

## ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ ОБ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В 1990-е годы

**Аннотация.** Средствами историко-правового, историко-социологического, статистического анализа исследован опыт реализации российского законодательства об увольнении работника в период 1990-х гг. Специфика периода обусловлена сохранением советского института расторжения трудового договора при радикальном изменении социально-экономического, политического контекста общественной жизни. В условиях непрогнозируемого дальнейшего развития страны законодатель предпочел осторожную модель реформы законодательства об увольнении. В то же время существенно трансформировалась реальная практика применения норм об увольнении. Наиболее проблемной областью выступили высвобождения в связи с ликвидацией организации, сокращением штата. В судебной практике по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя сохранялся главенствующий подход советского правоприменения: работник восстанавливался на работе даже при незначительных, формальных отклонениях от процедуры расторжения договора. Снизилось значение мер общественного воздействия как условия, учитывающегося при увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Произошло самоустранение государства из области реализации воспитательной функции трудового права, в частности в сфере увольнения за появление на работе в нетрезвом состоянии. Известное негативное влияние на практику расторжения трудового договора по инициативе работодателя оказало распространение в 1990-е гг. трудового контракта. Под ним понималось соглашение между работником и работодателем, приближающееся по своей сути к гражданско-правовому договору. С точки зрения вопросов высвобождения работника трудовой контракт интересен практикой включения в него договорных оснований увольнения, не предусмотренных законом. Часть возникающих пробелов восполнила практика Верховного Суда РФ, в частности по вопросу о дате увольнения работника в связи с ликвидацией организации. В целом период характеризуется переходной природой. Определяющим фактором развития института оказалось экономическое доминирование работодателя. Частые нарушения прав работника в сфере увольнения не пресекались государственными или профсоюзными органами, составляли основное содержание общественной жизни в исследуемой области. В то же время положения КЗоТ РФ 1992 г. о расторжении трудового договора по инициативе работодателя прошли практическую апробацию. Их применение позволило проанализировать социаль-

© Демидов Н. В., 2018

\* Демидов Николай Вольтович, кандидат юридических наук, доцент Национального исследовательского Томского государственного университета, доцент Западно-Сибирского филиала Российского государственного университета правосудия  
fra\_nickolas@list.ru  
634050, Россия, г. Томск, Московский тракт, д. 8

но-экономические потребности, выработать концепцию дальнейшего развития. Работа развивает наработки диссертации автора «Увольнение по инициативе работодателя».

**Ключевые слова:** история трудового права, трудовой договор, расторжение трудового договора, увольнение по инициативе работодателя, КЗоТ РФ 1992 г., реализация норм трудового права.

**DOI: 10.17803/1729-5920.2018.145.12.145-156**

## НОРМАТИВНАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ УВОЛЬНЕНИЯ

Реформа отечественного законодательства о труде, проведенная в 1992 г., была достаточно осторожной и не предполагала радикальных перемен. Такой подход законодателя распространился и на институт расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Фактически была сохранена советская модель, действовавшая по Кодексу законов о труде РСФСР 1971 г. Статья 33 КЗоТ РФ 1992 г. закрепляла следующие основания увольнения по инициативе работодателя:

- 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 (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- 4) прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- 5) неявка на работу в течение более 4 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;

7) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Специальные основания прекращения трудового правоотношения по инициативе работодателя закреплялись в ст. 254 КЗоТ РФ. К ним относились:

- 1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями;
- 2) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации;
- 3) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 4) основания, предусмотренные контрактом, заключаемым с руководителем предприятия.

## ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ УВОЛЬНЕНИЙ

При сохранении законодательной системы оснований увольнения по инициативе работодателя существенно изменилась практика их применения. В начале 1990-х гг. новое реальное значение приобрел п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ — «увольнение в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников».

Советские ученые-юристы имели основания утверждать, что «в СССР, где безработица уничтожена полностью и навсегда, а социалистиче-

ские предприятия, непрерывно расширяющие объем производства, испытывают потребность во все новых и новых кадрах, увольнение работников администрацией предприятия может иметь место лишь в редких случаях и, по существу, сводится для работника к переходу на работу в другом предприятии или учреждении»<sup>1</sup>. К. А. Абжанов во многом обоснованно утверждал: «В настоящее время увольнение по этой причине имеет место обычно на предприятиях (в учреждениях), которые создаются для выполнения определенной народно-хозяйственной задачи. После выполнения ее они прекращают свою деятельность»<sup>2</sup>. В самом деле, в условиях административистской централизованной экономики деятельность и прекращение организации регламентировались народно-хозяйственными планами. При этом учреждение и ликвидация организаций не всегда мотивировались рентабельностью, но зависела от текущих интересов государства в оборонном строительстве, социальном обеспечении и т.д.

В 1990-е гг. обстоятельства радикально изменились. Массовые сокращения оказались неизбежны из-за особенностей советского хозяйства. Его искусственный, во многом автаркический, административно-плановый характер был мало совместим с рыночным укладом. Вместо денежной рентабельности советское предприятие демонстрировало прежде всего документально подтвержденное выполнение планового задания. Главной задачей становилось обеспечение не прибыли, а отчетности. Как обнаружилось еще в период перестройки, централизованное распределение ресурсов вело к непропорциональным затратам материальных ресурсов, времени, человеческих сил и способностей. Распределение рабочей силы не всегда зависело от потребностей хозяйства и подчас преследовало цели всеобщей занятости. Стремление к равному распределению общественных благ можно положительно оценить с точки зрения социального мира. Однако производитель-

ность труда вследствие выбора подобной парадигмы заметно уступала уровню мировых стран. Социологические исследования того времени свидетельствуют, что скрытая безработица составляла 30—40 % работников. Это мотивировалось в том числе субъективными факторами: «Ведь от численности занятых на предприятиях зависела его категория по оплате труда руководителей и специалистов, легче было выполнять обычные общественные повинности (сельскохозяйственные и строительные работы, уборку территорий). Практически там, где могут справиться 3—4 специалиста, держат 5—6»<sup>3</sup>.

При попытке перейти к рыночной экономике сохранение прежних принципов влекло неконкурентоспособность, низкую производительность, банкротства<sup>4</sup>. Как следствие, увольнение работников в связи с ликвидацией организации приобрело масштаб национальной проблемы. Так, в течение 1998 г. было рассмотрено 55 451 судебное дело о прекращении организаций в связи с неуплатой налогов, в 1999 г. таких дел было 72 276, в 2000 г. — 66 567, в 2001 г. — 97 739, в 2002 г. — 109 086<sup>5</sup>. По утверждению А. Н. Сахарова, «основная часть бывших советских предприятий (до 70 % крупных заводов, колхозов и совхозов) была непригодна для вхождения в рынок, несовместима с ним и потому обречена на банкротство»<sup>6</sup>. Необходимым условием существования коммерческих организаций стала их окупаемость. Повсеместно в России прекращали свою деятельность неконкурентоспособные предприятия, происходили увольнения работников, зачастую массовые. Так, к концу 1992 г. в Москве были сокращены 40 % работников науки, 14 % — промышленности, 6,7 % — строительства. В 1993 г. в России под массовые высвобождения подпали 35 тыс. чел. на 350 предприятиях промышленности. Часть массовых увольнений носила скрытый характер: в 1993 г. в «вынужденных отпусках» находилось 4 млн чел.<sup>7</sup> С точки зрения законода-

<sup>1</sup> Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. М. : Госюриздат, 1952. С. 17.

<sup>2</sup> Абжанов К. А. Трудовой договор по советскому праву. М. : Юрид. лит., 1964. С. 111.

<sup>3</sup> Еловигов Л. Рынок труда: вершина айсберга и его подводная часть // Человек и труд. 1992. № 3. С. 53.

<sup>4</sup> Яковлев А. А. Структурные ограничения либеральных реформ в российской экономике // Экономический журнал ВШЭ. 2001. № 1. С. 41—56.

<sup>5</sup> Статистика рассмотренных споров с участием налоговых органов в 1998—2002 годах // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2003. № 4.

<sup>6</sup> История России : в 2 т. / под ред. А. Н. Сахарова. М. : АСТ, 2003. Т. 2 : С начала XIX в. до начала XXI в. С. 815.

<sup>7</sup> Голодец О. Тенденции массового высвобождения на рынке труда России // Человек и труд. 1994. № 7. С. 7, 9.

тельства это можно было бы квалифицировать как простой по вине работодателя, однако финансовое состояние организаций лишало такие меры смысла.

Сходные явления наблюдались во всех бывших республиках СССР. На Украине в 1999 г. увольнение работников по причинам ликвидации производств, конверсии, сокращения численности или штата достигло 40,1 %. Всего за 1992—2000 гг. по п. 1 ст. 33 КЗоТ УССР было уволено 2 484 449 человек<sup>8</sup>. В Белоруссии из 102 000 работников науки за 1991—1995 гг. сокращены 56 300<sup>9</sup>.

С учетом социологических данных можно констатировать распад прежней советской организации распределения труда в первой половине 1990-х гг. Такой контекст предопределил актуализацию увольнений и судебной практики по соответствующим категориям споров.

### **ЛИКВИДАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА**

Содержание споров об увольнении по сокращению численности или штата работников организации не обнаружило значимых новаций. Например, судами рассматривались дела об увольнении работника до дня внесения изменений в штатное расписание<sup>10</sup>, о процедурных ошибках в выяснении преимущественного права на сохранение работы<sup>11</sup>, о подмене наименований должностей с сохранением трудовой функции<sup>12</sup>. Все эти казусы были известны и советскому правоприменению, сохраняют они свою актуальность и сегодня. Вырабатывались и новеллы судебной практики. Так, Верховный Суд РФ выработал позицию, согласно которой уведомление о предстоящем сокращении должно содержать детальные обязанности по предлагаемой должности и размер новой заработной платы. Наименование должности как таковое признавалось незаконной формой предложения вакансии, влекущей отмену увольнения<sup>13</sup>. Современная практика такого подхода не придерживается, за исключением частных взглядов отдельных судей.

В целом в судебной практике по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя сохранился главенствующий подход советского правоприменения: работник восстанавливался на работе даже при незначительных отклонениях от процедуры расторжения договора. Так, например, признавалось незаконным высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата в связи с тем, что уведомление об увольнении было направлено сразу нескольким диспетчерам автотранспортной конторы. И лишь после уведомления выявлялись обстоятельства, обеспечивающие преимущественное право на сохранение работы<sup>14</sup>. Подобная правоприменительная парадигма действует и в современной судебной практике. Она достаточно спорна, но, вероятно, оправдывает себя в условиях, пока не проведена градация нарушений процедуры увольнения на существенные и незначительные.

Тесно связанной с массовыми увольнениями работников оказалась проблема рейдерства. Институт рейдерства — полуправового отъема предприятий — включает в свой арсенал в том числе возможность ликвидации организации. Для трудового права важно, что при рейдерском захвате номинальная ликвидация или смена собственника имущественного комплекса сопровождаются реальными увольнениями. При этом работники не всегда принимаются на прежнее, по сути, место работы. Таким образом, недейственность институтов уголовного и гражданского права создавала проблемы в трудовом праве. После принятия в 2002 г. Закона «О несостоятельности (банкротстве)» нестабильность положения российских работодателей и работников в известной мере снизилась. Сказались также общая стабилизация национального хозяйства и политическая централизация первой половины 2000-х гг.

Частой практикой 1990-х гг. стала подмена категории «реорганизация» категорией «ликвидация». В. В. Ершов писал в 1994 г.: «Достаточно часто в “организационных приказах”

<sup>8</sup> Верлинский И. Высвобожденные работники. Проблема, практика, нормативное регулирование // Юридическая практика. 2001. № 29 (187).

<sup>9</sup> Сасим В. Г. Промышленность Беларуси в XX веке. Минск : Изд-во БГУ, 2001. С. 260.

<sup>10</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ № 47 г-95-2.

<sup>11</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ № 5в-95пр-37.

<sup>12</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ № 5в-94-92.

<sup>13</sup> Судебная практика по гражданским делам (1993—1996). М. : Городец, 1997. С. 128—129.

<sup>14</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1990. № 9. С. 1.



вместо “реорганизации” говорится о “ликвидации”, главным образом с целью увольнения неугодных работников»<sup>15</sup>. Такая оценка мотивов работодателя представляется обоснованной, но лишь в известной мере. Собственник прежде всего стремится сохранить производство, обеспечить максимально высокую рентабельность организации. Очевидным средством достижения этой цели служит минимизация затрат, в том числе уменьшение кадровых расходов. В связи с этим «неугодность» работников связывалась не с субъективными, а объективными причинами. Впрочем, в стремлении к повышению доходности юридически неискушенный работодатель 90-х доходил порой до противозаконных решений. Так, приказом руководства АО «Домостроительный комбинат» был уволен единственный инженер по охране труда и технике безопасности. Основанием увольнения послужило сокращение штата. На иных работников выполнение данных обязанностей не возлагалось. Подозревать работодателя в расправе с неугодным работником трудно, так как штатная должность действительно была упразднена, новый работник на это место не принимался<sup>16</sup>. Неугодной стала именно должность инженера по охране труда. Подобная «оптимизация» производства нарушила права работников на обеспечение безопасности труда и императивное требование законодательства о наличии в штате уполномоченного по охране труда. Решением суда приказ об увольнении был отменен, работник восстановлен в должности с оплатой времени вынужденного прогула.

### МЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ КАК САНКЦИЯ

В 1990-е гг. утратили свою роль в системе отношений по увольнению работника меры общественного воздействия. В советский период они учитывались как законное наказание при расторжении трудового договора за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ). Согласно п. 17 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13.09.1957<sup>17</sup> применение мер общественного воздействия считалось равнозначным замечанию или вы-

говору работодателя и было достаточно для высвобождения лица за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. На практике к мерам такого рода относились решения товарищеских судов, связанные с общественным порицанием, переносом отпуска, задержкой в получении жилья, размещением на «доске позора» и т.п. В начале 1990-х гг. формальное нормативное регулирование общественных санкций в трудовом праве не изменилось. Пункт 3 ст. 33 КЗоТ РФ и постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»<sup>18</sup> сохранили указание на меры общественного воздействия. Однако исчезновение разветвленных организаций коммунистической партии и коммерциализация общества снизили значение такого рода санкций. В большинстве организаций прекратили существование или перестали функционировать товарищеские суды. В дальнейшем законодатель упразднит и соответствующую юридическую норму. С точки зрения формальной юриспруденции ликвидация этого института видится оправданной. Меры общественного порицания, применявшиеся на практике, не имели нормативной регламентации. Не были упорядочены перечень наказаний, процедуры и последствия наложения, их место в иерархии санкций. В реальности это создало неправовой институт, влекущий существенные юридические последствия. Для советского строя с его масштабными усилиями по формированию новой нравственности такой подход был состоятелен. В новых условиях требовались иные механизмы воздействия на работника.

### ПРОГУЛ И ПОЯВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ В НЕТРЕЗВОМ СОСТОЯНИИ

В области увольнения за прогул (п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ) достаточно новой стала проблематика определения должностных обязанностей. От толкования содержания трудовой функции зависело признание вины работника в период отсутствия на рабочем месте. С точки зрения работодателя, следовало исходить из формального понимания рабочего места и наименования должности. Не-

<sup>15</sup> Ершов В. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ // Российская юстиция. 1994. № 3. С. 26.

<sup>16</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.12.1995 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 4.

<sup>17</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1957. № 5.

<sup>18</sup> Бюллетень Верховного Суда. 1993. № 3.

исполнение обязанностей по этой должности дает основания для увольнения. Однако суд, с учетом экономических потребностей, общей дезорганизации национального хозяйства, следовал более либеральному подходу и защищал работника. Так, Ш., работавший водителем, был уволен за отсутствие на работе в течение трех часов. В судебном процессе выяснилось, что в это время Ш. искал для закрепленного за ним автомобиля запасные части на соседней автобазе. Ответчик утверждал, что поиск запчастей не входит в трудовую функцию Ш. и он уклонялся от выполнения собственных трудовых обязанностей. В сущности, исходя из содержания должностной инструкции, так и было в действительности. Однако суд квалифицировал ситуацию как вынужденную для работника, обусловленную пассивностью организации в ремонте транспорта, и признал увольнение незаконным. Можно говорить о том, что, с точки зрения суда 1990-х гг., ситуативные обстоятельства позволяют расширить понимание трудовой функции работника вопреки ее формальному содержанию.

Увольнение за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 33 КЗоТ РФ) во многом приобрело характер частных отношений между работником и работодателем. Фактически прекратилась советская политика общественного и государственного попечения в отношении лиц, злоупотребляющих алкоголем и иными наркотическими средствами. В начале 1980-х гг. в СССР по официальным данным насчитывалось более 21 млн алкоголиков<sup>19</sup>. Обращение к нормативным актам, судебным разъяснениям и публицистике показывает особое внимание законодателя и правоприменителя к деградации российского общества<sup>20</sup>. В советское время государственные и партийные органы последовательно вмешивались в решение проблемы пьянства, организовывали меры борьбы с ним. С распадом Советского Союза власть фактически отказалась от политики по оздоровлению нации, от своей воспитательной функции. Основным мотивом к качественному труду для работника стала личная заинтересованность

в сохранении рабочего места. Если в советское время государство требовало привлечения алкоголиков к дисциплинарной ответственности, то в 1990-е гг. такая практика прервалась.

### НЕСООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

С изменением политического строя фактически лишились процедурного обеспечения отношения по увольнению работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. В качестве акта общего характера действовало (и продолжает действовать сегодня) утвержденное Государственным комитетом СССР по науке и технологиям и Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам 05.10.1973 № 470/267 «Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи»<sup>21</sup>. Однако оно не всегда отвечало постсоветским реалиям и рассчитывалось на организации бюджетной сферы. Так, ст. 2 Положения и сегодня требует проведения аттестации во всех подразделениях организации. Статья 4 закрепляет обязательную периодичность аттестации с интервалом в три или пять лет. Положение отводит значительную роль в институте аттестации органам исполнительной власти, не содержит указаний на локальное нормотворчество. Считать его отвечающим потребностям работника и работодателя было сложно в 1990-е гг., сложно и сейчас.

### УВОЛЬНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Новое правило было установлено Верховным Судом РФ для расторжения трудового договора с руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителем в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (п. 1 ст. 254 КЗоТ РФ). Согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 15.01.1998 № 1 «О внесении изменений и дополнений в не-

<sup>19</sup> История России. С. 735.

<sup>20</sup> Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 июня 1972 г. «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1972. № 25. Ст. 639 ; постановление Президиума ВЦСПС от 19 июня 1972 г. «О задачах профсоюзных организаций по усилению борьбы с пьянством и алкоголизмом» // Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь. М. : Политиздат, 1972. С. 104.

<sup>21</sup> Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1980. № 8.

которые постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации», обособленное подразделение должно обладать признаками, указанными в ст. 55 Гражданского кодекса РФ<sup>22</sup>. Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 уточнило это разъяснение и закрепило прямое указание на филиалы и представительства (п. 49). Таким образом, в конце 1990-х гг. выработалось ограничительное толкование, исключавшее из круга увольняемых субъектов глав подразделений, не являвшихся филиалами и представительствами. Такова была общая тенденция постсоветской эпохи относительно административных работников. В период 1920—1960-х гг. они выводились из-под юрисдикции общих органов по разрешению трудовых споров, подпадали под действие массы специальных подзаконных актов. С распадом СССР их статус получал в большей мере трудовые и гражданские, а не административно-правовые черты. Количество специальных норм уменьшалось, реализовывался принцип равенства перед законом и судом.

### УВОЛЬНЕНИЕ ПО ТРУДОВОМУ КОНТРАКТУ

Самобытным явлением отрасли трудового права 1990-х гг. стал институт трудового контракта. Под ним понималось соглашение между работником и работодателем, приближающееся по своей сути к гражданско-правовому договору. Контракт позволял опосредовать отношения по труду с чертами, в большей степени присущими либеральному рынку труда. В этом он противопоставлялся советскому трудовому договору с его значительными публично-правовыми недоговорными началами. Контракт должны были отличать большая степень свободы сторон, действительные выработка и согласование условий, учет особенностей деятельности организации и личности работника, срочность, гибкая регламентация ответственности и поощрений. В. М. Лебедев определял трудовой контракт как особого рода письменное целе-

вое соглашение о приеме на работу с развитым блоком дополнительных условий, не предусмотренных законодательством о труде, необходимых для предпринимателя и интересных (привлекательных с материальной, организационной или моральной точки зрения) для работника<sup>23</sup>.

С позиции высвобождения работника трудовой контракт важен практикой включения в него договорных оснований увольнения, не предусмотренных законом. По мнению С. Ю. Головиной, допустимо было предусматривать в контракте условие о неприменении тех или иных оснований увольнения<sup>24</sup>. Отстаивалась идея заключения и свободного расторжения контракта с любым работником, независимо от наличия специального статуса<sup>25</sup>. Как можно видеть из дальнейшей эволюции отрасли трудового права, негативные стороны феномена трудового контракта оказались слишком велики. Произошел закономерный процесс: на практике установился диктат условий работодателя, а свою идеально прогнозируемую форму контракт принял лишь в отношении единичных уникальных специалистов.

### КОНЕЦ XIX в. И КОНЕЦ XX в. ИСТОРИЧЕСКИЕ ПАРАЛЛЕЛИ

В течение 1990-х гг. Россия пошла по пути демократических преобразований. Разгосударствление экономики, модернизация хозяйства, либерализация политической сферы — все это сопровождалось изменениями в законодательстве. Реформы были разработаны и проведены в чрезвычайно короткий срок. В октябре 1991 г. Б. Н. Ельцин объявил о переходе к рыночной экономике. Уже через год вступили в силу изменения к КЗоТ РСФСР. Вряд ли было возможно разработать и реализовать полноценную концепцию трансформации социально-трудовых отношений за столь короткий период. Для выработки планомерной программы реформ требовалась практическая апробация преж-

<sup>22</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 1998. № 3.

<sup>23</sup> Лебедев В. М. Контрактная форма найма рабочей силы // Актуальные вопросы правоведения в современный период : сб. ст. Томск : Изд-во Томского гос. ун-та, 1995. С. 171.

<sup>24</sup> Головина С. Ю., Шахов В. Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 46.

<sup>25</sup> Уржинский К., Уржинская Н. Контракт: новая правовая модель подбора кадров // Хозяйство и право. 1991. № 3. С. 123, 126 ; Санникова Л. В. Проблемы правового регулирования отношений найма труда : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1996. С. 82—83 ; Орловский Ю. П. Контракт и его роль в возникновении, изменении и прекращении трудового правоотношения // Советское государство и право. 1991. № 8. С. 59—60.

них трудовправовых норм в условиях рыночного хозяйства и рынка труда. Принимаемые на деле меры отчасти носили характер текущего бессистемного администрирования. В результате практические отношения увольнения по инициативе работодателя складывались стихийно, часто вне правовой регламентации. Учитывая доминирующее экономическое положение работодателя по отношению к работнику, эти процессы определялись именно его интересами.

Сложности на рынке труда возникли в истории России не впервые. Аналогичные проблемы были насущными и для Российской империи. Следует согласиться с Е. Б. Хохловым: «Нынешнее состояние экономики во многом напоминает экономику второй половины XIX в., когда происходил процесс складывания рыночного хозяйства»<sup>26</sup>. Возврат России к либеральным ценностям означал и возврат к трудовым проблемам дореволюционной России. Экономическая нестабильность, потребительский дефицит, обнищание населения, массовые высвобождения из государственных организаций, несоблюдение статутных прав работника — все это вынуждало соглашаться на условия труда, предложенные работодателем. В результате складывались отношения, сходные с системой «свободы договора» начала XX в. В условиях трудового договора под давлением работодателя закреплялись «авторские» основания увольнения, носившие напрямую незаконный характер<sup>27</sup>. С распадом СССР была подорвана система поддержания правопорядка. При высочайшем качественном уровне трудового законодательства в 1990-е гг. Россия вновь, как в начале XX в., проигрывала Западу в области реального соблюдения прав работников. Центральной задачей предпринимателя было обеспечение своей конкурентоспособности. Сокращение расходной части бюджета организации достигалось уклонением от заключения трудового договора. Последующее увольнение также происходило во внеправовом порядке.

### РАННЕКАПИТАЛИСТИЧЕСКИЙ РЫНОК ТРУДА

Характерный признак раннекапиталистических отношений начала конца XIX и конца XX в. — разобщенность трудящихся. Практика 1990-х показывает снижение уровня солидарности работников. При фактическом сохранении прежнего законодательства произошла значительная индивидуализация отношений по расторжению трудового договора, а в целом и социально-трудовых отношений. Работники во многом отказывались от советского коллективизма, предпочитали разрешать трудовые сложности в одиночку, а чаще — претерпевать их пассивно. Система советских профсоюзов, будучи фактически институтом государства, обладала достаточно слабыми навыками реальной борьбы за трудовые права. Меры борьбы работников за трудовые права, как и действия работодателя, часто носили внеправовой характер. «Соппротивление наемных работников приобретает в последнее время форму не открытых конфликтов (судебных процессов, забастовок), а форму саботажа, когда формально придраться не к чему, а работа не идет или идет не так, как хотелось бы работодателю»<sup>28</sup>. Многие работники объясняли свою пассивность в защите трудовых прав, терпимость к произволу работодателя историческими традициями национального правосознания<sup>29</sup>.

Исследования социологов показывают, что устойчивым феноменом пореформенной России стали многочисленные нарушения трудовых прав. Доля работников, чьи трудовые права нарушались, составляет, по данным опросов, не менее 60—65 %<sup>30</sup>. Расхожей практикой стало незаконное заключение срочных трудовых договоров. В дальнейшем это позволяло работодателю прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока договора. Защититься от увольнения в этом случае работнику, как и сегодня, мешали правовая неграмотность и пассивность. Потребность работодателя в уклонении от трудовправовых гарантий вызвала к жизни феномен так называемых трудовых контрактов или трудовых соглашений, гражданско-правовых по своей сути. Работодатели

<sup>26</sup> Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб. : Спец. факультет по переподготовке кадров по юрид. наукам СПбГУ, 2000. Ч. 1 : Правовое регулирование труда в Российской империи. С. 181.

<sup>27</sup> Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. М. : Дело, 1999. С. 201.

<sup>28</sup> Становление трудовых отношений в постсоветской России. М. : Академический проект, 2004. С. 22—23.

<sup>29</sup> Становление трудовых отношений в постсоветской России. С. 92, 145—146.

<sup>30</sup> Заславская Т., Шабанова М. Проблема институционализации неправовых практик в сфере труда // Куда идет Россия. М. : МВШСЭН, 2002. С. 137.



произвольно меняли существенные условия трудовых договоров. Такое положение вещей объективно мотивировалось особенностями национального хозяйства рассматриваемого периода. Прежде всего эти особенности характеризовались сочетанием слабости государственного надзора, нерегулярностью наказаний, высокой конкуренцией на рынке, апатией работников в защите трудовых прав. Правонарушения оказывались для работодателя выгоднее, чем соблюдение норм трудового права. Во многом это актуально и сегодня. Как представляется, нивелирование недостатков «чистого» либерального экономизма на рынке труда возможно прежде всего в форме профсоюзной борьбы. В условиях ослабления государственной власти и неразвитого социального партнерства нарушения норм об увольнении оказывались предсказуемы. Процесс преодоления этих трудностей не завершен и сегодня.

## ВЫВОДЫ

Изменения, вносившиеся в КЗоТ РСФСР с 25 сентября 1992 г. и до конца 1990-х гг., стали попыткой приспособить советский институт расторжения трудового договора к новым началам рыночного хозяйства. Сохранять прежние нормы сделалось объективно невозможно. Трансформации в экономическом и социальном строе получили столь значимый масштаб, что закрепленные в 1970-е гг. правила становились всё большим анахронизмом. Перед обществом и государством встал ряд принципиальных проблем: недостаточное (в отдельных случаях излишнее) правовое регулирование социально-трудовых отношений, неэффективность санкций за нарушение трудового законодательства, формальное применение норм трудового права, слабость механизма обеспечения трудовых прав гарантий.

Принятая законодателем концепция постепенной модификации имевшихся норм по прошествии времени представляется оптимальным способом выхода из социального кризиса 1990-х гг. Резкое обновление законодательства об увольнении по инициативе работодателя являло собой непозволительный правовой эксперимент. Мнение об этом высказывалось и в анализируемый период: «Можно ли в современной политической, экономической и социальной ситуации в короткий срок подготовить и принять экономически обоснованный, соответствующий Конституции РФ и междуна-

родным нормам новый Трудовой кодекс РФ? Думаем, нет. На наш взгляд, более реалистичную позицию занимают авторы, предлагающие внести необходимые срочные изменения и дополнения в действующий КЗоТ РФ»<sup>31</sup>. Постепенность новелл обуславливалась и естественной особенностью мышления: сознание человека скорее исходит из логики совершенствования имеющегося, нежели постройки нового. Нормы КЗоТ РФ об увольнении по инициативе работодателя ознакомили отход от государственного патернализма в прекращении трудовых правоотношений. В период их применения складывались хотя и не вполне зрелые, но свободные от этатизма трудовые отношения. Назвать их в полной мере правовыми сложно: государство отказалось не только от диктата в сфере труда, но и от обеспечения минимальных прав и свобод работника. Вместо привычной государственной опеки работнику потребовалось обращаться к мерам самозащиты трудовых прав, проявлять активность в обращении в юрисдикционные органы. Смена советских поведенческих моделей стала частью обновления системы ценностей российского общества.

Реформа правил прекращения трудового правоотношения по инициативе работодателя не преследовала цели усиления позиции работодателя. Конструкция института оставалась прежней. Однако в силу экономического контекста, с учетом стихийного распространения трудового контракта, падения роли профсоюзов, самоустранения контрольно-надзорных органов государства произошло существенное снижение уровня трудовых прав работников. Общий упадок эффективности гарантий прав работника сказался и на институте высвобождения по инициативе работодателя. В то же время предписание КЗоТ РФ 1992 г. о прекращении трудового правоотношения сгладил часть социальных конфликтов в сложных условиях российской жизни 1990-х гг. Их апробация дала возможность проанализировать потребности рынка труда, проследить реально действовавшие практики, скорректировать концепцию дальнейшей эволюции отрасли трудового права. Несмотря на низкое качество правореализации, нормы КЗоТ РФ об увольнении по инициативе работодателя подготовили почву для принятия соответствующих положений Трудового кодекса РФ.

<sup>31</sup> Ершов В. В., Ершова Е. А. Указ. соч. С. 213.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Абжанов К. А. Трудовой договор по советскому праву. — М. : Юрид. лит., 1964. — 192 с.
2. Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. — М. : Госюриздат, 1952. — 448 с.
3. Верлинский И. Высвобожденные работники. Проблема, практика, нормативное регулирование // Юридическая практика. — 2001. — № 29 (187).
4. Головина С. Ю., Шахов В. Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. — 1991. — № 8. — С. 45—51.
5. Голодец О. Тенденции массового высвобождения на рынке труда России // Человек и труд. — 1994. — № 7. — С. 6—11.
6. Еловигов Л. Рынок труда: вершина айсберга и его подводная часть // Человек и труд. — 1992. — № 3. — С. 53—56.
7. Ершов В. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ // Российская юстиция. — 1994. — № 3. — С. 25—30.
8. Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. — М. : Дело, 1999. — 352 с.
9. Заславская Т., Шабанова М. Проблема институционализации неправовых практик в сфере труда // Куда идет Россия. — М. : МВШСЭН, 2002. — С. 137—147.
10. История России : в 2 т. / под ред. А. Н. Сахарова. — М. : АСТ, 2003. — Т. 2 : С начала XIX в. до начала XXI в. — 862 с.
11. Лебедев В. М. Контрактная форма найма рабочей силы // Актуальные вопросы правоведения в современный период : сборник статей. — Томск : Изд-во Томского гос. ун-та, 1995. — С. 171—173.
12. Орловский Ю. П. Контракт и его роль в возникновении, изменении и прекращении трудового правоотношения // Советское государство и право. — 1991. — № 8. — С. 59—62.
13. Санникова Л. В. Проблемы правового регулирования отношений найма труда : дис. ... канд. юрид. наук. — Томск, 1996. — 192 с.
14. Сасим В. Г. Промышленность Беларуси в XX веке. — Минск : Изд-во БГУ, 2001. — 268 с.
15. Становление трудовых отношений в постсоветской России. — М. : Академический проект, 2004. — 320 с.
16. Статистика рассмотренных споров с участием налоговых органов в 1998—2002 годах // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. — 2003. — № 4.
17. Уржинский К., Уржинская Н. Контракт: новая правовая модель подбора кадров // Хозяйство и право. — 1991. — № 3. — С. 123—129.
18. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. — СПб. : Спец. факультет по переподготовке кадров по юрид. наукам СПбГУ, 2000. — Ч. 1 : Правовое регулирование труда в Российской империи. — 196 с.
19. Яковлев А. А. Структурные ограничения либеральных реформ в российской экономике // Экономический журнал ВШЭ. — 2001. — № 1. — С. 41—56.

Материал поступил в редакцию 28 февраля 2018 г.

**PARTICULARITIES OF IMPLEMENTATION OF THE RULES ON DISMISSAL  
AT EMPLOYER'S INITIATIVE IN THE 1990s**

**DEMIDOV Nikolay Voltovich**, PhD in Law, Associate Professor of the National Research Tomsk State University, Associate Professor of the West Siberian Branch of the Russian State University of Justice  
fra\_nickolas@list.ru  
634050, Russia, Tomsk, Moskovsky trakt, d. 8

**Abstract.** By means of historical legal, historical sociological, statistical analysis, the experience of implementation of the Russian legislation on dismissal of the worker in the period of the 1990s is investigated. The specificity of the period is due to the preservation of the Soviet Institute of termination of the employment contract with a radical change in the socio-economic and political context of social life. In the context of the unpredictable further development of the country, the legislator preferred a cautious model of reform of the law on dismissal.

At the same time, the actual practice of applying the rules on dismissal has significantly changed. The most problematic area was the release of an employee in connection with the liquidation of the organization and staff reduction. In court practice on cases of termination of the employment contract at the employer's initiative the dominant approach of the Soviet law enforcement remained; the employee was restored to work even with minor formal deviations from the procedure of termination of the contract. The importance of measures of social impact as a condition taken into account when dismissing the employee for systematic failure to perform work duties decreased. There was a self-removal of the State from the field of implementation of educational function of the labor law, in particular in the field of dismissal for appearance at work in state of intoxication. The spread of the employment contract in 1990s had a well-known negative impact on the practice of termination of the employment contract at the employer's initiative. The employment contract was understood as an agreement between an employee and an employer, which in its essence was a civil contract. From the point of view of issues of the employee release, the employment contract faced an interesting practice of inclusion of contractual bases of dismissal that were not provided by the law. Some of the gaps were filled by the practice of the Supreme Court of the Russian Federation, in particular concerning the date of dismissal of the employee in connection with the liquidation of the organization. In general, the period is characterized by a transitional nature. The determining factor in the development of the institute was the economic dominance of the employer. Frequent violations of the rights of an employee in the field of dismissal were not suppressed by the State or Union bodies and were the main content of public life. At the same time, provisions of the Labor Code of the Russian Federation of 1992 on termination of the employment contract at the employer's initiative underwent practical approbation. Their application made it possible to analyze social and economic needs, to develop the concept of further development. The paper develops the author's thesis "Dismissal at the employer's initiative".

**Keywords:** history of labor law, employment contract, termination of employment contract, dismissal at the employer's initiative, Labor Code 1992, implementation of labor law.

## REFERENCES

1. Abzhanov K.A. *Trudovoy dogovor po sovetскому pravu* [Employment contract according to the Soviet law]. Moscow: Yuridicheskaya literatura, 1964. 192 p.
2. Aleksandrov N.G., Pasherstnik A. E. *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law]. Moscow: Gosyurizdat, 1952. 448 p.
3. Verlinsky I. *Vysvobozhdennye rabotniki. Problema, praktika, normativnoe regulirovanie* [Released employees. Problem, practice, normative regulation]. *Yuridicheskaya praktika* [Legal practice]. 2001. No. 29 (187).
4. Golovina S.Yu., Shakhov V.D. *Kontraktnaya forma regulirovaniya trudovykh otnosheniy* [Contract form of regulation of labor relations]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* [Soviet state and law]. 1991. No. 8. Pp. 45—51.
5. Golodets O. *Tendentsii massovogo vysvobozhdeniya na rynke truda Rossii* [Trends of mass release in the labor market of Russia]. *Chelovek i trud* [Man and labor]. 1994. No. 7. Pp. 6—11.
6. Elovikov L. *Rynok truda: vershina aysberga i ego podvodnaya chast* [Labor market: the top of the iceberg and its underwater part]. *Chelovek i trud* [Man and labor]. 1992. No. 3. Pp. 53—56.
7. Ershov V. *Rastorzenie trudovogo dogovora (kontrakta) po initsiative administratsii po P. 1 st. 33 KZOT RF* [The termination of the employment agreement (contract) at the initiative of the administration under art. 33, para.1 of the Labor Code of the Russian Federation]. *Rossiyskaya yustitsiya* [Russian Justitia]. 1994. No. 3. Pp. 25—30.
8. Ershov V.V., Ershova E.A. *Trudovoy dogovor* [Employment contract]. Moscow: Delo, 1999. 352 p.
9. Zaslavskaya T., Shabanova M. *Problema institutsionalizatsii nepravovykh praktik v sfere truda. Kuda idet Rossiya?* [Problem of institutionalization of illegal practices in the field of labor. Where Russia goes]. Moscow: MSSES, 2002. Pp. 137—147.
10. *Istoriya Rossii: v 2kh t.* [History of Russia: in 2 vol]. Edited by A.N. Sakharov. Moscow: AST, 2003. T. 2: *S nachala XIX v. do nachala XXI v* [Vol. 2.: From the beginning of 19<sup>th</sup> century to the beginning of 21<sup>st</sup> century]. 862 p.
11. Lebedev V.M. *Kontraktnaya forma nayma rabochey sily* [Contract form of employment]. *Aktualnye voprosy pravovedeniya v sovremennyy period: sbornik statey* [Topical issues of law in the modern period: Collection of papers]. Tomsk: Tomsk State University Publ., 1995. Pp. 171—173.

12. Orlovskiy Yu.P. *Kontrakt i ego rol v vozniknovenii, izmenenii i prekrashchenii trudovogo pravootnosheniya* [Contract and its role in the emergence, change and termination of the employment relationship]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* [Soviet state and law]. 1991. No. 8. Pp. 59—62.
13. Sannikova L.V. *Problemy pravovogo regulirovaniya otnosheniy nayma truda: dis. ... kand. jurid. nauk* [Problems of legal regulation of employment relations: Avtoref. ... kand. yur. nauk: Abstract of the PhD Thesis]. Tomsk, 1996. 192 p.
14. Sasim V.G. *Promyshlennost' Belarusi v XX veke* [Industry in Belarus in the 20<sup>th</sup> century]. Minsk: BSU Publishing House, 2001. 268 p.
15. *Stanovlenie trudovykh otnosheniy v postsovetskoy Rossii* [Formation of labor relations in post-Soviet Russia]. Moscow: Akademicheskiiy proekt, 2004. 320 p.
16. *Statistika rassmotrennykh sporov s uchastiem nalogovykh organov v 1998—2002 godakh* [Statistics of disputes with tax authorities in 1998—2002]. *Vestnik Vysshego arbitrazhnogo suda RF* [Bulletin of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation]. 2003. No. 4.
17. Urzhinsky K., Urzhinskaya N. *Kontrakt: novaya pravovaya model podbora kadrov* [Contract: new legal model of recruitment]. *Khoziaistvo i Pravo* [Economy and law]. 1991. No. 3. Pp. 123—129.
18. Khokhlov E.B. *Ocherki istorii pravovogo regulirovaniya truda v Rossii* [History of legal regulation of labor in Russia]. St. Petersburg: Specialist faculty for staff training in the sphere of law. St. Petersburg State University Publ., 2000. Chast 18: Pravovoe regulirovanie truda v Rossiyskoy Imperii. [Part 1 : Legal regulation of labor in the Russian Empire]. 196 p.
19. Yakovlev A.A. *Strukturnye ogranicheniya liberalnykh reform v rossiyskoy ekonomike* [Structural limitations of liberal reforms in the Russian economy]. *Ekonomicheskiiy zhurnal VShE*. [HSE Economic Journal]. 2001. No. 1. Pp. 41—56.