



Termination of an employment contract at the initiative of an employee in Russian practice: historical and legal view

A. B. Ivanov¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-3-454-467

Research article
Full text in Russian

The article in a retrospective aspect examines the problem of legal regulation of termination of an employment contract at the initiative of an employee. The influence of historical experience on modern legislation and the practice of applying dismissal of their own free will is shown, traditions and innovations in this matter are revealed. It is noted that in the process of its development, the legislative provisions that determined the conditions and procedure for dismissal at the initiative of the employee did not always ensure the necessary balance of interests of the parties to labor relations and the state. They were more aimed at the implementation of the production, and not the socio-protective function of labor law. The norms that determined the conditions and procedure for terminating the contract at the initiative of the employee for the first time began to be enshrined in the acts of factory legislation of the imperial period, but at that time they had not yet received proper detail. In the Soviet era, the position of the legislator regarding the possibility of terminating an employment contract at the initiative of an employee was not consistent, ranging from recognition of dismissal to his complete rejection. The most fruitful influence on improving the legal regulation of termination of an employment contract at the initiative of an employee was the Soviet legal practice of the period of validity of the Foundations of Labor Legislation of 1970 and the KZoT of 1971. Legal experience, first of all, of this period formed the basis of the norms on dismissal of their own free will in the current Labor Code of the Russian Federation. At the same time, the modern legislator reasonably abandoned, perhaps, the main rudiment of the previous regulation - limiting the possibility of termination at the initiative of an employee of a fixed-term employment contract.

Keywords: labor legislation; codification; employment contract; dismissal of their own free will; legal science and practice

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Ivanov, Artyom B. | E-mail: a.ivanov1@uniyar.ac.ru
Cand. Sc. (Jurisprudence), Associate Professor

© Ivanov A. B., 2022

This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Расторжение трудового договора по инициативе работника в российской практике: историко-правовой ракурс

А. Б. Иванов¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14, Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-3-454-467
УДК 340.136

Научная статья
Полный текст на русском языке

В статье в ретроспективном аспекте исследуется проблема правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работника. Показывается влияние исторического опыта на современное законодательство и практику применения увольнения по собственному желанию, выявляются традиции и новации в данном вопросе. Отмечается, что в процессе своего развития законодательные положения, определявшие условия и порядок увольнения по инициативе работника, не всегда обеспечивали необходимый баланс интересов сторон трудовых отношений и государства. Они в большей степени были направлены на реализацию производственной, а не социально-защитной функции трудового права. Нормы, определявшие условия и порядок расторжения договора по инициативе работника, впервые стали закрепляться в актах фабричного законодательства имперского периода, однако в тот период они еще не получили должной детализации. В советскую эпоху позиция законодателя относительно возможности прекращения трудового договора по инициативе работника не была последовательной, варьируясь от признания увольнения до его полного неприятия. Наиболее плодотворное влияние на совершенствование правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника оказала советская юридическая практика периода действия Основ законодательства о труде 1970 г. и КЗоТ 1971 г. Правовой опыт, прежде всего этого периода, лег в основу норм об увольнении по собственному желанию в действующем Трудовом кодексе РФ. При этом современный законодатель обоснованно отказался от, пожалуй, главного рудимента прежнего регулирования – ограничения возможности расторжения по инициативе работника срочного трудового договора.

Ключевые слова: трудовое законодательство; кодификация; трудовой договор; увольнение по собственному желанию; юридическая наука и практика

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Иванов, Артем Борисович | E-mail: a.ivanov1@uniyar.ac.ru
Кандидат юридических наук, доцент

© Иванов А. Б., 2022

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

По действующему законодательству одним из оснований прекращения трудового договора выступает инициатива (собственное желание) работника (ч. 4 ст. 71, п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ))¹. На практике данное основание является самым распространенным [1]. Основываясь на запрете принудительного труда, оно обеспечивает реализацию права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, на выбор рода деятельности и профессии (ч. 1, 2 ст. 37 Конституции РФ)². Волеизъявление работника относится к классическим правопрекращающим фактам, оно было известно уже имперскому фабричному законодательству. В целом закрепленный в ТК РФ порядок реализации лицом своего права на увольнение во многом базируется на преемственных нормах, сложившихся в ходе эволюции законодательства о труде. Вместе с тем ряд ранее действовавших правил во время последней отраслевой кодификации был признан не соответствующим новому уровню развития трудовых отношений, стал частью правового наследия. Для того чтобы дать объективную оценку современному состоянию правового регулирования отношений, возникающих в связи с желанием работника уволиться по собственному желанию, а также лучше понять направления дальнейшего развития этого регулирования, важно рассмотреть вопрос в историко-правовом ключе.

В исторической динамике законодательные положения, определявшие условия и процедуру увольнения по инициативе работника, далеко не всегда обеспечивали баланс интересов сторон трудовых отношений и государства. Исследуемые нормы в большей степени были направлены на реализацию производственной, а не социально-защитной функции трудового права. При этом, исходя из конкретно-исторических условий, «крен» в сторону первой из них был более или менее значительным. От конкретного периода зависело также сочетание частных и публичных начал в регулировании увольнения.

Право на «самовольное оставление работы» и механизм его реализации впервые были отражены в актах Российской империи рубежа XIX–XX в., прежде всего в законе от 3 июня 1886 г., регламентировавшем порядок найма и увольнения рабочих³, а позднее – в Уставе о промышлен-

¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1, ч. 1, ст. 3.

² Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изм. и доп.)) // Российская газета. 1993. 25 дек.

³ Закон от 03.06.1886 «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимном соглашении фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» // Электронный ресурс. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1886.pdf> (дата обращения: 01.07.2022).

ном труде 1913 г. (далее – УПТ)⁴. Эти акты наделяли рабочих правом расторгнуть бессрочный договор личного найма при условии предварительного уведомления об этом нанимателя. Действие же срочного соглашения согласно ст. 55 и 63 УПТ могло быть прекращено до истечения срока лишь при наличии законных оснований субъективного (невыплата заработной платы, «дурное обращение» хозяина предприятия, его «семейства» или лиц, которым вверен надзор за рабочими и др.) либо объективного порядка (смерть мужа или жены, других членов «семейства», которые доставляли рабочему средства к существованию и др.). В случае спора с нанимателем договор в этих случаях расторгался в судебном порядке. Сам же наниматель, исходя из ст. 62 УПТ, был вправе уволить рабочего без обращения в суд, последний мог лишь оспорить в суде законность увольнения с возможностью получения вознаграждения за понесенные убытки, но без права восстановления на работе [2, с. 27].

Согласно проекту закона «О трудовом договоре», подготовленному в 1917 г. по поручению Временного правительства, порядок расторжения срочных соглашений зависел от их продолжительности. Когда договор заключался на срок свыше пяти лет, каждая сторона была вправе прекратить его во всякое время по истечении указанного срока, предупредив другую сторону за шесть месяцев. Соглашение же на срок до пяти лет могло быть расторгнуто лишь по уважительным причинам. Для работника таковыми являлись: неполучение в срок условленного вознаграждения; нарушение работодателем принятых на себя обязанностей; жестокое обращение с работником или посягательство на его честь со стороны работодателя; непредвиденные изменения в состоянии здоровья, составе семьи или в хозяйстве работника, делавшие необходимой перемену его деятельности или места его пребывания.

В дальнейшем законодатель продолжил ограничивать право работника на увольнение в случае заключения срочного договора, а перечни оснований для досрочного прекращения такого соглашения, закреплявшиеся в советских трудовоправовых актах, в целом мало отличались от установленных ранее. «Характеризуя основания досрочного прекращения по инициативе работника трудового договора, – отмечает Е. Б. Хохлов, – следует отметить существенную их близость с предусматриваемыми фабричным законодательством (Уставом о промышленном труде) и проектом Временного правительства о трудовом договоре» [3, с. 214]. Так, исходя из ст. 16 Основ законодательства о труде 1970 г. (далее – Основы 1970 г.) и ст. 32 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. (далее – КЗоТ), договор,

⁴ Устав о промышленном труде // Свод законов Российской империи. Т. XI, ч. 2. СПб., 1913.

заключенный на определенный срок, подлежал расторжению по желанию работника: в случае болезни или инвалидности, препятствовавших выполнению работы; при нарушении администрацией законодательства о труде, коллективного и трудового договора; по другим уважительным причинам⁵.

В указанные годы подход законодателя к вопросу о расторжении трудового договора по сути базировался на постулатах гражданского права, где односторонний отказ от исполнения договора нередко ставился в зависимость от условия о сроке (заключено ли соглашение с указанием срока или без него). При проецировании такого подхода на трудовые отношения неизбежно происходит смещение баланса интересов в пользу работодателя, обеспечивается первоочередное решение производственных задач. На последнем, как известно, делался акцент в советскую эпоху [4, с. 20–21]. Поэтому вовсе не случайно, что дореволюционные правила о расторжении срочного договора были позже восприняты советским законодателем. «Уход работника ранее... срока, – отмечал в 1930-е гг. Н. Г. Александров, – вредит интересам предприятия. Это дезорганизация производства, так как договор на срок предусматривает участие работника в выполнении производственных заданий в течение обусловленного в договоре срока» [5, с. 37–38]. Заключение срочных трудовых договоров в СССР часто использовалось как «правовое средство закрепления кадров», для борьбы с их «текучестью». «Для решения некоторых важных задач экономической политики, – писал в 1970-е гг. Б. Я. Розин, – срочный трудовой договор необходим. Практика показывает, что текучесть кадров выражается главным образом в форме увольнения работников по собственному желанию, а заключение срочных договоров используется как одно из средств преодоления текучести» [6, с. 127].

В постсоветский период отношение к проблеме расторжения трудового договора с определенным сроком действия в доктрине и на практике стало меняться, хотя было неоднозначным. Некоторые специалисты прямо говорили о несоответствии законодательных ограничений на увольнение работников, заключивших срочный договор, «здравому смыслу» и нормам принятой в 1993 г. Конституции РФ (о запрете принудительного труда и др.), о необходимости «изъятия» из КЗоТ 1971 г. статьи 32, где перечислялись случаи досрочного прекращения трудового договора по требованию работника [7, с. 101, 102]. В 1990-е гг. действовавший КЗоТ РСФСР (с 1992 г. – КЗоТ РФ) был значительно модернизирован,

⁵ Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (утв. Законом СССР от 15.07.1970 № 2-VIII) // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29, ст. 265; Кодекс законов о труде РСФСР (утв. Законом РСФСР от 09.12.1971) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50, ст. 1007.

однако не в части признания равного права на увольнение по собственному желанию работников, заключавших срочное и бессрочное соглашения.

Вместе с тем в данный период обращают на себя внимание неуверенные, но все же последовательные шаги в направлении уравнивания работников в указанном праве в рамках новой отраслевой кодификации. В 1992 г. по поручению правительства профильным министерством были подготовлены первые проекты кодифицированных актов: Основы законодательства о труде РФ и Трудовой кодекс РФ⁶. В них, в отличие от КЗоТ 1971 г., право на увольнение по собственному желанию гарантировалось уже всем работникам независимо от вида трудового договора при условии предварительного (за две недели) предупреждения работодателя. Однако разрыв срочного договора мог повлечь уплату неустойки, которая допускалась соглашением сторон (ст. 34, 37 проекта Основ 1992 г.)⁷. Активные попытки включения в трудовое законодательство гражданско-правовых конструкций предпринимались на волне либеральных реформ начала 1990-х гг. С одной стороны, они были согласованы с новым прогрессивным принципом – свободы труда взамен всеобщей обязанности трудиться. С другой стороны, чрезмерная свобода договора (в приведенном примере – «дамоклов меч» имущественной ответственности из-за досрочного прекращения соглашения) – не позволяла сбалансировать интересы работника и работодателя, как и прежде в большей степени была нацелена на решение хозяйственно-экономических задач. В более поздних редакциях проекта ТК РФ, начиная с 1994 г., Минтруд стал признавать право на увольнение по собственному желанию независимо от срока трудового договора. Хотя факт того, что подобные изменения так и не были внесены в действовавший до начала 2002 г. КЗоТ РФ, свидетельствует о колебаниях законодателя. Даже на завершающем этапе кодификации (2001 г.) в ряде внесенных на рассмотрение Государственной Думы проектов ТК РФ данный вопрос решался вполне в «советском духе» [8, с. 74–77].

Затрагивая проблему расторжения трудового договора в ретроспективе, важно отметить, что в имперский период (ст. 52 УПТ) право на отказ от договора личного найма предоставлялось в равной мере обеим его сторонам. Данное решение являлось следствием влияния гражданско-

⁶ Документы были выявлены автором в Комитете по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в 2014–2015 гг.

⁷ Проект КЗоТ 1992 г. (ст. 51) в большей степени учитывал интересы работника – неустойка не выплачивалась, если трудовой договор досрочно прекращался по инициативе работника вследствие болезни, инвалидности и по иным уважительным причинам, препятствовавшим выполнению работы.

го права на трудовые отношения, порождало фактическое неравенство их участников, снижало роль социально-защитной функции трудового права. В дальнейшем и советский, и современный законодатели оправданно отказались от этого подхода, хотя интересно отметить все же имевшие место попытки уравнивать работника и работодателя в праве расторгнуть трудовой договор без уважительных причин. Подобные усилия предпринимались, в частности, во время создания КЗоТ 1922 г.⁸ и ТК РФ в условиях либерализации экономических отношений и усиления роли частноправовых начал в их регулировании. Так, в 1922 г. на уровне Правительства (СНК) была одобрена норма проекта КЗоТ, наделявшая безусловным правом расторжения трудового договора обе стороны. И только при рассмотрении законопроекта на сессии ВЦИК работодатель был лишен этого права [9, с. 68].

В советский период законодатель дважды «отбирал» у работника право на увольнение по собственному желанию. Происходило это в «чрезвычайные эпохи», сопровождавшиеся резким усилением централизованного управления экономикой и сведением до минимума договорных начал в сфере труда. В первый раз такое решение было закреплено в КЗоТ 1918 г.⁹, который к числу оснований увольнения хотя и относил «желание самого трудящегося» (п. «д» ст. 46), но при этом согласно ст. 51 добровольному оставлению работы должна была предшествовать проверка оснований ухода, которая проводилась органом рабочего самоуправления (фабрично-заводским и т. п. комитетом). Если данный орган признавал причины оставления работы неосновательными, трудящийся должен был продолжать ее выполнять. В период действия Кодекса 1918 г. принимались и другие акты, в которых получала нормативное закрепление практика запретов на самовольный уход с работы и усиливалась ответственность за такой уход (подробнее см.: [3, с. 67–75]).

Во второй раз право на увольнение по собственному желанию стало существенно ограничиваться начиная с 1930-х гг., во время так называемой «социалистической реконструкции». «Особенно большой вред, – отмечалось в принятом в 1931 г. постановлении Наркомата труда, – наносят... производству лица, которые в погоне за «длинным рублем» перебегают по несколько раз в году с одного предприятия на другое». Таких лиц предлагалось считать «злостными дезорганизаторами производства» как «самовольно оставивших предприятие более одного раза в течение 12 месяцев, хотя бы наем был произведен на срок неопределенный»¹⁰.

⁸ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. № 70, ст. 903.

⁹ Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 86–87, ст. 509.

¹⁰ Постановление НКТ СССР от 17.01.1931 № 17 «Об определении круга лиц, являющихся злостными дезорганизаторами производства» // Известия НКТ. 1931. № 4.

Н. Г. Александров в изданном в 1936 г. справочнике для профактива отмечал, что при увольнении по своей инициативе «работник не должен бросать работу, не дождавшись замены себя другим работником» [5, с. 38]. С 1938 г. лица, ушедшие с работы по собственному желанию, получали право на пособие по временной нетрудоспособности только через шесть месяцев после устройства на новой работе [2, с. 193].

Квинтэссенцией же государственной политики в этой области стал принятый 26 июня 1940 г. Указ Президиума Верховного Совета СССР (далее – Указ ПВС от 26.06.1940 г.), согласно которому работники лишались права на увольнение по собственному желанию¹¹. Исключениями являлись лишь болезнь, инвалидность (в случае если не было возможности предоставить трудящемуся другую подходящую работу в том же предприятии или учреждении), пенсионный возраст (назначение пенсии по старости), зачисление в высшее или среднее специальное учебное заведение¹². За самовольный уход с предприятий и из учреждений указом устанавливалась уголовная ответственность. Принятый в интересах производства данный Указ завершил формирование системы внеэкономического принуждения к труду [2, с. 195]. «Когда социалистический уклад победил... и безработица была полностью ликвидирована, – отмечалось в учебнике «Советское трудовое право» за 1946 год, – предоставление рабочим и служащим ничем не ограниченной возможности оставлять работу... по своему усмотрению уже противоречило интересам организованного социалистического хозяйства» [10, с. 300]. Считается, что после издания Указа ПВС от 26.06.1940 г. даже увольнение по заявлению работника вследствие истечения срока трудового договора стало возможным лишь в предусмотренных специальными постановлениями Правительства случаях [11, с. 302–303].

При расторжении трудового договора по собственному желанию работник должен предварительно уведомить работодателя о своем решении. Такое уведомление носит целевой характер, требуется для того, чтобы дать возможность работодателю найти на освобождающееся место другого сотрудника, а увольняющемуся – подыскать новую работу. В российской практике правило о предварительном уведомлении явля-

¹¹ Указ Президиума ВС СССР от 26.06.1940 «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // Ведомости ВС СССР. 1940. № 20.

¹² Позднее перечень лиц, имевших право на увольнение, был несколько расширен. См., напр.: Постановление СНК СССР от 11.10.1940 «О предоставлении женам военнослужащих права ухода с предприятий и из учреждений в случае перевода их мужей в другую местность» // СП СССР. 1940. № 28, ст. 680; Указ Президиума ВС СССР от 19.05.1949 «Об улучшении дела государственной помощи многодетным и одиноким матерям и улучшении условий труда и быта женщин» // Ведомости ВС СССР. 1949. № 26.

ется традиционным условием увольнения по инициативе работника, начиная с имперского законодательства и заканчивая ТК РФ (исключение составляют периоды, когда увольнение в принципе не допускалось).

Первоначально, согласно ст. 52 УПТ действовал двухнедельный срок предупреждения об увольнении. Позднее законодатель стал подходить к сроку более гибко, дифференцируя его по определенным критериям. Так, согласно упомянутому ранее законопроекту «О трудовом договоре» (1917 г.) соглашение, заключенное на неопределенный срок, могло быть расторгнуто любой стороной. Срок предупреждения при этом соответствовал промежутку между платежами вознаграждения (один месяц или одна неделя), если обычаем не устанавливался более продолжительный срок. Соглашением запрещалось вводить более краткие сроки предупреждения, более длительные сроки могли быть отражены лишь в договорах с высшими служащими (не свыше 6 месяцев). Если срок предупреждения для работника устанавливался более длительный, чем для работодателя, последний был обязан соблюдать срок, предусмотренный для работника. Во время действия предупреждения работник один раз в неделю был вправе вместо выполнения трудовой функции подыскивать новую работу с сохранением заработной платы [11, с. 41–42].

Советский законодатель тоже следовал дифференцированному подходу при нормировании сроков предупреждения, беря за основу периодичность расчета с работником и характер работы. Так, согласно ст. 46 КЗоТ 1922 г. нанявшийся был вправе требовать расторжения трудового договора «во всякое время» с обязанностью предупредить нанимателя при недельном расчете не менее чем за один день, при двухнедельном или месячном расчете – не менее чем за семь дней. На отдельных работах (например, на временных и сезонных) действовали особые сроки. Малые сроки предупреждения, введенные КЗоТ 1922 г. в условиях многоукладного хозяйства периода нэпа, после перехода в 1930-е гг. к командной экономической системе начали рассматриваться как препятствие для роста производства. При этом сама возможность увольнения по инициативе трудящегося на законодательном уровне стала ограничиваться, а позднее – запрещаться.

В 1956 г. был отменен действовавший с 1940 г. запрет на самовольный уход с предприятия (учреждения), восстановлено право на увольнение для работников, заключивших бессрочный трудовой договор, и введен общий двухнедельный срок предупреждения об увольнении¹³.

¹³ Указ Президиума ВС СССР от 25.04.1956 «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 10, ст. 203.

Такой же срок был установлен в актах третьей кодификации трудового права – в Основах 1970 г. (ст. 16) и в КЗоТ 1971 г. (ст. 31) с уточнением о необходимости письменной формы предупреждения. В 1983 г. «в интересах производства и в целях укрепления трудовой дисциплины» срок предупреждения об увольнении был увеличен с двух недель до двух месяцев¹⁴. Если трудовой договор расторгался по уважительным причинам (перевод мужа или жены на работу в другую местность, необходимость ухода за больными членами семьи, изменение условий труда и др.¹⁵), срок предупреждения сокращался до одного месяца. При этом время выполнения работ, на которые работник переводился за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения не засчитывалось. В случае увольнения по собственному желанию без уважительной причины непрерывный трудовой стаж сохранялся, если перерыв в работе не превышал трех недель, при увольнении по уважительной причине – одного месяца [2, с. 226]. В 1992 г. срок предупреждения об увольнении вновь был сокращен до двух недель¹⁶.

В целом следует согласиться с утверждением о том, что двухнедельный срок предварительного уведомления об увольнении «является экономически и социально оптимальным для сторон в настоящее время», что подтверждается «практикой правового регулирования данной группы отношений» [1]. Важно вместе с тем подчеркнуть, что в ТК РФ, как и в ранее действовавшем законодательстве, есть более длительные и сокращенные сроки предупреждения, что обусловлено особенностями трудовой деятельности (гл. 43, 45, 46 ТК РФ) либо наличием условия об испытании при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ). Такой подход законодателя также можно признать оправданным.

Следующим аспектом проблемы увольнения по инициативе работника является вопрос о возможности расторжения трудового договора без обязательного предварительного предупреждения. В фабричных законах за нанявшимся закреплялось право на прекращение работы «в связи с невозможностью ее продолжения» по определенным основаниям (нарушение нанимателем закона или условий договора, заболевание, препятствующее выполнению работы, и др.). Позднее этот подход в целом сохранялся, хотя порой законодательные формулировки не позволя-

¹⁴ Указ Президиума ВС СССР от 12.08.1983 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР» // Ведомости ВС СССР. 1983. № 33, ст. 507; Указ Президиума ВС РСФСР от 20.12.1983 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1983. № 51, ст. 1782.

¹⁵ См.: Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 09.07.1980 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 10.

¹⁶ закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. 1992. 6 окт.

ли категорично признавать указанные обстоятельства за общее правило. Так, в КЗоТ 1922 г. (ст. 48) говорилось о праве нанявшегося на увольнение вследствие «неполучения им в срок установленного вознаграждения, нарушения принятых нанимателем на себя по договору обязанностей или законов о труде» и т. д. лишь при договоре, «заключенном на срок... до истечения такового». По убеждению И. С. Войтинского, норма ст. 48 «касалась трудового договора вообще, а первые три слова – «заключенный на срок» – стали результатом «явного недосмотра, ограничили область применения ст. 48, исказили ее социально-политический смысл» [12, с. 55]. Однако следующие кодифицированные акты – Основы 1970 г. (ст. 16) и КЗоТ 1971 г. (ст. 32) – хотя и сделали перечень уважительных причин для расторжения договора по требованию работника открытым, по-прежнему увязывали эти причины с прекращением лишь срочного соглашения. Неточность законодателя была исправлена в процессе применения указанных актов, соответствующие нормы которых толковались расширительно. КЗоТ же 1971 г. только в редакции 1992 г. стал прямо предусматривать возможность увольнения работника по собственному желанию в указанный им срок (в связи с зачислением в учебное заведение, переходом на пенсию и в других случаях). В действующем ТК РФ (ч. 3 ст. 80) также оправданно закрепляется данное правило.

И другой прогрессивный алгоритм расторжения трудового договора по инициативе работника без необходимости следования предписаниям закона о сроке предупреждения первоначально был выработан советской правоприменительной практикой, став положением КЗоТ только в 1983 г. Здесь имеется в виду договоренность между сторонами договора о его прекращении до истечения срока предупреждения об увольнении [13]. Эта норма позднее была воспринята и ТК РФ (ч. 2 ст. 80). Такая договоренность, по мнению специалистов, «не меняет основания прекращения трудового договора, а касается только срока предупреждения об увольнении по собственному желанию» [1]. В этой связи представляют интерес попытки закрепления в кодифицированном акте весьма спорного права администрации расторгнуть трудовой договор после принятия на работу нового сотрудника вместо увольняющегося, не дожидаясь окончания срока предупреждения об увольнении. Так, в ходе обсуждения проекта КЗоТ 1971 г. в Комиссии Президиума Верховного Совета РСФСР по этому вопросу завязалась дискуссия между представителями Верховного суда (можно уволить до истечения срока предупреждения, если есть приказ о переводе другого работника) и Прокуратуры (увольнение до истечения срока предупреждения в этом случае допустимо, но только по соглашению сторон). И те и другие участники дискуссии ссылались на опыт

правоприменения. В итоге четкого решения по этому вопросу Комиссия принять не смогла¹⁷. Долгое время (вплоть до принятия ТК РФ) он не был урегулирован и на законодательном уровне, что препятствовало выработке единообразного подхода на практике.

Нельзя признать оправданным и подход законодателя к вопросу о праве на отзыв работником поданного им заявления об увольнении по собственному желанию. На заседании упомянутой выше Комиссии Р. З. Лившиц, являвшийся членом рабочей группы по подготовке проекта КЗоТ 1971 г., прямо заявил, что из-за разногласий «мы не решились это записать» [13]. Вместе с тем стратегическая линия ученых-трудовиков, участвовавших в работе Комиссии, в целом была направлена в сторону защиты интересов работников. Так, В. И. Смолярчук, оппонировав противникам права на отзыв заявления об увольнении, отмечал, что «... до сих пор законодатель стоял на пути усиления гарантий, это очень важное дополнение» [13]. Однако данный вопрос не получил нормирования в российском КЗоТ 1971 г., хотя в ряде других республиканских кодексах (КЗоТы Армянской и Молдавской ССР) он был урегулирован¹⁸. Пробел пришлось восполнять посредством разъяснений высшего судебного органа: в 1974 г. Пленум Верховного суда СССР указал, что работник до истечения срока предупреждения вправе отозвать свое заявление и увольнение в этом случае не производится, если на его место не был приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора, и в иных случаях, если они предусмотрены КЗоТ¹⁹. Данное правило, в частности, распространялось на лиц, приглашенных на работу в порядке перевода (ст. 18 КЗоТ 1971 г.).

В этой связи важно в целом отметить большую роль советской юридической практики (профсоюзной, судебной и др.), а также доктрины в выработке и обобщении отдельных существенных элементов процедуры прекращения трудового договора по инициативе работника. Впоследствии некоторые из них находили отражение в актах кодификации. Таким образом, например, в 1983 г. ст. 31 КЗоТ 1971 г. была дополнена «эмпирическим» правилом о возможности расторжения трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении по договорен-

¹⁷ Надо сказать, что присутствовавшие на заседании представители науки трудового права (К. П. Горшенин, Р. З. Лившиц и др.) выступали против одностороннего «урезания» срока предупреждения об увольнении. Так, К. П. Горшенин, возражая представителю Верховного суда РСФСР, отметил, что «надо еще охранять права рабочих и служащих» [14].

¹⁸ В России право работника на отзыв заявления об увольнении впервые было закреплено только в ТК РФ (ч. 4 ст. 80).

¹⁹ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 19.10.1971 (в ред. от 22.01.1974) «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (п. 7 «б») // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1974. № 3.

ности между работником и администрацией. Вместе с тем далеко не все ценные практические наработки, достойные законодательного нормирования, оперативно учитывались, что создавало препятствия для эффективной реализации работником своего права на увольнение по собственному желанию.

Таким образом, ретроспективный анализ правового регулирования отношений, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника, позволяет выделить в нем три основных периода (имперский, советский и современный). Нормы об условиях и порядке увольнения, закрепленные в фабричном законодательстве рубежа XIX–XX в., в основном базировались на цивилистических началах, что преимущественно отражало интересы нанимателя и государства. В советский период отношение законодателя к увольнению по собственному желанию работника было непоследовательным, варьируясь от его частичного признания (в случае бессрочного трудового договора) до полного запрета. В наиболее целостном виде регулирование процедуры увольнения по инициативе работника сложилось после принятия общесоюзных Основ законодательства о труде 1970 г. и республиканских КЗоТ. Однако сами акты кодификации страдали чрезмерной лаконичностью, законодатель не всегда был настроен отражать в них достойный внимания правовой опыт, сложившийся и обобщенный в ходе правоприменительной практики и исследованный на доктринальном уровне (право на отзыв заявления об увольнении, право на увольнение до истечения срока предупреждения и др.). В рамках третьего периода во время разработки Трудового кодекса РФ участниками кодификации была взята на вооружение значительная часть ранее применявшихся правил о расторжении договора по инициативе работника за исключением положений, ограничивавших права лиц, заключивших срочный трудовой договор. Эти нормы составили основу правового регулирования увольнения по собственному желанию, за время действия ТК РФ они не подвергались существенным изменениям, что говорит об их эффективности и соответствии сложившимся отношениям в сфере труда.

Ссылки

1. Андриановская И. И. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 8 // СПС «КонсультантПлюс».

2. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001. 384 с.

3. Памятники российского права: в 35 т. Т. 26: Кодексы законов о труде: учебно-научное пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. М.: Юрлитинформ, 2016. 528 с.
4. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. 368 с.
5. Александров Н. Г. Вопросы труда в советском законодательстве. М.: Профиздат, 1936. 184 с.
6. Розин Б. Я. Расторжение срочного трудового договора // Советское государство и право. 1971. № 1. С. 126–129.
7. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. М.: Дело, 1997. 368 с.
8. Иванов А. Б. О некоторых проблемах подготовки Трудового кодекса Российской Федерации 2001 года // Вестник ЯрГУ им. П. Г. Демидова. 2015. № 4. С. 74–77.
9. Иванов А. Б. Кодификация советского трудового законодательства в 20-е годы XX века: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль: ЯрГУ, 2012. 196 с.
10. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова, Д. М. Генкина. М.: Юриздат, 1946. 481 с.
11. Хохлов Е. Б. Правовое регулирование труда в период демократической республики в России // Российский ежегодник трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Ежегодники права, 2005. № 1. С. 35–52.
12. Войтинский И. Письмо в редакцию «Вопросов труда» (о толковании ст. 48 КЗоТ) // Вопросы труда. 1923. № 9. С. 54–55.
13. Материалы к проекту Кодекса законов о труде РСФСР (1971 г.) // Государственный архив Российской Федерации (ГАРФ). Ф. А-385. Оп. 26. Д. 393. Л. 62–70.