



## РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СОВЕТСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ 1970-х гг.

НИКОЛАЙ ВОЛЬТОВИЧ ДЕМИДОВ

Кандидат юридических наук,  
доцент кафедры гражданского права Западно-Сибирского филиала  
Российского государственного университета правосудия (г. Томск),  
старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения  
Национального исследовательского Томского государственного университета,  
e-mail: fra\_nickolas@list.ru

*Отмечается, что в 1970-х гг. в СССР произошла качественная смена подхода к регламентации отношений по увольнению работника по инициативе работодателя. Выявляются наиболее существенные закономерности и проблемы правового регулирования в этой области.*

*Ключевые слова:* КЗоТ РСФСР 1971 г., расторжение трудового договора, увольнение по инициативе работодателя, история трудового права

В 1950–60-е гг. советский законодатель принял меры по либерализации правового регулирования увольнения работника по инициативе работодателя. Так, в 1954 г. признавалось нецелесообразным применение к прогульщикам мер уголовной ответственности<sup>1</sup>. Из списка деяний, приравниваемых к прогулу, исключались «опоздание на работу, преждевременный уход с нее, безделье и сон на работе»<sup>2</sup>. Администрация получила свободу в вопросах высвобождения работников. В то же время системность правовой регламентации нарушалась действием множества законодательных, подзаконных и разъяснительных актов, документов партийного и профсоюзного толка. Накапливались противоречия между подзаконными нормативными актами и устаревшими законами.

Научные предложения и наработки практики нашли отражение в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г.<sup>3</sup> Основы послужили идеологической и нормативной базой для принятия 9 декабря 1971 г. Кодекса законов о труде РСФСР<sup>4</sup>. КЗоТ РСФСР 1971 г. дополнял и конкретизировал Основы, в том числе в части отношений по увольнению работников. Так, утратили силу юридические нормы об увольнении в связи с приостановкой работ на срок более одного месяца по производственным причинам (п. «б» ст. 47 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Увеличивался с двух до четырех месяцев срок временной не-

*It is stated that in 1970s in the USSR occurred a quality change in regulation of the dismissal of an employee at the initiative of the employer. The most significant regularities and problems in this field were revealed.*

*Keywords:* Labor Code of the RSFSR of 1971, termination of the employment contract, dismissal at the employer's initiative, history of labor law

трудоспособности работника, после окончания которого допускалось увольнение по инициативе администрации (п. «ж» ст. 47 КЗоТ СССР 1922 г.). Устанавливалось новое правило, согласно которому за работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы сохранялось не на определенный срок, а до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Основание увольнения, ранее сформулированное в КЗоТ РСФСР 1922 г. как «непригодность к работе», было изменено на «обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы».

Изменило природу право администрации уволить работника вследствие совершения уголовно наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев (п. «д» ст. 47 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Его закрепили в общем перечне оснований прекращения трудового договора (ст. 29 КЗоТ РСФСР 1971 г.)

Итоговый перечень оснований увольнения работника по инициативе администрации (ст. 33 КЗоТ РСФСР 1971 г.):

«1) ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников;

2) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогул без уважительных причин;

5) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу».

В КЗоТ РСФСР 1971 г. был предусмотрен особый порядок увольнения несовершеннолетних работников. Согласно ст. 183 КЗоТ увольнение рабочих и служащих моложе восемнадцати лет требовало согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. Увольнение в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе, в случае восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего данную работу, допускалось лишь с последующим трудоустройством.

Пункт 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР 1971 г. установил трудовую, а не административную природу увольнения в случае «однократного грубого нарушения трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности». Формулировка данной статьи на законодательном уровне закрепила применение к руководящим работникам общих оснований увольнения по инициативе работодателя в соответствии со ст. 29 и 33 КЗоТ РСФСР. Ранее согласно п. 3 постановления Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 13 октября 1929 г. «Об основах дисципли-

нарного законодательства Союза ССР и союзных республик»<sup>4</sup> лица, имеющие право найма и увольнения, а также иные ответственные работники несли дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности. Дела об увольнении субъектов таких категорий не подлежали рассмотрению в расценочно-конфликтных комиссиях и трудовых сессиях народного суда<sup>5</sup>.

В рассматриваемый период происходило осмысление такого основания увольнения, как утрата доверия со стороны администрации. Наука и право советского периода рассматривали высвобождение по мотивам такого рода как частное проявление увольнения по непригодности<sup>6</sup>. В. Караваев, А. Кафтановская, Р. Лившиц предлагали квалифицировать его как систематическое неисполнение трудовых обязанностей<sup>7</sup>. Со временем данное основание увольнения стали считать самостоятельным<sup>8</sup>. Именно эта позиция отразилась в законодательстве. По п. 2 ст. 254 КЗоТ РСФСР 1971 г. специальным основанием увольнения являлось «расторжение трудового договора вследствие совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации».

---

### **В рассматриваемый период происходило осмысление такого основания увольнения, как утрата доверия со стороны администрации**

---

Ранее предусматривалось увольнение в связи с непригодностью к работе, теперь наравне с ним получило самостоятельное закрепление расторжение трудового договора в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка. Тем самым законодателю удалось устранить алогичное объединение оснований виновного и невиновного характера.

Было сохранено установленное в 1958 г. обязательное участие фабричного, заводского, местного комитета (ФЗМК) профсоюза в процедуре увольнения по инициативе работодателя. В этой мере выразилась попытка возврата к идеям ленинского производственного демократизма. Идея вовлечения работников в управление организацией зародилась еще до революции. В период сталинской милитаризации хозяйства от нее фактически отказались, хотя и продолжали декларировать ее. Согласно ст. 35 КЗоТ РСФСР 1971 г. расторжение трудового договора по любому основанию допускалось

лишь с предварительного согласия ФЗМК. Против столь радикального увеличения роли профсоюзов высказывались В. И. Никитинский, В. Е. Панюгин<sup>9</sup>, А. Ф. Бочков<sup>10</sup>. Однако не следует переоценивать меры по усилению роли трудовых коллективов в отношениях по высвобождению работников. На практике они были во многом квазидемократическими. Фабричные и заводские местные комитеты негласно подчинялись партийным органам и обеспечивали нужды государства, а точнее, конкретных представителей вертикали власти.

В целом КЗоТ РСФСР 1971 г. существенно модернизировал регламентацию увольнения по инициативе работодателя. Отношения по увольнению были приспособлены к социально-эко-

учно-исследовательских учреждений, артистов, работников театров, ансамблей, оркестров, профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений (при признании их не соответствующими занимаемой должности).

В целом дальнейшая систематизация законодательства о труде видится конструктивной, обусловленной объективными потребностями общественной жизни. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г.<sup>14</sup> в качестве самостоятельного основания расторжения трудового договора было закреплено появление на рабочем месте в нетрезвом виде (п. 7 ст. 33 КЗоТ РСФСР 1971 г.). Ранее данный проступок расценивался как одно из проявлений прогула. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 28 мая 1986 г.<sup>15</sup> установил хищение работником государственной или общественной собственности как отдельное основание увольнения по инициативе работодателя (п. 8 ст. 33 КЗоТ РСФСР 1971 г.).

Анализ действовавших в 1970-е гг. юридических норм о прекращении трудового правоотношения по инициативе работодателя свидетельствует о поиске законодателем путей оптимальной правовой регламентации данного института. С одной стороны, природа Советского государства вынуждала регулировать трудовые отношения административно-командными методами. Демократизация рынка труда как одного из элементов социалистического строя исключалась. С другой стороны, развитие международных связей, усложнение социальных отношений и общая тенденция к гуманизации сознания во второй половине XX в. выявляли необходимость совершенствования системы. Государственная власть попыталась смягчить методы управления обществом. В области прекращения трудового правоотношения компромисс был найден в повышении хозяйственно-организационной свободы предприятий и учреждений. Законодатель продолжил курс на либерализацию института увольнения, избранный после смерти И. В. Сталина в 1953 г. В то же время отношения по высвобождению работника по инициативе работодателя так и не стали частноправовыми, управляемыми сторонами трудового договора при лояльном вмешательстве государства.

Либерализация экономики и трудовой сферы породила новые проблемы, которых не знал советский строй сталинского и хрущевского периодов. Расширение свободы работодателя в расторжении трудового договора вело к ослаблению государственного контроля

---

### Природа Советского государства вынуждала регулировать трудовые отношения административно-командными методами

---

номическим реалиям. Нетрудно заметить, что законодательство стремилось больше учитывать интересы и права работника и работодателя, а не государства. Был сделан шаг от массива разрозненных подзаконных актов к единому правовому регулированию. Разъяснений и дополнений потребовали лишь немногие вопросы правоприменительной практики. Так, по вопросу о том, что считать систематическим нарушением дисциплины труда, Верховный Суд СССР в 1984 г. дал разъяснение, согласно которому могли быть уволены работники, имеющие дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, а затем нарушившие ее вновь<sup>12</sup>.

В то же время отдельные нормы и подинституты не были направлены на усиление свободы работодателя. Проявлением этого поиска системы сдержек и противовесов в институте увольнения по инициативе работодателя стало приложение № 1 к Положению Верховного Совета РСФСР от 20 мая 1974 г. «О порядке рассмотрения трудовых споров»<sup>13</sup>. В приложении содержались два перечня категорий работников, чьи обращения по спорам о незаконном увольнении не рассматривались судом. Список носил явный политический характер и строился на охранительной логике. Кроме ответственных работников, дипломатов и сотрудников правоохранительных органов конституционное право на судебную защиту ограничивалось для лесничих, гидов, переводчиков, работников на-

в этой области. Заметно усилилась текучесть рабочей силы, нарушавшая порядок командно-плановой экономики. В ответ законодатель усложнил процедурные стандарты увольнения по инициативе работодателя. Демократические методы управления трудом стали комбинироваться с административно-командными. В результате экономика и рынок труда продолжали развиваться экстенсивно. Потребность граждан в личных правах и свободах удовлетворялась полумерами, не менявшими системообразующих принципов. Советская трудовая политика второй половины XX в. отличалась разнообразными внутренними противоречиями.

По-прежнему не были преодолены недочеты нормативных правовых актов, закрепляющих нормы об увольнении работника по инициативе работодателя. Так, В. М. Корельский писал о том, что все еще действовавшее постановление ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик» устарело<sup>16</sup>. В п. 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР 1971 г. был установлен трудовая характеристика увольнения работника, несущего дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, однако на практике защита трудовых прав таких лиц осуществлялась не в органах по рассмотрению трудовых споров, а в порядке административной подчиненности (ст. 94 Основ законодательства о труде, п. 41 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). Н. В. Плюхин указывал на необоснованное расширение правоприменителем перечня лиц, подпадающих под ответственность в порядке подчиненности<sup>17</sup>.

Директор Всесоюзного НИИ советского законодательства И. С. Самощенко дал такую характеристику системе источников трудового права: «В одних актах не только объединяются нормы разных отраслей права, но и обязательно устанавливаются правила по вопросам, которые являются „сквозными“ для всех сфер деятельности (планирование, финансирование), и нередко при отсутствии достаточно разработанных общих норм и правил по таким вопросам. В этом одна из причин (хотя и не единственная) излишней множественности актов хозяйственного законодательства, повторений в них одних и тех же или близких положений, наличия противоречий и неувязок»<sup>18</sup>.

Особая проблема института увольнения, сконструированного Кодексом законов о труде РСФСР 1971 г., – сохранение роли неправовых факторов в юридических отношениях. Например, при увольнении работника за си-

стематическое неисполнение трудовых обязанностей учитывались такие его наказания, как перенесение очереди на получение квартиры, перенесение отпуска, объявление общественного выговора или порицания, размещение на доске позора, принятие решения о постановке работнику на вид, размещение газетной заметки и иные санкции, выносимые товарищеским судом. Дисциплинарные наказания применялись при участии комиссий по борьбе с пьянством, советов профилактики, партийных, комсомольских органов, других общественных организаций<sup>19</sup>. Ни перечень мер ответственности, ни участие сторонних субъектов, ни издание партийных актов неясной правовой природы не регламентировались законом, не

---

### **Особая проблема института увольнения, сконструированного Кодексом законов о труде РСФСР 1971 г., – сохранение роли неправовых факторов в юридических отношениях**

---

поддавались прогнозированию. Они одобрялись государством как проявление народного демократизма, служили знаком высокой роли моральных факторов в жизни социалистического общества.

Корни указанного феномена уходят в первые годы существования государства трудящихся. Идеалистические убеждения эпохи революции предполагали постепенное отмирание права как избыточного явления в коммунистическом обществе всеобщей сознательности. Такая точка зрения отстаивалась Н. Г. Александровым, который в 1948 г. писал: «Коммунистическая организация труда на высшей ступени ее развития будет регулироваться исключительно правилами коммунистического общежития, перешедшими в привычку, и правилами коммунистической морали»<sup>19</sup>. Как ни парадоксально, основу официальной правовой идеологии Советского государства первой половины XX в. составил правовой нигилизм.

В середине 1950-х гг. законодательство и наука постепенно перестают ожидать ликвидации права. В 1970-е гг. страна выходит на новый уровень юридической науки и мировых хозяйственных связей. Стало ясно, что необходимо объективировать правила поведения в сфере труда, выработать унифицированный корпус именно правовых норм, уйти от идеализма 1920–1940-х гг. Представляется, что новый этап развития советского законодательства о растор-

жении трудового договора связан прежде всего с эволюцией массового, профессионального и научного правосознания.

---

<sup>1</sup> Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1953–1958 гг.), М., 1959.

<sup>2</sup> Типовые правила внутреннего трудового распорядка: изданы Министерством труда СССР в 1964 г. // СЗ СССР. 1964. № 3.

<sup>3</sup> Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: приняты 15 июля 1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

<sup>4</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

<sup>5</sup> Собрание постановлений Правительства СССР. 1929. № 71. Ст. 670.

<sup>6</sup> О порядке увольнения и восстановления в должности ответственных работников, дела которых об увольнении не подлежат рассмотрению в расценочно-конфликтных комиссиях и трудовых сессиях: постановление Народного комиссариата труда СССР от 18 октября 1929 г. № 339 // Известия Народного комиссариата труда СССР. 1930. № 1-2.

<sup>7</sup> Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1963.

<sup>8</sup> Караваев В., Кафтановская А., Лившиц Р. Разрешение трудовых споров. М., 1960.

<sup>9</sup> Гудимов Н. В. Расторжение трудового договора с работниками, обслуживающими денежные и

товарные ценности, вследствие утраты доверия к ним // Правоведение. 1968. № 3. С. 25–29.

<sup>10</sup> Никитинский В. И., Панюгин В. Е. Дела об увольнении рабочих и служащих. М., 1973.

<sup>11</sup> Бочков А. Ф. Расторжение трудового договора. Минск, 1971.

<sup>12</sup> О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора: постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 // Бюл. Верховного Суда СССР. 1984. № 3.

<sup>13</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 31. Ст. 469.

<sup>14</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. № 33. Ст. 507.

<sup>15</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. № 23. Ст. 638.

<sup>16</sup> Корельский В. М. Укрепление государственной дисциплины в развитом социалистическом обществе // Сов. государство и право. 1977. № 3. С. 42–49.

<sup>17</sup> Плюхин Н. В. Виды дисциплинарной ответственности по советскому трудовому праву // Сов. государство и право. 1977. № 2. С. 73–78.

<sup>18</sup> Самощенко И. С. Теоретические проблемы законодательства развитого социализма // Сов. государство и право. 1977. № 11. С. 67–74.

<sup>19</sup> Белов А., Лисицын В. Товарищеские суды и профилактика правонарушений // Сов. юстиция. 1980. № 7. С. 22–23.

<sup>20</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: моногр. М., 2008.