

О. Д. ЖУРАВЕЛЬ,  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ВЧИНЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ: ІСТОРИЧНИЙ ПІДХІД

Стаття присвячена питанням правового регулювання звільнення працівників за вчинення аморального проступку. Досліджено розвиток законодавства про працю на теренах України у дореволюційному періоді, радянському періоді та його стан на сьогоднішній день. Встановлено причинно-наслідкові зв'язки між звільненням як соціальним явищем та закріпленням цього явища на законодавчому рівні. За результатами роботи сформовано висновки щодо подальшого удосконалення законодавства про працю у сфері звільнення працівників за вчинення аморального проступку.

**Ключові слова:** звільнення, аморальний проступок, історичний підхід.

**Постановка проблеми.** Конституція України 1996 р. у ч. 1 ст. 43 закріплює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Однією з основних гарантій, що забезпечують здійсненність цього права, виступає закріплення на законодавчому рівні підстав для звільнення працівників. Це зроблено з метою запобігти незаконним та необґрунтованим звільненням працівників, як більш незахищеної сторони трудового договору.

**Метою** даної роботи виступає дослідження поняття звільнення працівника та підстав для такого звільнення, аналіз правового регулювання звільнення працівників за вчинення аморального проступку у історичному аспекті, встановлення причинно-наслідкових зв'язків між звільненням, як соціальним явищем та його закріпленням на законодавчому рівні.

**Дослідженнями** зазначеної проблематики займалися такі видатні вчені, як А. І. Рогожин, А. П. Таранов, Б. М. Бабій, В. Е. Бражников, О. В. Пашенко, О. І. Процевський, Ю. В. Ісаєв, І. Д. Копайгора, І. П. Сафронова. Проте дослідження не носили цілеспрямованого та комплексного характеру. Саме тому вбачається за доцільне підійти до вивчення цього питання з метою формування цілісної системи науки трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** Перш за все, слід дослідити зміст такої категорії, як звільнення. У науці трудового права та законодавстві про працю вживаються дві категорії, пов'язані з припиненням тру-

дових правовідносин. Це припинення трудового договору та розірвання трудового договору. Категорія «припинення трудового договору» є ширшою за категорію «розірвання трудового договору», оскільки вона передбачає закінчення дії трудових правовідносин між працівником та роботодавцем у всіх випадках, встановлених законодавством про працю. Категорія «звільнення» є синонімом до «припинення трудового договору», оскільки за змістом вона повністю повторює її сутність [2, с. 208].

Звільнення працівника можливе лише за наявності підстав для такого звільнення. Підставою для звільнення виступає юридичний факт (або їх сукупність), що закріплюється на законодавчому рівні. Чинне законодавство про працю передбачає декілька груп підстав для звільнення працівників, в залежності від того, хто виступає ініціатором такого звільнення: припинення трудового договору за спільною згодою сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб (які не є стороною трудового договору). Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є одним із найбільш проблемних питань теорії та практики трудового права. Це викликано певними об'єктивними (особливості економічного становища) та суб'єктивними (відношення до працівника) факторами.

За загальним правилом виділяють два види підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: загальні (ст. 40 КЗпП) та додаткові (ст. 41 КЗпП та спеціальне законодавство) [2, с. 219].

Особливої уваги заслуговують додаткові підстави для звільнення працівників. Додаткові підстави є підставами, що поширюються на певне коло працівників, при цьому такі підстави повинні мати вичерпний характер. Серед додаткових підстав для розірвання трудового договору окреме місце посідає звільнення працівників, що виконують виховні функції за вчинення аморального проступку, що є несумісним з продовженням роботи.

Безумовно, розвиток законодавства про звільнення неможливо розглядати відокремлено від розвитку законодавства про працю в цілому. У цьому аспекті слід виділити три періоди розвитку законодавства про працю:

- дореволюційний період (др. пол. XIX ст. – 1917 р.);
- радянський період (1917–1990 рр.);
- сучасний період (1990 р. – до сьогодні).

Дореволюційний період характеризувався появою фабричного законодавства (що служило поштовхом для розвитку науки трудового права та законодавства про працю) у другій половині XIX ст. Це було викликано розвитком революційного руху за захист прав працівників. Фабричне законодавство зробило спробу захистити права малолітніх та неповнолітніх працівників, жінок від шкідливих умов праці. Додатково фабричне законодавство вносило зміни до регулювання робочого часу, нагляду за закладами фабричної промисловості. Проте застосування таких законів було передбачено тільки на приватних підприємствах, та залежало від роботодавця, а тому не поширювалось на значну частину працівників [3, с. 226].

У цілому фабричне законодавство можна охарактеризувати як орієнтоване на роботодавця, оскільки застосування норм, які захищали працівників, залежало виключно від його рішення.

На противагу слід зазначити, що «Устав о промышленном труде» 1913 р. був першим кодифікованим актом, в якому закріплювалися підстави для звільнення працівників, що було, безумовно, важливою гарантією реалізації права працівників на працю [4]. Так, безсумнівним доробком цього акта стало зародження ідеї, яка в майбутньому перетворилася на обов'язковий елемент такої підстави для звільнення працівників за вчинення аморального проступку. Такою ідеєю стала несумісність поведінки працівника з майбутньою трудовою діяльністю. Про це говорить виділена в окремий пункт підстава стосовно зухвалості та поганій поведінки працівника. Звісно, у той період така підстава носила виключно суб'єктивний характер і зміст її розкривався у неформальних міжособистісних відносинах між пра-

цівником та роботодавцем (іншими управляючими особами), проте зі спливом часу ми можемо побачити зміну направленості такої підстави з першого типу відносин на професійно-трудова відносин.

Трудове право на Україні під час радянського періоду, так само як і інші галузі права, формувалось і розвивалось на основі трудового законодавства і практики РРФСР. Це відбувалось на підставі постанови з'їзду Рад УРСР про поширення на територію України всіх декретів і розпоряджень Робітничо-Селянського Уряду РРФСР, які мали загальне для всієї Федерації значення [5, с. 189].

На початковому етапі становлення радянської влади значна увага приділялася регулюванню робочого часу (боротьба за 8-годинний робочий день), унормування практики здійснення виплат заробітної плати (збільшення розмірів заробітної плати, обмеження відрахувань із заробітної плати задля забезпечення реальності заробітку). Окрім того, значне місце у правовому регулюванні праці у цей період посідало питання дисципліни праці [5, с. 192–194].

Одним із основних досягнень радянської влади на цьому етапі стало закріплення на законодавчому рівні ідеї звільнення працівників через профспілки, що ставило працівників у незалежне від роботодавця положення. Загалом звільнення дозволялось лише за наявності серйозних підстав – ворожість до радянської влади, працевлаштування без дозволу профспілки чи біржі праці та ін. [5, с. 196].

У період воєнної інтервенції було прийнято Кодекс законів про працю (1918 р.), який характеризувався введенням загальної трудової повинності (посилення державного примусу для залучення до праці та для підтримання трудової дисципліни) [6]. Проте внаслідок своєї недосконалості та переходу від воєнного комунізму до мирної господарської діяльності виникла потреба у створенні нового законодавчого акта, що мав регулювати трудові відносини у відповідності до вимог того часу. Прийняття Кодексу законів про працю малолітніх і підлітків, постанови Раднаркому УРСР «Про тарифну і фінансову політику» та ряду інших нормативних актів привело до прийняття у 1922 р. Кодексу законів про працю УРСР [5, с. 435].

Серед основних надбань цього Кодексу була відмова від загальної трудової повинності та перехід до принципу добровільної угоди (крім випадків боротьби зі стихійним лихом та ін.), закріплення тривалості нормального робочого часу не більше 8 годин (та додаткова диференціація тривалості робочого часу для неповнолітніх). Велику увагу Кодекс приділяв питанням учнівства, праці жінок, охороні праці та питанням соціального страхування працівників [5, с. 438].

Перелік підстав для звільнення працівників, порівняно з Кодексом законів про працю 1918 р., було розширено. Так, у статтях 46–48 встановлювались три основних групи підстав для звільнення: за взаємною згодою сторін, з ініціативи роботодавця, з ініціативи працівника. Однак усі підстави для звільнення працівника з ініціативи роботодавця носили загальний характер, тобто поширювались на всі категорії працівників [7].

Незважаючи на однобічність у правовому регулюванні звільнень працівників на рівні Кодексу законів про працю, додаткові підстави для звільнень працівників все ж знаходили своє закріплення у спеціальному законодавстві. Так, уперше закріплено додаткові підстави для звільнення працівників у Постанові ЦВК та РНК СРСР від 13 жовтня 1929 р. Особливістю цього акта є те, що він поширював випадки притягнення до дисциплінарної відповідальності на спеціальних суб'єктів – осіб, що виконують керівні функції. При цьому окрім таких дисциплінарних стягнень, як попередження та догана, закріплювалася можливість звільнення цих осіб.

Не дивлячись на прогресивний характер Кодексу законів про працю 1922 р., до нього постійно вносились зміни, які були пов'язані з певними історичними етапами розвитку та закріплення радянської влади на теренах України. Наприклад, у період Другої світової війни правове регулювання праці було підпорядковано єдиній меті – розгрому ворога. Як наслідок, законодавство про працю поповнилось положеннями про скасування часткових і додаткових відпусток у натурі, встановленням щоденних тригодинних понаднормових робіт та ін. [8, с. 196]. Універсальність Кодексу законів про працю 1922 р., його гнучкий характер (в аспекті внесення змін та доповнень) дозволили йому проіснувати майже п'ятдесят років.

Прийнятий 10 грудня 1971 р. Кодекс законів про працю (набув чинності 1 червня 1972 р.) став основним актом, що регулює трудові правовідносини. Слід відзначити, що цей нормативний акт має доволі специфічний характер. Наприклад, за своєю юридичною силою він суттєво відрізняється від законів та підзаконних актів, оскільки положення ст. 4 цього Кодексу вказує на те, що акти законодавства можуть прийматись відповідно до КЗпП [9].

Однією з особливостей нині чинного Кодексу законів про працю є першість у закріпленні додаткових підстав для звільнення працівників з ініціативи роботодавця на рівні кодифікованого акта. Так, ст. 41 КЗпП закріплює право роботодавця на звільнення окремих категорій працівників у певних встановле-

них законодавством випадках. До них, зокрема, належить можливість звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку, що є несумісним з продовженням роботи.

Взагалі причинами для закріплення такого роду підстав на законодавчому рівні служили: стабілізація економіки та державного ладу, перехід до концепції формування у працівника свідомого та сумлінного ставлення до праці, розмежування обов'язків певних категорій працівників за рівнем «значущості виконуваної роботи».

Проте законодавець, закріпивши таку підставу для звільнення, як звільнення працівника за вчинення аморального проступку, не конкретизував її. А саме: не визначив коло суб'єктів, що підпадають під вплив даної норми; ввів додаткові оціночні поняття (чим ускладнив правозастосовну діяльність відповідних органів). Хоча відповіді на ці питання і містяться у ППВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів», проте серед науковців виникали (і виникають) диспути стосовно визначення кола суб'єктів, що підпадають під вплив цієї статті; спори про склад і «значущість» аморального проступку та ін.

Сучасний етап розвитку законодавства про працю у сфері звільнення працівників почався з прийняття 16 липня 1990 р. Декларації про державний суверенітет України та Акта проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 р.

Особливістю даного періоду стало прийняття Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», яким законодавець поклав на роботодавця обов'язок звернутись до профспілки перед звільненням працівника та зобов'язавши її розглянути подання роботодавця у п'ятнадцятиденний строк стосовно такого звільнення. Саме так законодавець закріпив додатковий механізм захисту працівників від незаконних та необґрунтованих звільнень.

**Висновки.** Отже, можна зробити висновок, що з моменту появи перших законодавчих актів про працю у другій половині XIX ст. воно зазнало значних змін. Це стосувалось змін у сфері робочого часу, оплати праці та її умов, соціального страхування та розгляду трудових спорів. Розвивалось і законодавство про працю у сфері звільнення працівників за ініціативи роботодавця. Так, починаючи з «Устава о промышленном труде» на законодавчому рівні встановлювались підстави для звільнення працівників. Цю ініціативу було продовжено і у наступних Кодексах законів про працю 1918 р. і 1922 р., що свідчило, безсумнівно, про намагання тогочасної влади урівняти положення між сторонами трудового договору.

Зрозуміло, що закріплення додаткових підстав для звільнення окремих категорій працівників вимагало більш стабільної ситуації у державі. Саме через особливості державного ладу, перехідний стан економіки та ситуації на міжнародній арені не вдавалося можливим закріпити такі положення. Окрім того, важливим стало розуміння підвищеної відповідальності, яка покладається на ті категорії працівників, підстави для звільнення яких отримали своє закріплення. Дійсно, праця особи, що виконує виховні функції, наділена додатковою, моральною відповідальністю. Вона не може бути унормована та регламентована, проте її існування є таким, що не може бути невизнаним. Такий додатковий рівень відповідальності породжує додаткові обов'язки, які

цілком закономірно покладені в основу звільнення працівників, що виконують виховні функції за вчинення аморального проступку.

Однак враховуючи усі досягнення законодавства про працю, враховуючи усі зміни, які вносились до нього, ми мусимо визнати, що все ж таки воно потребує подальшого вдосконалення і внесення змін. Чинний на сьогодні КЗпП застарів та не відповідає вимогам сьогодення в межах стрімкої динаміки розвитку ринку. Тому слід доопрацювати та прийняти новий основний закон у сфері праці – Трудовий кодекс України. При цьому він має відповідати вимогам економічної ситуації сьогодення та враховувати усі надбання попередніх нормативних актів у сфері праці.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. – Х. : ТОВ «Одіссей», 2007. – 48 с.
2. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. История государства и права Украинской ССР / А. И. Рогожин, А. П. Таранов, С. Л. Фукс ; авт.: Б. М. Бабий, В. Е. Бражников, Л. Л. Потарикина. – К. : Наук. думка. Т. 1. (с древнейших времен до Великой Октябрьской социалистической революции). – 1987. – 318 с.
4. Устав о промышленном труде (извлечение). Приложение из учебного пособия И. Я. Киселева «Трудовое право России» (Москва, 2001) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm#1>.
5. Історія держави і права Української РСР / Б. М. Бабій, А. П. Таранов, В. М. Терлецький. – К. : Наук. думка. Т. 1: 1917–1937 рр. – 1967. – 674 с.
6. Кодекс законов о труде 1918 года. Приложение из учебного пособия И. Я. Киселева «Трудовое право России» (Москва, 2001) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm).
7. СУ УССР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
8. Історія держави і права Української РСР / Б. М. Бабій [та ін.]. – К. : Наук. думка. Т. 2: 1937–1967 рр. – 1967. – 428 с.
9. Кодекс законів про працю України : станом на 1 верес. 2015 р. – Х. : Право, 2015. – 124 с.

### REFERENCES

1. *Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]*. 2007. Kharkiv. TOV «Odissei» [in Ukrainian].
2. Zhernakov V. V., Prylypko S. M. & Yaroshenko O. M. (2012). *Trudove pravo [Labor Law]*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
3. Rogozhin A. I., Taranov A. P., Fuks S. L., Babiy B. M., Brazhnikov V. E., Potarikina L. L. (1987). *Istoriya gosudarstva i prava Ukrainской SSR. [History of State and Law of the Ukrainian SSR]*. (Vol. 1). Kiev: Nauk. Dumka [in Russian].
4. Kiseleva I. Ya. (2001). Ustav o promyshlennom trude (izvlechenie). Prilozhenie iz uchebnogo posobiya «Trudovoe pravo Rossii» [The Charter of the industrial work (extract). The application of the textbook «Labor Law of Russia «]. Moskva. [www.hist.msu.ru](http://www.hist.msu.ru). Retrieved from <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm#1> [in Russian].
5. Babii B. M., Taranov A. P., Terletsy V. M. (1967). *Istoriia derzhavy i prava Ukrainской RSR [History of State and Law of the Ukrainian SSR]*. (Vol. 1). Kiev: Nauk. dumka [in Ukrainian].
6. Kiseleva I. Ya. (2001). *Kodeks zakonov o trude 1918 goda. Prilozhenie iz uchebnogo posobiya «Trudovoe pravo Rossii» [The Labour Code in 1918. The application of the textbook «Labor Law of Russia «]*. Moskva. [www.hist.msu.ru](http://www.hist.msu.ru). Retrieved from [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm) [in Russian].



7. SU USSR.(1922). [SU USSR], 52 [in Russian].
8. Babii B. M. et al. (1967). *Istoriia derzhavy i prava Ukrainskoi RSR [History of State and Law of the Ukrainian SSR].* (Vol. 2). Kiev: Nauk. dumka [in Ukrainian].
9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : stanom na 01 veresnia 2015 roku [Labor Code of Ukraine : as of September 1, 2015]. (2015). Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].

А. Д. ЖУРАВЕЛЬ

аспирант кафедри трудового права Национального юридического университета  
имени Ярослава Мудрого

### ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ЗА СОВЕРШЕНИЕ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА: ИСТОРИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Статья посвящена вопросам правового регулирования увольнения работников за совершение аморального проступка. Исследовано развитие законодательства о труде на территории Украины в дореволюционный период, советский период и его состояние на сегодняшний день. Установлены причинно-следственные связи между увольнением как социальным явлением и закреплением этого явления на законодательном уровне. По результатам работы сформированы выводы по дальнейшему совершенствованию законодательства о труде в сфере увольнения работников за совершение аморального проступка.

**Ключевые слова:** увольнение, аморальный проступок, исторический подход.

O. D. ZHURAVEL

PhD Candidate of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University

### THE LEGAL REGULATION OF THE DISMISSAL OF EMPLOYEE FOR COMMITTING OF AN IMMORAL MISDEMEANOR: THE HISTORICAL APPROACH

**Problem setting.** This article is devoted to historical issues of legal regulation of dismissal for committing an immoral misdemeanor. It is one of the most unexplored problems in the theory of labor law science because of the relatively short existence of this institute.

**Analysis of recent researches and publications.** In this article have been analyzed publications of B. M. Babii, A. P. Taranov, A. I. Rohozhyn in the field of historical development of Ukraine, specifically in the sphere of labor legislation. Those researches include the different historical approaches to legal regulation of employee's dismissal through the development of Ukrainian statehood.

**Target of research.** The aim of this article is to research the development of labor legislation in Ukraine in the pre-revolutionary period, the Soviet period and its condition today and to establish the causal connection between the dismissal as a social phenomenon and fixing this phenomenon in law.

**Article's main body.** The main idea of the article is to show the historical development of labor legislation in Ukraine, especially in the sphere of employee's dismissal; to describe main attainments of labor legislation in regulation of employee's labor with using of the historical approach; to give comparative characteristic of the main labor acts of Ukraine in the different history periods.

**Conclusions and prospects for the development.** By the result of work have been formulated conclusions on further improvement of labor legislation in the field of dismissing workers for committing of an immoral misdemeanor.

**Key words:** dismissal, immoral misdemeanor, historical approach.