ресурс]. – Режим доступу: https://ips.ligazakon.net/document/VRR00189
11. Трудовий кодекс Литовської Республики від 04.06.2002г. № IX-926 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%20RUS.pdf .

**УДК 349.2**

**Сорока В.А.**

## ПЕРІОДИЗАЦІЯ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ НА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

*У статті проаналізовано особливості періодизації закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни. Визначено специфіку наукових підходів до історико-правового аналізу даного питання.*

***Ключові слова:*** *історико-правовий аналіз, роботодавець, розірвання трудового договору, порушення трудової дисципліни, працівник.*

*In the article peculiarities of the periodization of the right of the employer to terminate an employment contract for violations of labor discipline are analyzed. Specifics of scientific approaches to historical and legal analysis of this issue are determined.*

***Key words:*** *historical-legal analysis, employer, termination of an employment contract, violation of labor discipline, employee.*

Правове регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни є механізмом, що історично захищав права роботодавців у відносинах із працівниками. У процесі свого існування Україна як незалежна держава та інші державні утворення, які були її попередниками, пережила безліч історичних епох та подій, які безумовно мали величезний вплив як на економічні, так і соціальні відносини в державі. Сюди можна віднести і прихід до влади більшовиків, і дві пережитих Україною світових війни, і диктатуру комуністичного режиму, і проголошення незалежності. Вже після 1991 року наша держава пережила такі внутрішньодержавні процеси, як перехід до ринкової економіки, приватизацію, зміну напрямків розвитку економічних відносин, дві революції, на сьогоднішній день Україна є стороною гібридної війну. Безумовний вплив на розвиток економіки мав такий глобалізаційний процес, як світова економічна криза.

Відповідно, кожен з етапів та кожна виділена нами подія позначалась на правовій регламентації трудових правовідносин, захисту прав як працівників, так і роботодавців. Правові приписи щодо закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни повинні відповідати вимогам часу і конкретних історичних умов. Саме тому, актуальним є дослідити становлення даної системи прав роботодавця на кожному з етапів історичного розвитку нашої держави. Це дозволить сформувати розуміння того, на якому рівні розвитку даний процес перебуває на сьогоднішній день в нашій державі та провести співвідношення особливостей даного інституту із характерними рисами кожного етапу розвитку нашої держави. В даному контексті важливо зазначити, що побудова вдалого, ефективного та належного сьогоднішнім умовам механізму закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни, або удосконалення вже існуючого, є неможливою без приділення належної уваги історичним передумовам його виникнення та розвитку.

Питання щодо історичної обумовленості закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни є новим для вітчизняної науки, проте генезис правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця все ж є дослідженим належним чином. Серед науковців, які внесли найбільший вклад у дослідження історичних аспектів розірвання трудових договорів з ініціативи роботодавця та дослідників генезису дисципліни праці, ми виділимо таких як: О. С. Бондар, Т. В. Дубас, І. А. Іоннікова, Ю. В.

Ісаєв, С. М. Козін, І. М. Кравченко, І. О. Кравченко, І. В. Лазор, Н. М. Пиж. Їхній досвід наукового дослідження безумовно впливає на сучасне розуміння історичної обумовленості закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни. Проте разом з тим відмітимо, що зазначені вчені приділяли лише поверхневу увагу даному питанню і не розглядали його комплексно, що в свою чергу вказує на необхідність проведення ґрунтовного вивчення та аналізу.

Звертаючись до існуючих на сьогоднішній день концепцій етапізації процесу розвитку та становлення інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, варто розглядати даний процес через призму аналізу еволюції закріплення прав роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни. Як свідчить історичний досвід нашої держави, зміни в регулюванні процесу розірвання трудових договорів в тому числі мали вплив і на явище, що розглядається нами.

Як нами вже було відмічено в роботі, питання етапізації даного процесу є новим для вітчизняної правової науки і в цілому на сьогоднішній день не досліджувалось належним чином. З іншої сторони, питання генезису звільнення працівників (у тому числі за ініціативою роботодавця) та питання становлення інституту дисципліни праці у вітчизняному трудовому праві є дослідженими належним чином. З нашої точки зору, на дані наукові досягнення можливо опиратись під час процесу виділення основних етапів закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни.

Так, Т. В. Дубас, досліджуючи історичний генезис звільнення працівників, виділила наступні етапи даного процесу: 1. Реформи у трудовому праві (1835-1918 рр.); 2. Запровадження трудового законодавства РРФСРС (1918-1922 рр.); 3. Прийняття КЗпП УСРР, проведення нової кодифікації (1922-1956 рр.); 4. Внесення змін до Кодексу законів про працю (1956-1972 рр.); 5. Прийняття нового Кодексу законів про працю Української РСР (1971-1991 рр.); 6. Сучасний стан розвитку інституту звільнення працівників, який ґрунтується на розробці та прийнятті Трудового кодексу України [1, с. 66].

Перш за все відмітимо, що в цілому дана періодизація цілком відповідає тим найголовнішим подіям, які були виділені нами у процесі аналізу історії вітчизняного трудового права. Звернемо увагу на те, що дослідниця хронологічно розпочала відлік з 1835 року, що цілком відповідає зробленим нами висновкам стосовно моменту зародження інституту звільнення працівників за ініціативи роботодавця. Також відмітимо виділення сучасного стану інституту в окремий етап та на те, що науковець пов’язує його із прийняттям довгоочікуваного проекту Трудового кодексу України.

З іншої сторони, на нашу думку дана періодизація є занадто розширеною та у більшій мірі опирається на конкретні історичні події, у меншій – на конкретні факти еволюції правового інституту. З нашої точки зору, наявність шести етапів не відповідає історичному генезису як звільнення працівників, так і розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни.

Схожу періодизацію запропонувала І. А. Іоннікова при дослідженні правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: 1. Становлення законодавства про звільнення працівників у перші роки Радянської влади (прийняття Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року і до 1922 року); 2. Становлення й удосконалення українського законодавства про розірвання трудового договору з ініціативи наймача (прийняття КЗпП УСРР 1922 року і завершується 1970 роком); 3. Друга кодифікація трудового законодавства та подальший його розвиток (1970-1986 рр.); 4. Етап перебудови (1986-1990 рр.); 5. Етап побудови правової демократичної держави, становлення та розвитку ринкових відносин (1990 рік і донині) [2, с. 6].

Не погодимось із даною періодизацією в двох моментах: 1) ми не згодні із початковим етапом відліку становлення законодавства про звільнення працівників. На наше переконання, на момент запровадження трудового законодавства РРФСРС даний правовий інститут вже існував, оскільки його необхідність була зумовлена промисловою революцією XIX століття; 2) базування на історичних подіях – наприклад етап перебудови мав величезне значення для здобуття незалежності Україною, проте на даному етапі сам інститут отримав мінімальні зміни, не більші, ніж на будь-якому іншому історичному етапі. Тож для нас є незрозумілим саме такий варіант періодизації.

Н. М. Пиж, розглядаючи передумови становлення правового регулювання розірвання

трудового договору з ініціативи роботодавця, виділила передусім радянський період, найважливішими етапами якого відзначено: 1. Прийняття Кодексу Законів про Працю РРФСР 1918 року – перша кодифікація трудового законодавства УСРР (1922 рік) – етап становлення і вдосконалення законодавства про припинення трудових правовідносин; 2. Прийняття КЗпП УСРР 1922 року – проведення другої кодифікації трудового законодавства (1970 рік) - другий етап становлення й удосконалення українського законодавства; 3. Прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю (15 липня 1970 року) – перебудова (1986 рік); 4. Етап перебудови (1986 – 1990 рр.) [3, с. 100-102].

На нашу думку, дану позицію варто розглядати в двох аспектах: 1) з точки зору періодизації розвитку інституту під час радянського періоду, ми цілковито підтримуємо дану точку зору; 2) у загальному розумінні, у даній етапізації ми вбачаємо ті ж самі недоліки, що і підкреслені нами при аналізі попередніх позицій.

Проаналізувавши роботи, присвячені правовому регулюванню розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, варто також звернутись історичного аспекту становлення і розвитку інституту дисципліни праці у вітчизняному трудовому праві. Таке дослідження було здійснене І. В. Лазором. В самій роботі дослідником не було чітко здійснено періодизацію розвитку досліджуваного питання, проте чітко розставлені акценти дозволяють нам зробити припущення щодо бачення дослідника. Так, найважливішими етапами науковець вважає: 1. Від середини XIX століття до 1913 року – формування трудового права як самостійної правової галузі в системі вітчизняного права; 2. Від прийняття Статуту про промислову працю 1913 року до Жовтневої революції 1917 року – подальший розвиток інституту дисципліни праці; 3. Прийняття Кодексів законів про працю 1918 та 1922 рр., поновлення нормального розвитку трудового права та інституту дисципліни праці; 4. 30-40-ві роки XIX століття – посилення адміністративного втручання в трудові відносини; 5. З точки зору дослідника, в подальшому розвиток інституту припинився і його сучасний стан не відповідає реаліям ринкових відносин.

Цікавою є позиція дослідника в тій частині, що формування інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни фактично закінчилось у минулому столітті і подальші зміни вже не мали важливого значення. З іншої сторони, на нашу думку науковцю варто було б звернути увагу на етап прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю, оскільки завдяки даній події інститут було сформовано фактично в тому вигляді, в якому він існує і на сьогоднішній день.

Таким чином, внаслідок аналізу наукової літератури ми переконались, що повноцінні концепції періодизації історичного процесу закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни на сьогоднішній день відсутні. Дослідження теорій етапізації споріднених понять засвідчило, що в даному випадку все ж необхідний індивідуальний підхід, з урахуванням особливостей досліджуваного інституту.

В процесі аналізу позицій вітчизняних науковців, ми виділили наступні основні події у розвитку даної категорії, та на їх підставі сформулюємо основні етапи:

1. 1835 рік – початок становлення інституту дисципліни праці та формування трудового права у якості самостійної галузі права в системі вітчизняного права. Дана подія характеризується прийняттям Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми, які поступили на ці установи за наймом, згідно якого роботодавці серед іншого наділялись правом звільнити найманих працівників за наступних умов: 1) у разі невиконання працівником трудових обов'язків; 2) за його дурну поведінку, тобто недотримання працівником встановлених порядків та правил.

2. 1886 рік – прийняття законів «Про затвердження проекту правил про нагляд за фабричної промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників, і про збільшення числа чинів фабричної інспекції» та «Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабриканта і робітників». Важливість даного моменту зумовлена тим, що відбулось встановлення державного курсу, спрямованого на розвиток трудових правовідносин та підвищення дисципліни праці. Коло прав роботодавця було розширене.

3. 1918 та 1922 рік - прийняття Кодексів законів про працю РРФСР та УСРР – дані події ми розглядаємо в комплексі, оскільки регулювання досліджуваного нами інституту здійснювалось ними по суті аналогічно. В законах закріплювався вичерпний перелік підстав звільнення працівників за ініціативою роботодавця, в тому числі і за порушення трудової дисципліни. Сам перелік набув форм, характерних для врегулювання даного питання і на сьогоднішній день.

4. 1972 рік – прийняття Кодексу законів про працю Української РСР, чинного і на сьогоднішній день. Завершення формування інституту розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за порушення трудової дисципліни в тому вигляді, в якому він існує і на сьогоднішній день.

5. 1986 рік – початок перебудови. Відбулось посилення захищеності прав роботодавців у відносинах з працівниками шляхом збільшення відповідальності працівників за завдання шкоди під час виконання трудових обов'язків та здійснювалась цілеспрямована централізована боротьба із особами, що отримують нетрудові доходи.

6. 1994 рік - ратифікація Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. Таким чином відбулась інтеграція норм європейського законодавства в досліджуваний нами інститут, права роботодавців дещо утиснені, працівник отримує більше захисту у відносин з роботодавцями.

7. 2014 рік – розробка проекту Трудового кодексу України, його реєстрація у Верховній Раді України.

Отже, на підставі даних подій, формулюємо основні етапи історичного процесу закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни:

1. 1835 – 1918 рр. – початковий етап зародження правового інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни;

2. 1918 – 1994 рр. – становлення інституту у тому вигляді та в тих межах, в яких він існує і на сьогоднішній день;

3. 1994 рік – наші дні – сучасний етап функціонування інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни. Відбувається поступовий процес адаптації вітчизняних норм до норм європейського законодавства, відбувається підготовка до переходу на наступний етап.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дубас Т. В. Історичний генезис звільнення працівників / Т. В. Дубас // Форум права. - 2015. - № 3. - С. 66–70.

2. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : Автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. А. Іоннікова; Нац. ун-т внутр. справ. - Х., 2004. - 19 с.

3. Пиж Н. М. Передумови становлення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за радянських часів / Н. М. Пиж // Право: історія, теорія, практика. - м. Львів. - 14-15 березня 2014 р. – С. 100-102

**УДК 347.92/94**

**Сухан С.С.,**
*студент 4-го курсу юридичного факультету*
*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## МІСЦЕ СВІДКА ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ЙОГО ФУНКЦІЙ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

*У статті описано процесуальну характеристику свідка, порядок його залучення до судового процесу, давання показань та особливості реалізації цих процедур через положення українського законодавства. Визначена роль свідка як суб'єкта цивільного процесу. Проаналізовано законодавчі норми, що регулюють коло процесуальних дій пов'язаних з особою свідка з урахуванням теорії права та з точки зору судової практики. Зроблено висновок, що розвиток інституту свідків повинен відбуватися з урахуванням поєднанні досвіду національної судової практики та досвіду зарубіжних країн.*

***Ключові слова**: свідок, показання свідка, доказування, цивільний процес.*