

Резюме

Стаття раскрывает содержание понятия «объяснения заявителей, заинтересованных лиц и их представителей в нотариальном процессе». По результатам проведенного исследования сделаны предложения по улучшению нотариального процессуального законодательства.

Ключевые слова: объяснения заявителей, средство доказывания, нотариальный процесс.

Summary

The article exposes maintenance of concept „explanations of declarants, interested persons and their representatives in notarial process”. As a result of the research conclusions are drawn to serve as the basis to improve the notarial process law.

Key words: explanations of declarants, means of proving, notarial process.

Отримано 21.09.2012

О. С. БОНДАР

*Олександр Сергійович Бондар, магістр права,
здобувач Дніпропетровського державного універ-
ситету внутрішніх справ*

**ГЕНЕЗИС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА
ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ**

Конституція України¹ гарантує громадянам право на працю і захист від незаконного звільнення. Водночас перехід до ринкових відносин, зміна напрямів розвитку української економіки, кардинальні перетворення у відносинах власності, приватизація та роздержавлення спричинили падіння попиту на робочу силу, безробіття, загострення розбіжностей між роботодавцем і працівником. Зазначену ситуацію підсилила ще й світова економічна криза, наслідки якої призвели до зростання безробіття у десятки разів та численних порушень трудових прав працівників. Отже, сучасний стан правової регламентації захисту трудових прав працівників, зокрема права громадян від незаконного звільнення з роботи, навряд чи можна визнати належним. Правові приписи щодо припинення трудового договору з ініціативи роботодавця повинні забезпечувати високий рівень реалізації трудових прав працівників і бути надійним гарантом від незаконних звільнень, тим більше, у такий скрутний час для економіки нашої держави, коли кожне оплачуване робоче місце «на вагу золота».

Тому надзвичайної *актуальності* набуває дослідження процесу історичного становлення, розвитку та об'єктивної обумовленості правового регулювання звільнення працівників з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі. Важливо зазначити, що неможливо побудувати ефективний і відповідний умовам сьогодення правовий механізм захисту працівників від незаконних звільнень або удосконалити існуючий, не звернувши належної уваги на історичні передумови виникнення та розвитку відповідного правового регулювання звільнення працівників. Питання стосовно підстав звільнення працівників, зокрема й з ініціативи роботодавця, свого часу були предметом досліджень М. Г. Александрова, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, І. Я. Кисельова, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, М. І. Іншина, Ю. П. Орловського, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, О. В. Смирнова, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та деяких інших вчених. Проте як в науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі відсутня загальноовізнана думка щодо розуміння важливості дослідження генезису правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді, що визначає *актуальність* обраної тематики наукового пошуку та визначає її *мету*.

Завданням цієї статті є аналіз наукових поглядів у різні періоди розвитку вчень про підстави звільнення працівників та відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування становлення й розвитку досліджуваних проблемних питань.

Наукова новизна статті визначається тим, що у ній на основі правового аналізу колишніх та сучасних теоретичних підходів щодо підстав звільнення працівника взагалі і такої підстави, як невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі зокрема, визначено їх важливе значення та сутність, надано конкретні пропозиції і рекомендації щодо удосконалення нормативно-правових актів із зазначених питань.

Ще чинний правовий масив актів з питань регулювання трудової діяльності в цілому сформований у пострадянські часи, а отже, вже тривалий час перестав відповідати вимогам сьогодення та врегульовувати повною мірою велике та доволі проблемне коло питань, пов'язаних з реалізацією конституційних гарантій працівників від незаконного звільнення. Не враховуючи зазначену вище конституційно встановлену га-

рантію, суттєвих змін, які дійсно допомагали на належному правовому рівні врегулювати механізм звільнення працівників, зокрема й на підставі невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі, законодавець поки що не здійснив, тому до цього часу основним нормативно-правовим актом з питань регулювання праці на теренах нашої сучасної та правової держави все ще залишається Кодекс Законів про Працю України – ґрунтовний радянський спадок, якого ми дуже важко та довго намагаємось позбавитись².

Становлення та розвиток правового регулювання підстав звільнення працівників тоді ще в УСРР було започатковано прийняттям Кодексу Законів про працю РРФСР 1918 р.³, який і призвів безпосередньо до першої кодифікації й трудового законодавства УСРР. Звільнити працівника у ті часи можливо було за підставами, встановленими у ст. 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. Працівник вправі був оскаржити постанову органів управління підприємством при звільненні з підстав, передбачених у пп. а, б, г ст. 46 КЗпП РРФСР 1918 р. до місцевого відділу праці.

Наступні зміни у правовому регулюванні звільнення працівників відбулися вже з прийняттям КЗпП УСРР 1922 року, що був затверджений Постановою Всеукраїнського Центрального Виконавчого Комітету (ВУЦВК) від 2 грудня 1922 року⁴. У ст. 1 Кодексу Законів про Працю 1922 р. (КЗпП 1922 р.) було зазначено, що «постанови Кодексу Законів про Працю поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, у тому числі і вдома (квартирників), і обов'язкові для всіх підприємств, установ та господарств (державних, не виключаючи військових, громадських і приватних, в тому числі й тих, що роздають роботу додому), а також на осіб, що застосовують найману працю за плату». Умови праці тимчасових працівників, на сезонних роботах, а також порядок застосування Кодексу Законів про Працю у куркульських господарствах регулювалися спеціальними законами. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача були закріплені у декількох статтях КЗпП 1922 р., зокрема у ст.ст. 36 та 47. Але водночас слід зазначити, що у КЗпП УСРР 1922 р. в період його чинності було внесено багато змін, зокрема і з питань звільнення працівників з ініціативи наймача. Безпосередньо підстави звільнення працівників з ініціативи наймача були встановлені у ст. 47 КЗпП 1922 р., 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 на місяць без поважних причин; є) 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 встановлений чотиримісячний строк. Водночас мала місце й окрема норма, що містилась у ч. 2 ст. 36 КЗпП УСРР 1922 р., 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. Разом із тим, 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.

15 вересня 1956 р. до ст.ст. 37, 46, 47, 47№ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР 1922 р., що визначали підстави розірвання трудового договору з ініціативи наймача, було внесено суттєві зміни⁵. Так, ст. 47 КЗпП 1922 р. була викладена в новій редакції, відповідно до якої трудовий договір міг бути розірваним на вимогу адміністрації в таких випадках: а) у разі повної або часткової ліквідації підприємства, установи, організації, а також у разі скорочення штатів; б) внаслідок зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру; в) коли виявиться, що працівник непридатний виконувати роботу, яка покладена на нього трудовими обов'язками; г) якщо працівник систематично не виконує без поважних причин обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, і раніше вжиті заходи дисциплінарного впливу не дали позитивних наслідків; д) внаслідок вчинення працівником 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, незалежно від того, зв'язано це з його роботою чи ні; е) якщо працівник зробить прогул, а адміністрація не визнає доцільним застосувати до нього інші заходи впливу; є) якщо працівник не вийде на роботу через тимчасову втрату працездатності після закінчення встановлених строків; ж) при звільненні працівника з посади порядком підлеглості на підставі діючих на підприємствах і в установах спеціальних статутів про дисципліну; з) якщо на посаду, яку займає працівник, за рішенням розцінюючо-конфліктної комісії або суду, чи на підставі відповідного закону про збереження посад, поновлюється працівник, який був неправильно звільнений з цієї посади.

Отже, у КЗпП 1922 р. однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи наймача вже окремо була виявлена непридатність працівника виконувати роботу, яка покладена на нього трудовими обов'язками. З цього приводу М. Г. Александров доволі влучно зазначив, що непридатність працівника виконувати робо-

ту в контексті пункту «в» ст. 47 КЗпП необхідно розуміти як наявність таких обставин, що взагалі або в даний момент не могли бути критерієм для визнання провини працівника⁶. З цієї підстави наймач вправі був звільнити працівника у випадку повної або часткової втрати ним працездатності і неможливості виконувати роботу, що підтверджувалося медичним висновком. У правовій літературі зазначалося, що сам факт часткової втрати працездатності не міг бути підставою для звільнення працівника у зв'язку з непридатністю⁷.

Необхідно підкреслити, що за непридатність підлягали також звільненню працівники, які були позбавлені права виконувати певну роботу, якщо за законом виконання її допускалося після одержання в установленому порядку спеціальних прав (шофери, водії електротранспорту). У цьому зв'язку цікаву позицію визначив Л. П. Коняхін: звільнення шоферів не є правильним за пунктом «в» ст. 47 КЗпП УСРР, оскільки позбавлення права управління транспортним засобом безпосередньо пов'язане з винними діями працівника, водночас як досліджувана підстава передбачає можливість звільнення в разі відсутності його провини⁸. Автор запропонував передбачити в законодавстві позбавлення права управління транспортним засобом як самостійну підставу звільнення, без виплати вихідної допомоги. Інші науковці пропонували диференціювати звільнення за непридатністю залежно від провини працівника і в статті, яка передбачатиме цю підставу звільнення, вказати три пункти: відсутність достатньої працездатності чи кваліфікації; вчинення аморальних проступків, які несумісні із займаною посадою; позбавлення права управління транспортом та встановлення різних правових наслідків залежно від конкретної причини непридатності (невиплата вихідної допомоги, попередження про наступне звільнення)⁹.

Щодо окремих категорій працівників, то їх порядок звільнення визначався спеціальним законодавчим актом, а саме: Положенням про дисциплінарну відповідальність порядком підлеглості, затвердженим постановою ВУЦВК і РНК Української СРР від 5 квітня 1930 року¹⁰. Дія цього Положення поширювалася на посадових осіб державних, кооперативних і громадських установ, організацій, підприємств, що були наділені правом наймати і звільняти працівників; відповідальних працівників інших категорій, перелік яких встановлював Народний комісаріат праці Союзу РСР за погодженням із Всесоюзною Центральною Радою Професійних Спілок і Народним комісаріатом праці УСРР, а також за погодженням із Всеукраїнською радою професійних спілок.

Окремо слід підкреслити, що звільнення робітників залізничного, морського, річкового транспорту, працівників цивільної авіації й цивільного повітроплавання, Об'єднаного державного політичного управління, осіб стройового та адміністративно-господарчого складу виправно-трудоустанов, міліції регламентувалося спеціальними законодавчими актами. Прокурор чи слідчий за порушення службових обов'язків та вчинення проступків, що зганьбили його, міг бути звільнений з посади чи навіть з органів прокуратури з позбавленням класного чину відповідно до Положення про заохочення і дисциплінарну відповідальність прокурорів і слідчих органів прокуратури СРСР¹¹. Окремі групи працівників після прийняття КЗпП УСРР взагалі залишились поза межами законодавчого захисту від незаконних звільнень.

Вихідній допомозі у законодавстві того часу також була приділена відповідна увага. Зокрема, ст. 88 КЗпП УСРР був передбачений обов'язок наймача виплатити працівнику, який звільнявся з роботи в разі ліквідації підприємства, скорочення штатів, чи внаслідок зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру, або у зв'язку з виявленою непридатністю виконувати роботу, яка була покладена на нього трудовими обов'язками, вихідну допомогу в розмірі двотижневого заробітку або попередити його за два тижні наперед про наступне звільнення. При розірванні наймачем трудового договору з працівником з інших підстав вихідна допомога не виплачувалася.

Нова «хвиля законодавчих змін» як у правовому регулюванні трудової діяльності взагалі, так і безпосередньо у правозахисному механізмі працівників від незаконних звільнень з'явилась 15 липня 1970 р. з прийняттям Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, що були введені в дію 1 січня 1971 р.,¹² та Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 р., який був введений з 1 червня 1972 року¹³. 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 п. 5 цієї ж статті) та перебування його у відпустці.

Безпосередньо у Кодексі Законів про Працю УРСР 1971 р. ст. 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 перешкождали 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 п'ява на роботі в нетверезому стані); 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль 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 роботу¹⁴. Зі змісту проаналізованої статті вбачається, що перелік зазначених підстав поши-

рюється на всіх працівників і є вичерпним. У цьому сенсі, як зауважив М. Г. Александров, термін «лише» забороняє звільнення працівників з будь-яких інших додаткових загальних підстав¹⁵.

Стаття 43 КЗпП УРСР 1971 р. містила правило, згідно з яким звільнення без попередньої згоди комітету профспілки визнавалося незаконним, а звільнений працівник підлягав поновленню на попередній роботі. М. Г. Александров з цього приводу зазначав, що відповідний комітет профспілки навіть за наявності підстав для звільнення вправі не дати згоду та запропонувати адміністрації інші способи вирішення проблеми (переведення за згодою працівника на іншу роботу, застосування заходів дисциплінарного стягнення замість звільнення)¹⁶. Ця позиція знайшла своє закріплення і у постанові Пленуму Верховного Суду СРСР від 19 жовтня 1971 р. № 6 «Про застосування у судовій практиці Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю»¹⁷, відповідно до якої суди зобов'язані були при встановленні факту звільнення працівника адміністрацією без згоди ФЗМК прийняти рішення про поновлення його на роботі.

Щодо вихідної допомоги під час звільнення, то у КЗпП УРСР було передбачено, що вихідна допомога виплачується працівнику при звільненні з ініціативи адміністрації з підстав, вказаних у пунктах 1, 2, 6 ст. 40, не допускалася заміна вихідної допомоги попередженням про звільнення. Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР» від 29 липня 1981 р. були внесені зміни до ст. 47 КЗпП, відповідно до яких при розірванні трудового договору з ініціативи адміністрації останню зобов'язали в день звільнення видати працівнику копію наказу про це¹⁸.

Черговим поштовхом для подальшого розвитку трудового законодавства слугувала «перебудова», яка розпочалася в СРСР та призвела до наступних змін у правовому регулюванні звільнення працівників. Для посилення матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну юридичній особі, та посилення боротьби з одержанням нетрудових доходів Указом Президії Верховної Ради УРСР «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів Української РСР» від 27 червня 1986 р.¹⁹ ст. 40 КЗпП УРСР доповнено п. 8, тобто ще однією підставою звільнення працівників з ініціативи адміністрації – 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. Крім цього, 22 грудня 1987 р. ЦК КПРС, Рада Міністрів СРСР і ВЦРПС прийняли постанову «Про забезпечення ефективної зайнятості населення, удосконалення системи працевлаштування і посилення соціальних гарантій для трудящих»²⁰, у якій надано право адміністрації припинити трудові правовідносини за згодою профспілкового комітету з працівниками, що досягли пенсійного віку і мали необхідний стаж для призначення повної пенсії. Такий порядок звільнення осіб, які досягли пенсійного віку, не розповсюджувався на працівників, обраних на посади трудовим колективом, а також на осіб, щодо яких законодавством був встановлений інший порядок звільнення з роботи за віком.

Сучасний етап розвитку трудового законодавства з питань звільнення працівників з ініціативи роботодавця починається з Декларації про державний суверенітет України, прийнятої Верховною Радою України 16 липня 1990 р.²¹ та Акта проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 року²². Крім цього, у зв'язку з прийняттям Верховною Радою Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р.²³ 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 р.²⁴ законодавець зобов'язав профспілковий орган у п'ятнадцятиденний строк розглянути обгрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Таким чином, можемо зробити висновок, що хоча трудове законодавство з моменту прийняття Кодексу Законів про Працю 1918 р. зазнало багато істотних змін. Водночас, вважаємо, що все ж таки воно потребує та буде потребувати ще більш ґрунтовного удосконалення і серйозних змін, оскільки в суворих умовах сьогодення взагалі в межах стрімкої динаміки розвитку ринкових відносин неможливо досягнути легітимності у трудових відносинах на сучасних підприємствах, які до цього часу врегульовуються «радянськими категоріями». Тому вкрай важливо якомога 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. За допомогою змін та доповнень можливо буде корегувати напрям правового регулювання трудових відносин в нашій державі.

¹ Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

³ Кодекс законів о труде // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.

⁴ Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.

⁵ Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47№ 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.

⁶ Советское трудовое право: учебник / Под ред. Александрова Н. Г. – М.: Юрид. лит., 1963. – 414 с.

⁷ Карпинский С. К. Снегирева И. О. Трудовые споры рабочих и служащих // Научный комментарий судебной практики по гражданским делам. – М.: Госюриздат, 1961. – С. 13.

⁸ Коляхин Л. Г. Увольнение шоферов, лишенных водительских прав. – М.: Вестник Московского ун-та. – Серия X, Право. – 1965 г. – № 1. – 36 с.

⁹ Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. – М.: Юрид. лит., 1966. – 160 с.

¹⁰ Положение о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов прокуратуры // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1964. – № 10. – Ст. 123.

¹¹ Положение о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов прокуратуры // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1964. – № 10. – Ст. 123.

¹² Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

¹³ Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

¹⁴ Кодекс законів про працю Української РСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

¹⁵ Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова, учебник. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.

¹⁶ Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова, учебник. – М.: Юрид. лит., 1972. – С. 269–270.

¹⁷ О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Постановление Пленума Верховного Суда СССР № 6 от 19 октября 1971 г. // Бюллетень Верховного Суда СССР. – 1971. – № 6.

¹⁸ Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР. Закон УРСР від 29 липня 1981 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1981. – № 32. – Ст. 513.

¹⁹ 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.

²⁰ Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. // Собрание постановлений СССР. – 1988. – № 5. – Ст. 13.

²¹ Декларация про державний суверенітет України. Закон від 16 липня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1990. – № 31. – Ст. 429.

²² Акт проголошення незалежності України. Закон від 24 серпня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 38. – Ст. 502.

²³ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

²⁴ 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.

Резюме

Предметом цієї статті є аналіз наукових поглядів у різні періоди розвитку вчень про підстави звільнення працівників та відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування становлення й розвитку досліджуваних проблемних питань.

Ключові слова: право на працю, незаконне звільнення, трудовий договір, конституційні гарантії працівників, трудове законодавство.

Резюме

Предметом этой статьи является анализ научных взглядов в разные периоды развития учений об основаниях увольнения работников и соответствующих нормативно-правовых актов с целью выяснения становления и развития исследуемых проблемных вопросов.

Ключевые слова: право на труд, незаконное увольнение, трудовой договор, конституционные гарантии работников, трудовое законодательство.

Summary

The objective of this article is to analyze the scientific view of development in different periods of the teachings of the grounds for dismissal of employees and the relevant normative legal acts in order to clarify the formation and development of the study of problematic issues.

Key words: right to work, illegal dismissal, the employment contract, the constitutional guarantees of workers, labor laws.

Отримано 2.10.2012

О. С. ВОЛОХОВ

Олексій Сергійович Волохов, аспірант Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕРМІНА «МІЖНАРОДНИЙ КОДЕКС ПРАЦІ» ДЛЯ ПОЗНАЧЕННЯ АКТИВ МОП

Ідеї щодо потреби міжнародного регулювання умов праці виникли у світі майже одночасно з появою трудового права¹. Сьогодні можна говорити про міжнародно-правове регулювання праці як складний процес,