

ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОНОВЛЕННЯМ НА РОБОТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ РАНІШЕ ВИКОНУВАВ ЦЮ РОБОТУ

Законодавство про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у тому числі й у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, здебільшого формувалося до внесення істотних змін і доповнень до законодавства про працю.

Протягом ІХХ ст. держава здійснювала законодавче регулювання відносин звільнення працівників лише в мінімальних обсягах. Наприклад, відповідно до «Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» від 24 травня 1835 р., наймач мав право звільнити робітника у зв'язку з невиконанням ним своїх обов'язків, а також через «дурну поведінку» за умови попередження за 2 тижні.

Ані положення фабрично-трудоного законодавства, ані Статут про промислову працю, прийнятий у 1913 р. в Росії (що діяв на території України, яка входила до складу Російської імперії), не передбачали обов'язкового поновлення на роботі незаконно звільненого працівника й переведення або звільнення у зв'язку із цим іншого, який зайняв його місце. Звільненому відповідно до цього Статуту надавалося лише право протягом одного місяця оскаржити цю процедуру до суду, який, визнавши звільнення незаконним, міг винести постанову про відшкодування працівникові збитків, яких він зазнав.

Після лютневої революції розпочинається наступний етап розвитку законодавства про припинення трудових правовідносин, що характеризується прийняттям Кодексу законів про працю РРФСР 1918 р., в якому підстави звільнення працівника були закріплені у ст. 46. Указувалося лише на право останнього оскаржити постанову органів управління підприємством при звільненні з підстав, передбачених у пп. а, б, г ст. 46 КЗпП РРФСР до місцевого відділу праці, а також право сторін оскаржити рішення місцевого відділу праці з питань звільнення до обласного комітету праці.

Основне значення у становленні українського законодавства про працю мав Кодекс законів про працю Української СРР 1922 р., у ст. 47 якого містилися основні підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача. у цьому Кодексі у первинному його вигляді взагалі не згадувалося ні про поновлення працівника, ні про право на звернення до відповідного органу стосовно питань неправомірного звільнення.

Згідно зі ст. 6 постанови НКП СРСР «Про порядок відновлення на посаді відповідальних працівників» від 18 жовтня 1929 р. було передбачено: якщо посада, яку повинен знову зайняти відновлюваний працівник, зайнята іншою особою, остання має бути переведена на іншу посаду й лише за відсутності останньої працівник може бути звільнений з видачею йому вихідної допомоги. Таке правило було відоме законодавству, але не як загальна норма, поширювана на всіх робітників і службовців, а як та, що стосується лише відповідальних працівників.

У постанові Пленуму Верховного Суду СРСР «Про практику судових органів по цивільних справах» від 30 грудня 1937 р. у ст. 7 було вказано, що 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.

Звільнення, як одна із підстав розірвання трудового договору з ініціативи наймача, у зв'язку з поновленням працівника, який раніше виконував відповідну роботу, у своєму первинному вигляді було передбачено Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47№ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР» від 15 вересня 1956 р.. До ст. 47 цього кодифікованого акта було включено 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 неправильно звільнена із цієї посади.

Дія цієї норми Кодексу тривала до видання Указу Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін у Кодекс законів про працю УРСР» від 24 вересня 1958 р., яким п. «і» ст. 47 КЗпП УРСР було викладено в новій редакції, а саме: трудовий договір міг бути розірваним наймачем з працівником у разі поновлення на роботі за встановленим законом порядком робітника або службовця, який раніше виконував цю роботу. Разом

із тим законодавство не встановлювало норми, яка зобов'язувала б наймача запропонувати працівникові, якого звільняли із цієї підстави, іншу роботу.

Прийняті в 70-ті роки ХХ ст. кодифіковані акти (Основи законодавства СРСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. й Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р.) з деякими змінами відтворили вказану підставу звільнення, яке могло бути здійснено лише з відома фабричного, заводського або місцевого комітету профспілки. Основи законодавства СРСР й КЗпП УРСР встановлювали правило, що трудовий договір міг бути припинений лише у випадку, якщо працівник був поновлений на даній роботі рішенням комісії з трудових спорів, ФЗМК профспілки, судом або рішенням вищестоячого органу. Це було пов'язано з наявністю Переліків № 1 і 2 працівників, спори яких розглядалися тільки вищестоящою організацією.

За п. 6 ст. 40 КЗпП УРСР 1971 р. адміністрація вправі звільнити працівника в разі поновлення на роботі за встановленим законом порядком іншої особи, яка раніше виконувала цю роботу. у цій статті законодавчо вже було передбачено обов'язок адміністрації запропонувати такому працівникові переведення на іншу роботу за відповідною кваліфікацією, а також заборону звільнення в період тимчасової непрацездатності працівника й перебування його у відпустці. Звільнення без попередньої згоди комітету профспілки визнавалося незаконним, а звільнений працівник підлягав поновленню на попередній роботі, що також нормативно знайшло відбиття у ст. 43 КЗпП УРСР.

У 90-ті роки судовий захист прав громадян на працю було значно розширено: по-перше, усі спори про звільнення розглядалися безпосередньо судом незалежно від підстав звільнення, по-друге, були ліквідовані раніше існуючі Переліки №1 і №2.

На сьогодні Кодексом законів про працю України п. 6 ст. 40 передбачено розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Указана норма може застосовуватися лише в разі неможливості переведення працівника з його згоди на іншу роботу. Недотримання цього припису закону викличе потребу поновлення особи на колишній роботі. Таке рішення може бути винесено, якщо працівник підлягав звільненню за вказаним положенням і якщо інша робота дійсно була, але її не було йому запропоновано.

Характерно, що наявність норми у ст. 40 КЗпП України, як підстави звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував відповідну роботу, не зобов'язує роботодавця припинити трудові правовідносини, тому що в ній передбачено право, а не обов'язок власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір. Питання про доцільність звільнення за цією підставою вирішується в кожному конкретному випадку в рамках законодавства про працю й з урахуванням конкретної обстановки на підприємстві, в установі чи організації, а також особистості працівника та інших обставин.

Підводячи підсумки наведеним міркуванням зазначимо: хоча трудове законодавство з моменту прийняття КЗпП 1918 р. й зазнало істотних змін, проте, з нашого погляду, воно потребує вдосконалення у зв'язку з тим, що розглянута норма п. 6 ст. 40 КЗпП України є гарантією поновлення на колишній роботі осіб, звільнення яких визнано незаконним. у той же час воно обмежує право працівника, який зайняв запропоновану посаду, не підозрюючого про майбутнє переведення або звільнення у зв'язку з поверненням колишнього працівника.

Як вбачається, при прийнятті нового Трудового кодексу України, який відповідатиме сучасним вимогам розбудови правової держави, недостатньо лише аналізу колишнього й чинного трудового законодавства України. Існує потреба ретельно проаналізувати норми правового регулювання звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що містяться в міжнародно-правових актах, і практику країн з розвиненою ринковою економікою з метою з'ясування відповідності національного законодавства міжнародним стандартам і запозиченому передовому досвіду.

Кайтанський О. С.,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ЗА ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»

Актуальність теми зумовлена тим, що молоде покоління — це трудовий потенціал, що є основою держави, її продуктивною