

ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П. 6 СТ. 40 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Досліджуються генеза норм національного трудового законодавства, які регулюють трудові правовідносини в частині розірвання трудового договору за п.6 ст.40 КЗпП України, що зумовлено умовами побудови європейського простору, соціально-політичними змінами, становленням громадського суспільства в Україні, для внесення пропозицій до проекту Трудового кодексу України, стосовно недостатньо врегульованого у ньому правового регулювання розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з цієї проблематики, з метою адаптації національного трудового законодавства до міжнародно-правових актів.

Ключові слова: *трудоий договір, розірвання трудового договору, звільнення, поновлення на роботу, обмеження прав працівника.*

Кириченко Т. М. Предпосылки становления и развития правового регулирования расторжения трудового договора по п.6 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины

Исследуется генезис норм национального трудового законодательства, которое регулируют трудовые правоотношения в части расторжения трудового договора по п.6 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины, что обусловлено стремлением к построению европейского пространства, социально-политическими изменениями, становлением гражданского общества в Украине, для внесение

предложений в проект Трудового кодекса Украины относительно недостаточно урегулированного в нем правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя, с целью адаптации национального трудового законодательства к международно-правовым актам по этой проблематике.

Ключевые слова: трудовой договор, расторжение трудового договора, увольнение, восстановление на работу, ограничение прав работника.

Kyrychenko Tamara. Background of formation and development of legal regulation the termination of employment agreement according to paragraph 6 article 40 Labor Code of Ukraine

The article examines the genesis of the provisions of the national labor laws that regulate labor relations in terms of termination of employment agreement according to para. 6 Art. 40 of the Labour Code of Ukraine. It is caused by the desire to build a European area, social and political changes, establishing the civil society in Ukraine. The author makes proposals in the draft Labour Code of Ukraine concerning the insufficient legal regulation the termination of employment agreement by the employer in order to adapt the national labor law to international legal practice on this issue.

Key words: employment agreement, termination of employment, dismissal, reinstatement of employment, restriction of employee rights.

Період, який аналізується у статті, характеризує правове регулювання трудових відносин в Україні, що розвивалися спираючись на світовий досвід та законодавство Російської Імперії, до складу якої на той час входило більшість українських земель. Українська дійсність наразі висуває особливі завдання щодо розробки нової нормативно-правової бази України. Значущості у цей час набуває забезпечення гармонізації національного трудового законодавства, що є необхідним для ефективності його реалізації, приведення його норм у відповідність до міжнародних трудових стандартів та стандартів країн Європейського Союзу.

Основні наукові положення різних аспектів правового регулювання підстав звільнення працівників, проблем розірвання трудового договору, гарантій трудових правовідносин були викладені в наукових працях таких вчених, як М.Й. Бару, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян та ін., що надало нам можливість дослідити генезис розвитку трудових правовідносин саме з досліджуваної проблематики. Не применшуючи значення здобутків визначених вчених, слід відзначити, що всебічний аналіз підстав та умов розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п.6 ст.40 КЗпП України ще не був об'єктом спеціального юридичного дослідження.

Слід зазначити, що питання про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходились в центрі уваги вчених правознавців, але правове регулювання розірвання трудового договору на підставі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, є дуже дискусійним та недостатньо розробленим у науці трудового права до цього часу. Проте, аналізований нами випадок – право (а не зобов'язання) роботодавця розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з поновленням на роботі працівника, що раніше займав цю посаду. Характерним для цієї підстави є те, що вибір доцільності звільнення працівника вирішується не законодавцем, а безпосередньо роботодавцем в рамках чинного законодавства про працю з урахуванням особистості даного працівника, ситуації на підприємстві, в установі, організації, інших обставин, тобто у в кожному конкретному випадку¹.

Історичний екскурс щодо конкретної правової проблематики є важливим у науковому дослідженні, на підставі якого можливо зробити певні обґрунтовані пропозиції. Цікавим, на нашу думку, є з цього приводу вислів В. О. Ключевського: «Минуле цікавить нас не тому, що воно минуло, а тому, що спливаючи, не зуміло ліквідувати свої наслідки»².

Як бачимо, у 1913 році на території України, яка на той час входила до складу Російської імперії, діяв «Статут про промислову

працю» - єдиний акт, до якого входили інкорпоровані закони в галузі найманої праці (піддані мінімальній обробці та редагуванню). Цей акт, став головним джерелом фабрично-заводського законодавства дореволюційної Росії, тобто головною підвалиною подальших російських та українських законів про працю. По суті, це перше кодифіковане джерело трудового права у нашій державі, що імперативно закріплювало певне коло прав й обов'язків сторін трудового договору (ст.ст.42-54, 56-57); передбачало відповідальність за порушення встановлених обов'язків (ст.ст.541-545); гарантії судового захисту права працівника на винагороду за працю (ст.55); надало статусу учасників суспільних правовідносин по застосуванню найманої праці (працівників, роботодавців). Відповідно до цього Статуту, звільненому працівнику, надавалося право оскаржити процедуру звільнення до суду протягом одного місяця. А якщо суд визнавав звільнення працівника незаконним, то виносив постанову про відшкодування йому збитків. Але законодавець в той час не передбачав поновлення працівника на попередній роботі у зв'язку з його незаконним звільненням та переведення його з цього приводу, на іншу роботу³. У цьому аспекті доречно вести мову про те, що в той час, ані «Статут про промислову працю», ані «Положення фабрично-трудоного законодавства», які, на думку Л.С. Таля, мали дуже значну роль у зв'язку з недостатністю судової практики у цей період, не передбачали обов'язкового поновлення на роботі незаконно звільненого працівника й переведення або звільнення у зв'язку з цим іншого, який зайняв його місце⁴.

Прийняття КЗпП РРФСР 1918 року започатковує перший етап вдосконалення і становлення трудового законодавства про розірвання трудового договору (припинення трудових правовідносин) і завершує першу кодифікацію трудового законодавства, в якому підстави звільнення працівника вже закріплені у ст. 46. Проте, цей кодифікований акт обмежує звільнення працівника, як за своїм бажанням, так і з ініціативи роботодавця (підприємства, установи, організації)⁵.

З цього приводу Л. С. Таль справедливо зауважував, що свобода звільнення робітників і їх відбір, вимагають судового і професійного контролю над тим, щоб роботодавець не зловживав даним йому правом. За таких обставин науковець розглядав значимість та привабливість ідеї (теорії) «стабільтету» трудових правовідносин, яку обґрунтував австрієць Е. Штейнбах та німець О. Цвіденек-Зюденгорст. Суть «цієї теорії» зводилася до заборони звільнення працівника без достатніх підстав і обов'язок роботодавця по відшкодуванню йому збитків. З погляду на «цю теорію» науковець вже в той час пояснював, що зловживання - це звільнення працівника, викликане не інтересами підприємства, а іншими об'єктивно недостатніми мотивами. У цьому випадку роботодавець повинен нести відповідальність за завданий звільненому працівнику збиток⁶.

Із прийняттям КЗпП УСРР 1922 року (затвердженого Постановою ВУЦВК від 02.12.1922 року), в українському трудовому законодавстві почався другий етап становлення й удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, який характеризувався законодавчим закріпленням підстав та порядку звільнення з роботи працівників на вимогу наймача. Цей період тривав до проведення другої кодифікації трудового законодавства (1970 р.)⁷.

На наш погляд, саме КЗпП УСРР 1922 року мав основне значення для становлення українського законодавства про працю, в якому були закріплені загальні та основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. ст. 36, 47). Поряд з цим, за радянських часів у первинному вигляді цього Кодексу у висвітленні питань неправомірного звільнення не згадувалося про таку підставу звільнення, як поновлення працівника та про його право на звернення до відповідного органу з цього приводу. Таку спробу законодавець все ж таки зробив у 1929 році, закріпивши її Постановою НКП СРСР «Про порядок відновлення на посаді відповідальних працівників» (передбачивши норму, коли «посада, яку повинен зайняти відновлювальний працівник, зайнята іншою особою – ця особа, має бути переведена на іншу посаду. І тільки у разі її відсут-

ності працівник може бути звільнений з роботи (з виплатою вихідної допомоги)». Цікавим, на наш погляд є те, що дане правило стало відоме законодавству того часу не як загальна норма, що поширювана на всіх робітників та службовців, а як така, що стосувалася лише відповідальних працівників. Надалі, наша держава здійснювала законодавче регулювання правовідносин працівників в частині їх звільнення лише в мінімальних обсягах. Тому, при розгляді «Положення об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» (1935 р.), ми повинні визнати, що про підставу «відновлення на посаді відповідальних працівників», більше законодавчо не згадувалося.

Проте, вже у 1937 році, законодавець у Постанові Пленуму Верховного Суду СРСР «Про практику судових органів по цивільних справах», висловив думку у даному контексті з приводу підстав звільнення працівника, вже стосовно усіх робітників та службовців такого змісту: «незаконно звільнених працівників суди зобов'язані поновлювати на роботі, як правило, на колишніх посадах, у всякому разі, на тій, яка відповідає його кваліфікації й оплаті праці». Також, позитивною на нашу думку, була спроба законотворця 15 вересня 1956 року передбачити зміни щодо розірвання трудового договору у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до ст.ст. 37, 46, 47, 471 і 90 Кодексу законів про працю Української РСР», (де зміна цього кодифікованого акту була відтворена у вигляді викладення в новій редакції ст.47, щодо включення до неї п. «І»), який передбачав «можливість звільнення працівника, коли на посаду, яку він обіймає за рішенням розціночно - конфліктної комісії або суду, чи на підставі відповідного закону про збереження посад - поновлюється особа, яка була неправомірно звільнена із цієї посади», тобто законодавцем вперше було здійснено спробу звільнення, як одної із підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував відповідну роботу⁸. Проте, ця новела – дія норми Кодексу, тривала тільки до видання Указу Президії Верховної

Ради Української РСР «Про внесення змін до Кодексу законів про працю УРСР». Разом з тим, вже у 1958 році даним Указом, у частині п. «і» ст. 47 КЗпП УРСР було викладено у новій редакції, а саме: «трудоий договір може бути розірваний наймачем з працівником у разі поновлення на роботі за встановленим законом порядком робітника або службовця, який раніше виконував цю роботу»⁹. Але, є сенс вказати, що з цього законодавчого акту вбачається, що ним не встановлено норми, яка б зобов'язувала роботодавця при цьому запропонувати працівникові, якого звільняли згідно цієї підстави іншу роботу. Пізніше, вже в 70-ті роки ХХ ст., були розроблені та прийняті такі нові кодифіковані акти, як: «Основи законодавства СРСР і союзних республік про працю» (01. 01 1971 р.) та «Кодекс законів про працю Української РСР» (10.12. 1971 р.), введений в дію 01. 06. 1972 р., з деякими змінами. Дані кодифіковані акти стали прикладом відтворення вказаної підстави звільнення, але згідно з їх нормами такого роду звільнення можливо було здійснити лише з відома фабричного, заводського та місцевого комітетів профспілки¹³. З нашого погляду, в ухвалених «Основах законодавства СРСР і союзних республік про працю» й «Кодексі законів про працю Української РСР» вибір напрямку законодавця, було пов'язано з наявністю в той час «Переліків працівників № 1, №2.», спори яких розглядала тільки вищестояща організація. Отже, при розгляді спорів встановлювалося: «трудоий договір міг бути припинений лише у випадку, якщо працівник поновлений на даній роботі рішенням комісії з трудових спорів, ФЗМК профспілки, судом, або рішенням вищестоящого органу».

Зокрема, в 1971 році в умовах соціально-політичних змін в країні, у Кодексі законів про працю УРСР (п. 6 ст. 40), вже без будь-якого застереження проголошувалося: «право адміністрації звільнити працівника, в разі поновлення на роботі за встановленим законом порядком іншої особи, яка раніше виконувала цю роботу». Крім цього, у п.6 ст.40 Кодексу законів про працю УРСР, нормотворець вперше законодавчо передбачив обов'язок адміністрації запропонувати працівникові, який раніше працював на місці поновленого працівника, переведення його на іншу роботу за відповідною квалі-

фікацією. Поряд з цим (також вперше) у даному пункті ст. 40 законодавець передбачив звільнення працівника навіть без попередньої згоди з комітетом профспілки та заборону звільнення працівника, який раніше працював на місті поновленого, в період його тимчасової непрацездатності, або перебуванні у відпустці. Цікавим, на нашу думку, було також те, що нормативне регулювання звільнення знайшло своє відбиття у ст. 43 КЗпП УРСР та мало ознаки такої заборони, як «незаконне звільнення», а звільнений працівник підлягав поновленню на попередній роботі.

Крім цього, вже у 90-ті роки, спробу судового захисту прав громадян на працю, було значно розширено. Перший етап такої позитивної зміни полягав у тому, що усі спори про звільнення стали розглядатися безпосередньо судом (незалежно від підстав звільнення). Перемогою ж другого етапу розширення захисту прав громадян у спорах про звільнення - стала ліквідація раніше існуючих «Переліків №1 і №2». Надалі з дня проголошення незалежності України, при переході країни до ринкової економіки, для захисту трудових прав громадян від незаконного звільнення, законодавцем було прийнято ряд важливих законодавчих актів та чимало суттєвих змін були внесені за цей період і до КЗпП України, у тому числі, і щодо правового регулювання звільнень працівників з ініціативи роботодавця. Нині п. 6 ст. 40 КЗпП України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Вказана норма, як вже наголошувалося вище, може застосовуватися лише в разі неможливості переведення працівника з його згоди на іншу роботу. Недотримання цього припису закону викликає потребу поновлення особи на колишній роботі. У випадку з'ясування судом, що інша робота дійсно була, але роботодавець її не запропонував працівнику, рішення визнається незаконним (якщо працівник підлягав звільненню за вказаною підставою).

Підводячи підсумки наведеного, вважаємо за доречне зазначити: хоча трудове законодавство з моменту прийняття КЗпП 1918 року й зазнало істотних змін, проте, з нашого погляду, воно по-

требує вдосконалення у зв'язку з тим, що розглянута норма - п.6. ст. 40 КЗпП України є гарантією поновлення на роботі осіб, звільнення яких визнано незаконним. Водночас, воно обмежує право працівника, який зайняв запропоновану посаду, іноді зовсім не підозрюючи про своє майбутнє переведення, або звільнення у зв'язку з поверненням колишнього працівника.

Для подальшої наукової розробки актуальними можуть бути питання правозастосовної практики поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, Не зважаючи на те, що інститут трудового спору, конфлікту вже включено до проекту Трудового кодексу України, все ж таки не вирішеними залишається велика кількість проблем, в тому числі щодо розірвання трудового договору на підставі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Як вбачається з аналізу проекту Трудового Кодексу України, його розробники у ст. 107 передбачили можливість поновлення працівника на роботі винятково за рішенням суду, цим самим звужуючи зміст цієї підстави. В такому викладі припинення трудового договору у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу - належить до підстав припинення трудового договору за ініціативою осіб, що не є стороною, а не до ініціативи роботодавця, що є стороною правовідношення. Трудовий кодекс України повинен відповідати сучасним вимогам розбудови правової держави, для його нової редакції, недостатньо лише аналізу колишнього й чинного трудового законодавства України.

На нашу думку, існує потреба ретельно проаналізувати правове регулювання звільнення працівників з ініціативи роботодавця за досліджуваною підставою, що містяться в міжнародно-правових актах, і судовій практиці країн з розвинутою ринковою економікою, для подальшої наукової розробки цієї проблематики у нашій країні, з урахуванням впливу вищевказаного міжнародного досвіду на розвиток національної системи трудового права.

1. *Про практику розгляду судами трудових спорів* : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 (зі змінами,

доповненнями від 0.1 04. 1994 р. N 4; від 26.10. 1995 р. N 18, від 25.05. 1998 р. N 15. **2.** *Вишновецька С.В.* Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С. В. Вишновецька // Повітряне і космічне право. – 2009.– №1(10). – С. 57. **3.** *Устав о промышленном труде* (Св. Зак. Т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 – 228; 541 – 594; / Составил В.В. Громан. – Петроград: Издание Юридического книжного склада «Право», 1915 р. – 439 с.; Статут про промислову працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm> Текст статуту; **4.** *Таль Л.С.* Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Таль Л.С. - Ярославль, 1918. – С. 95; Васильев Д.А. Фабричное законодательство России конца XIX - начала XX вв. : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Васильев Д.А. – М., 2001. – 168 с. **5.** *Кодекс законов о труде* // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905. **6.** *Таль Я. С.* Очерк промышленного рабочего нрава / Таль Я.С. – М., 1918. – С 143; Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751. **7.** *Кодекс законів про працю Української СРР* // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751. **8.** *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. **9.** *Основи законодавства Союзу СРСР і союзних республік про працю* від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1970. – № 29; Кодекс законів про працю України : Закон України від. 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.

Kyrychenko Tamara. Background of formation and development of legal regulation the termination of employment agreement according to paragraph 6 article 40 Labor Code of Ukraine

The issue of termination of the employment agreement by the employer has always been in the focus of jurisprudents, but legal regulation

of termination of employment agreement based on the reinstatement of the employee, that previously performed this work, is very controversial and poorly developed in the labor law hitherto.

The analyzed case is the right (not the obligation) of the employer to terminate the employment agreement with an employee complimented by the renewal of an employee who previously held this position. The specific of this reason is that the choice of expediency employee dismissal is not decided by the legislator, but directly by the employer in accordance with labor legislation, taking into account the personality of the employee, the situation in the enterprise, institution, organization or other circumstances, etc.

Although labor legislation since the adoption of the Labor Code in 1918 has undergone significant changes, but it needs to be improved in relation to the norm in paragraph 6 Article 40 Labor Code of Ukraine. This provision is a guarantee of reinstatement of persons, whose dismissal was invalidated. However, it limits the right of an employee, who took the offered position without knowing about the future transfer or dismissal in connection with the return of the former employee.

For further scientific research the issue of legislative and regulatory compliance practices of reinstated employee, previously performed this work is as relevant as ever. Despite the fact that the institution of labor disputes and labor controversies are included in the draft of the Labour Code of Ukraine, a large number problems, including the termination of employment agreement based on the reinstatement of the employee, who previously performed this work, are still unresolved.

Based on the analysis of the Labour Code of Ukraine draft, its the developers in the Art. 107 foresaw the possibility of employee renovation on the work exclusively under the court decision, in such way they narrowed the content of the cause. In this interpretation the termination of employment agreement in the case of renewal of an employee, that previously performed this work – refers to the grounds for termination of employment contract on the initiative of third persons, not employer, who is the part legal relationship. Labor Code of Ukraine must meet modern

requirements of building the rule-of-law state, for its new edition the simple analysis of former and current labor laws is insufficient.

Key words: employment agreement, termination of employment agreement by the employer, dismissal, reinstatement of employment, restriction of employee rights.