще більш ґрунтовного удосконалення та серйозних змін, оскільки в суворих умовах сьогодення взагалі в межах стрімкої динаміки розвитку ринкових відносин не можливо досягнути легітимності у трудових відносинах на сучасних підприємствах, які до сих пір врегульовуються «радянськими категоріями». Тому вкрай важливо яку мого скоріше прийняти новий основний закон у сфері регулювання трудових відносин на теренах нашої держави – Трудовий Кодекс України, а час та практика застосування його положень покажуть наскільки він досконалий чи навпаки, і за допомогою змін та доповнень можливо буде корегувати його напрям правового регулювання трудових відносин в нашій державі.

#### ***Бібліографічні посилання:***

1. Керимов Д. А. *Философские основания политико-правовых исследований*. М. : Мысль, 1986. 330 с.
2. Кодекс законов о труде // *Собрание Указаний 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. Кодекс законів про працю Української РСР. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
6. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова, учебник. М.: Юрид. лит., 1972. 576 с.
7. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР. Указ Президії Верховної Ради УРСР від 27 червня 1986 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1986. № 27. Ст. 539.
8. Декларація про державний суверенітет України. Закон від 16 липня 1990 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1990. № 31. Ст. 429.
9. Акт проголошення незалежності України. Закон від 24 серпня 1991 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 38. Ст. 502.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15 вересня 1999 р. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
11. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Закон України від 5 квітня 2001 р. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 21. Ст. 104.

**Гамбург Інна Аркадіївна,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного, адміністративного та  
фінансового права Класичного приватного  
університету, м. Запоріжжя

#### **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ГОСПОДАРСЬКИХ ПОВНОВАЖЕНЬ**

Сутність правового регулювання змісту господарських відносин міститься у пропозиції суб'єктам господарського права оптимальних моделей поведінки/діяльності, які держава бажала би бачити у їх діях, у визначенні правового статусу суб'єктів господарського права з урахуванням досягнення кінцевої мети правового регулювання господарської діяльності – господарського порядку.

У ринкових відносинах для забезпечення балансу публічних (державних) інтересів і приватних інтересів суб'єктів господарювання різних форм власності мають бути достатньо повно, всебічно, виважено врегульовані правом організаційно-господарські відносини, які, згідно зі ст. 3 Господарського кодексу України становлять предмет господарського права разом з господарсько-виробничими та внутрішньогосподарськими [1]. При цьому, під організаційно-господарськими відносинами у цьому Кодексі розуміються відносини, що складаються між суб'єктами господарювання та суб'єктами організаційно-господарських повноважень у процесі управління господарською діяльністю. Розвиток цих відносин має відбуватися у напрямку створення оптимальної моделі взаємодії між названими групами суб'єктів, що базується на застосуванні єдиного методу господарського права – методу рівного підпорядкування усіх суб'єктів господарських відносин суспільному (правовому) господарському порядку.

Господарсько-правова наука визначає, що рівність у цьому сенсі означає не рівність або підпорядкування суб'єктів по відношенню один до одного (що властиво відповідно цивільно-правовому та адміністративно-правовому методам), а про рівне підпорядкування «третьому» елементу – порядку. Це вже нова і дуже потрібна якість правового зв'язку суб'єктів господарських правовідносин [2, с. 31-32]. У свій час відомий американський юрист Аскольд Лозинський визначав, що американське комерційне право «забезпечує рівність держави та приватного бізнесу» [3]. Тож метод господарсько-правового регулювання робить принципово однорідними правові зв'язки в горизонтальних і вертикальних аспектах господарювання. У горизонтальних господарських відносинах створюється інша рівність, ніж в цивільних відносинах, – вона покликана не розділяти, а об'єднувати інтереси суб'єктів, перетворювати їх в партнерів, які в рівному підпорядкуванні порядку можуть знайти спільні інтереси. У вертикальних зв'язках господарювання суб'єкти також перетворюються в рівних партнерів, бо тут немає