

6. Усенко Є.А. Судовий порядок вирішення податкових спорів як засіб зменшення податкового тиску. Вісник Вищого адміністративного суду України. 2009. № 4. С. 33–45.

7. Шевцова Н. В. Диспозитивність та офіційність при вирішенні податкових спорів в адміністративному судочинстві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Шевцова Наталія Володимирівна. Харків, 2011. 213 с.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.1.21>

ЗІНОВАТНА І.В.

ЗІНОВАТНИЙ В.В.

ГЕНЕЗА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ВІД НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

THE GENESIS OF THE LEGAL REGULATION OF THE PROTECTION OF EMPLOYEE RIGHTS AGAINST ILLEGAL DISMISSAL

Мета статті полягає в аналізі генези правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення. Досягнення поставленої мети обумовлює необхідність вирішення таких завдань: 1) запропонувати періодизацію розвитку правового регулювання механізму захисту прав працівників в контексті припинення трудових відносин; 2) оцінити стан правового регулювання захисту трудових прав від незаконного звільнення на кожному історичному етапі; 3) побудувати висновок про поточний стан розвитку правового регулювання даної категорії в сучасній Україні. Сформульовано наукову позицію щодо періодизації генези розвитку правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення. Проаналізовано кожний історичний відрізок розвитку юридичного підґрунтя захисту трудових прав працівників в контексті припинення трудових правовідносин. Встановлено сучасний стан та перспективи подальшої еволюції системи правового регулювання механізму захисту трудових прав від незаконного звільнення. Зроблено висновок, що незважаючи на те, що правова система України з 90-х років ХХ століття стала на самостійний шлях розвитку, вперше в історії, зважаючи виключно на інтереси власного населення та вітчизняні політичні та економічні реалії, в питанні регулювання праці та трудових відносин, все ще не проведено кардинальних змін та реформ. Підтвердженням цього факту є чинність прийнятого ще за радянських часів Кодексу законів про працю України від 10.12.1971, на заміну якому так і не прийнято сучасного нормативно-правового документу, який би відповідав не тільки сучасним викликам у сфері праці, але й новому соціально-економічному устрою нашої країни. А відтак, у підсумку можемо констатувати, що генеза правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення наразі триває і перебуває в активній фазі. Метою такого реформування має стати,

© ЗІНОВАТНА І.В. – кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри трудового права (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

© ЗІНОВАТНИЙ В.В. – аспірант (Харківський національний університет внутрішніх справ)

перш за все, відходження від радянської моделі регулювання праці та перехід до провідних європейських та світових стандартів у сфері захисту законних прав, свобод та інтересів працівників, в тому числі і від незаконного звільнення.

Ключові слова: *незаконне звільнення, генеза правового регулювання, механізм захисту трудових прав, трудові права працівників, захист прав працівників, історія захисту трудових прав від звільнення.*

The purpose of the article is to analyze the genesis of the legal regulation of the protection of the rights of employees against illegal dismissal. Achieving the set goal determines the need to solve the following tasks: 1) propose the periodization of the development of the legal regulation of the mechanism for protecting the rights of employees in the context of the termination of labor relations; 2) assess the state of legal regulation of the protection of labor rights against illegal dismissal at each historical stage; 3) draw a conclusion about the current state of development of legal regulation of this category in modern Ukraine. A scientific position has been formulated regarding the periodization of the genesis of the development of legal regulation of the protection of the rights of employees against illegal dismissal. Each historical segment of the development of the legal basis for the protection of labor rights of employees in the context of the termination of employment relations is analyzed. The current state and prospects of the further evolution of the system of legal regulation of the mechanism of protection of labor rights against illegal dismissal have been established. It was concluded that despite the fact that since the 90s of the 20th century, the legal system of Ukraine embarked on an independent path of development, for the first time in history, taking into account only the interests of its own population and domestic political and economic realities, in the matter of labor regulation and labor relations, radical changes and reforms have not yet been carried out. Confirmation of this fact is the validity of the Code of Labor Laws of Ukraine dated 10.12.1971, which was adopted during the Soviet era, and a modern regulatory and legal document that would meet not only modern challenges in the field of work, but also the new socio-economic system of our country. And so, in conclusion, we can state that the genesis of the legal regulation of the protection of the rights of employees against illegal dismissal is currently ongoing and is in an active phase. The goal of such reform should be, first of all, a departure from the Soviet model of labor regulation and a transition to the leading European and world standards in the field of protection of the legal rights, freedoms and interests of employees, including against illegal dismissal.

Key words: *illegal dismissal, genesis of legal regulation, mechanism of protection of labor rights, labor rights of workers, protection of workers' rights, history of protection of labor rights against dismissal.*

Постановка проблеми. Для належної реалізації в Україні права людини на працю законодавством встановлюється ціла система гарантій. Одна з найважливіших гарантій права на працю закріплена в частині 6 статті 43 Конституції України, яка проголосила, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Механізм реалізації цієї конституційної гарантії розкривається через систему норм галузевого законодавства – трудового. Саме в трудовому законодавстві встановлюються порядок, процедура та система захисту громадянина від незаконного звільнення. Однак у зв'язку з інтенсивними соціально-економічними перетвореннями в нашій державі більшість діючих гарантій втратили свою актуальність, мають декларативний характер і не можуть ефективно сприяти захисту працівника від незаконного звільнення [1]. Вирішення проблем у вказаній сфері є можливим шляхом проведення комплексних наукових досліджень, які слід починати із вивчення історії розвитку та становлення механізмів захисту трудових прав працівників, в тому числі і в контексті їх захисту від незаконного звільнення.

Стан дослідження проблеми. Історико-правові дослідження розвитку трудової галузі права на території нашої держави проводились у багатьох наукових працях, зокрема: В. М. Божко, В. Д. Гончаренка, П. І. Жигаліна, М. І. Марчука, І. Д. Мартисевича, Л. Д. Нечипорука, О. І. Чистякова, та інших. В основі більшості досліджень лежить генеза трудового права в цілому через що процеси розвитку її складових інститутів і механізмів розкриваються поверхнево або не розкриваються взагалі, як, наприклад, проблема становлення та розвитку правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення.

Мета статті полягає в аналізі генези правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення. Досягнення поставленої мети обумовлює необхідність вирішення таких завдань: 1) запропонувати періодизацію розвитку правового регулювання механізму захисту прав працівників в контексті припинення трудових відносин; 2) оцінити стан правового регулювання захисту трудових прав від незаконного звільнення на кожному історичному етапі; 3) побудувати висновок про поточний стан розвитку правового регулювання даної категорії в сучасній Україні.

Наукова новизна дослідження. Новизна та оригінальність наукового дослідження полягає в тому, що це перша наукова робота в якій присвячено увагу генезі правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення.

Виклад основного матеріалу. Починаючи розгляд історичних етапів розвитку правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення варто відзначити, що переважна більшість науковців вказують, що відправною точкою розвитку цього інституту трудового права є середина XIX століття, коли було скасовано кріпосне право та фактично з'явилась така категорія громадян, як наймані працівники. Водночас, подібний підхід, на наш погляд, є помилковим, адже людська праця в усі часи становила одну із центральних проблем державного розвитку. Саме тому, ми переконані, що історичні витoki правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення логічно та правильно шукати за часів зародження державності на території України, тобто, в прадавній період, під час становлення та розвитку Київської Русі, а також подальшого роздроблення її території між сусідніми державами.

Так, за часів існування Київської Русі, основним джерелом правового регулювання трудових відносин був звичай. Звичасве право формувалось на основі правил взаємовідносин людей (зокрема, й у межах питання з приводу несамостійної праці), що складались у первіснообщинний період. В цей період наймані працівники були фактично безправними, а самі трудові відносини мали цивільний та/або адміністративний характер. Адміністративного характеру набували службово-трудова правовідносини (служба князю), а цивільного характеру – приватноправові відносини з приводу праці. У Київській Русі працевлаштовуватись могли лише вільні люди, наслідком чого ставала повна чи часткова втрата ними власної свободи, тобто особа на деякий час втрачала подальшу можливість реалізувати своє право на працю у іншого господаря. При цьому роль тогочасної держави зводилася до спроб врегулювати відносини найму з позиції пріоритетності інтересів наймача (князя, феодала, землевласника); посередництву в пошуку та отриманні роботи належної уваги не приділялося [2, с.71;3, с.15;4, с.103].

Історія Київської Русі як централізованої держави завершується у XII столітті та змінюється періодом роздробленості, що суттєво вплинуло на розвиток механізмів юридичного регулювання питань трудової діяльності її населення. Так, у XII–XIV століттях форму правління Київської Русі можна охарактеризувати, як васально-сюзеренну монархію тобто монархію, де князь править за допомогою своїх васалів. В цей час склалася наступна система вищих органів державної влади і управління: голова держави – князь, при ньому – боярська дума (рада князівських васалів). За панування системи двірцево-вотчинного управління особи які слідкують за веденням князівського хазяйства, водночас керують і центральними відомствами. Наприклад, конюший – князівський міністеріал (чиновник), який видав князівською конюшнею, разом з тим здійснював керівництво селами на які покладався обов'язок вирощувати коней для князя та його дружини. Внаслідок цього до компетенції конюшого входив нагляд за економічним станом цих сіл, він виконував у них адміністративні та судові функції, а також регулював працю мешканців відповідних територій на благо князівського добробуту. Таким чином, князівський двірцевий службовець ставав представником влади князя (державної влади) в цих селах регламентуючи за допомогою адміністративних важелів не тільки публічні відносини, але й трудові, що суттєво обмежувало трудовправовий статус звичайних людей [5, с. 34].

В наступні століття, розвиток української держави та її правової системи відбувався під впливом панування Великого Князівства Литовського, а згодом – Речі Посполитої (об'єднаної країни Польщі та Литви). Зокрема, за цих часів серед джерел права, регулюючих відносини з використання найманої праці, поряд з правовими звичаями активно почали розроблятися і видаватися нормативно-правові акти: приватні закони, магдебурзьке право міст, Статути. На підставі прийнятих Статутів Великого князівства Литовського положення вільних людей міст та сіл, які реалізовували сільськогосподарську або ремісничий різновид праці обмежувалось ще більше, ніж за часів Київської Русі. У 1791 році було прийнято Конституцію Речі Посполитої, в якій були закріплені основи державного устрою, а в розділі 4 цього правового документа проголошено принцип договірної регулювання відносин селян і панів [6, с. 63].

Наступний етап генези правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення припадає на останні роки XVIII–20-ті роки XX століття та прямо пов'язаний із розвитком капіталістичних відносин у всьому світі. В період з кінця XVIII та по 20-ті роки XX століття територія нашої держави перебувала в складі Російської Імперії, яка активно взаємодіяла із багатьма прогресивними зарубіжними країнами як в політико-економічному плані, так і в аспекті перейняття досвіду з правових питань.

Довгий час в Російській Імперії розвиток промислового виробництва здійснювався шляхом забезпечення підприємств працівниками за допомогою феодалних методів, зокрема, довічного закріплення до фабрик кріпосних селян, спрямування на заводи бродяг, незаможних, злочинців. Діючим законодавством не передбачалося гарантування будь-яких прав працівників та можливість їх звернення до суду, а тому вимоги простого люду, який в більшості своїй взагалі ледь зводив кінці з кінцями, виливалися в повстання та бунти, які царською владою безжалісно подавлялися. Однак, починаючи з середини XIX століття, праця набуває комплексного нормативно-правового забезпечення [7, с. 90–91]. Так, у 1935 році прийнято Положення «Про відносини між хазяїнами фабричних закладів і робочими людьми, що надходять на відповідні по найманню». У даному акті, наприклад, оговорювалася необхідність ведення хазяїнами книги для записування розрахунків з робітниками. Поступово буржуазно-капіталістичні відносини набувають розвитку по всій Російській імперії, в тому числі й на українських землях. Власникам мануфактур, майстерень, заводів стає зрозумілим, що праця кріпосних не є ефективною, а відтак договори особистого найму робочої сили стають більш популярними. Договори з найманими працівниками в основному уклалися в усній формі, розмір плати за їх роботу встановлювався за згодою сторін, але в окремих випадках вона визначалась законом [7, с. 90–91].

В подальші роки законодавство про працю на території Російської Імперії не тільки розвивалось, але й обростало новими механізмами, окремі з яких стосувалися питання захисту прав трудящих від незаконного звільнення та інших трудових інтересів. Наприклад, у 1886 році прийнято «Правила про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників та про збільшення числа чинів фабричної інспекції», які детально визначали підстави розірвання трудового договору між роботодавцем і працівником [8, с. 21–22].

На початку XX століття в Російській Імперії відбуваються революційні події, які припиняють існування цієї держави, а на її теренах з'являється Радянський Союз, що складався із союзних республік, зокрема, РРФСР (пращура сучасної Російської Федерації) та УСРР (територія сучасної незалежної України). Слід відзначити, що майже одразу, після формування нового державного утворення, його керівництво приділило увагу розвитку законодавчих основ праці. Так, вже у 1918 році приймається Кодекс Законів про працю РРФСР, який містив важливі гарантії, що стосувалися питання звільнення працівників. Так, згідно до положень документ розірвати трудові відносини із працівником можливо було виключно за наявності наступних підстав: 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. При цьому, працівник мав право оскаржити постанову органів управління підприємством при звільненні [9;10, с. 209].

У 1971 році на території УРСР приймається новий Кодекс законів про працю, який діє на території України із відповідними змінами до сьогодні. Відповідно до статті 1 Кодексу законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII (далі – КЗпП), документ регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [11].

О.Д. Журавель зазначає, що однією з особливостей 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 встановлених 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, відмічає науковець, 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. [12].

Починаючи із 90-х років ХХ століття, розпочався сучасний етап генези правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення, який ознаменувався набуттям Україною статусу незалежної держави. Юридичним документом, який підтвердив цей статус є Декларація про державний суверенітет України прийнята у 1990 році, що проголосила верховенство, самостійність, повноту і неподільність влади нашої держави в межах її території та незалежність і рівноправність у зовнішніх зносинах [13]. В додаток до Декларація у 1996 році приймається Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, яка стала Основним законом вже незалежної держави в проголошених кордонах. В статтях Конституції значну увагу приділено трудовим правам та інтересам громадян та людей в цілому у трудовій галузі [14]. Варто погодитись із точкою зору О. С. Бондара, який зазначає, що хоча трудове законодавство з моменту прийняття Кодексу Законів про працю 1972 р. зазнало багато істотних змін. Водночас, все ж таки воно потребує та буде потребувати ще більш ґрунтовного вдосконалення 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 напрями правового регулювання трудових відносин в нашій державі [15].

Висновки. Таким чином, незважаючи на те, що правова система України з 90-х років ХХ століття стала на самостійний шлях розвитку, вперше в історії, зважаючи виключно на інтереси власного населення та вітчизняні політичні та економічні реалії, в питанні регулювання праці та трудових відносин, все ще не проведено кардинальних змін та реформ. Підтвердженням цього факту є чинність прийнятого ще за радянських часів Кодексу законів про працю України від 10.12.1971, на заміну якому так і не прийнято сучасного нормативно-правового документу, який би відповідав не тільки сучасним викликам у сфері праці, але й новому соціально-економічному устрою нашої країни.

А відтак, у підсумку можемо констатувати, що генеза правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення наразі триває і перебуває в активній фазі. Метою такого реформування має стати, перш за все, відходження від радянської моделі регулювання праці та перехід до провідних європейських та світових стандартів у сфері захисту законних прав, свобод та інтересів працівників, в тому числі і від незаконного звільнення.

Список використаних джерел:

1. Кругул Ю. Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2017. № 5. С. 31–46.
2. Гринь Т.Г. Правове регулювання працевлаштування в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 231 с.
3. Остапенко Ю.О. Правове регулювання трудових прав в Україні до завершення Української революції. Науковий вісник публічного та приватного права. 2019. Вип. 3, Т. 2. С. 11–15.
4. Поляруш С.І. Оформлення юридичного статусу жінки за шлюбно-сімейним правом Київської Русі. Наукові записки. 2010. № 13. С. 102–108.
5. Гавриленко О.А., Колесніков С.Д., Логвиненко І.А. Київська Русь: політико-правовий нарис. Харків УніВС. 1999. 70 с.
6. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дисертація. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 2016. 471 с.
7. Боева О.С. Генеза судового захисту трудових прав на українських землях в період з ІХ сторіччя до другої половини ХІХ сторіччя. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2016. № 21. С. 87–91.

8. Кравченко І.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: дисертація. Сєверодонецьк: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2015. 199 с.

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

10. Бондар О.С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді. Часопис Київського університету права. 2012. № 3. С. 208–212.

11. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.

12. Журавель О.Д. Правове регулювання звільнення працівників за вчинення аморального проступку: історичний підхід / О.Д. Журавель // Право та інновації. 2016. № 1(13). С. 223–227.

13. Декларація про державний суверенітет України: декларація від 16.07.1990 № 55-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1990. № 31. Ст. 429.

14. Конституція України: закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Офіційний вісник України. 2010. № 72/1. Ст. 2598.

15. Бондар О.С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді. Часопис Київського університету права. 2012. № 3. С. 208–212.

УДК 342.56:35+656.7

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.1.22>

КАРПЕНКО С.Р.

ОСОБЛИВОСТІ ЕВОЛЮЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОСМІЧНІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

PECULIARITIES OF THE EVOLUTION OF THE ADMINISTRATIVE STATUS OF SUBJECTS OF ADMINISTRATIVE REGULATION OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE SPACE INDUSTRY OF UKRAINE

У статті розкриваються особливості еволюції адміністративно-правового статусу суб'єктів державно-приватного партнерства в космічній галузі України. Доведено, що механізм регулювання адміністративно-правового статусу суб'єктів державно-приватного партнерства в космічній галузі України на момент здобуття незалежності відзначався дуже нерозвиненою інфраструктурою. Встановлено, що з утворенням України як незалежної держави постала нагальна необхідність в створенні та визначенні юридичного статусу всієї системи суб'єктів адміністративно-правового статусу суб'єктів державно-приватного партнерства в космічній галузі незалежної України та її подальшому вдосконаленні, а також приведенні її у відповідність до чинних на той час міжнародних стандартів. Указано, що на початковому етапі формування системи суб'єктів адміністративно-правового регулювання державно-приватного партнерства в космічній галузі в Україні проходило закладення законодавчих підвалів для функціонування космічної галузі. Визначе-

© КАРПЕНКО С.Р. – докторант кафедри публічного та приватного права (Університет митної справи та фінансів)