

УДК 349.2

**О.А. БЛИЗНЮК**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

**Ключові слова:** розірвання трудового договору з ініціативи працівника, попередження про розірвання трудового договору, самовільне залишення працівником роботи, строк попередження працівником роботодавця, наслідки звільнення працівника за власним бажанням

Ніщо так красномовно не свідчить про соціальне значення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи працівника як та обставина, що воно протягом історії нашої країни ХХ століття періодично ставало предметом безпосередньої уваги законодавчих органів. Можна стверджувати, що правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи працівника стало своєрідним показником демократичних чи протилежних прагнень законодавчих органів та комуністичної партії, що з 1917 р. до 1991 р. здійснювала реальне керівництво державою. Заборона розірвання трудового договору з ініціативи працівника розглядалась як один із елементів пролетарського примусу до праці. При цьому необхідності праці всіх громадян комуністичні ідеологи надавали особливого значення. В науковій літературі цитуються слова М.І. Бухаріна: «З більш широкої точки зору, тобто з точки зору великого за своєю величиною історичного масштабу, пролетарський примус в усіх своїх формах, починаючи від розстрілів і закінчуючи трудовою повинністю, є, як парадоксально це не звучить, методом створення комуністичного людства із людського матеріалу капіталістичної епохи» [1, с.153–154].

Питання розірвання трудового договору з ініціативи працівника ставало предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених, зокрема, А.Є. Пашерстника, М.Г. Александрова,

О.В. Смірнова, В.М. Скобелкіна, О.С. Пашкова та інших. Їхній досвід наукового дослідження цього питання впливає на сучасне розуміння змісту багатьох трудових відносин, тому потребує ґрунтовного вивчення та аналізу.

На сьогоднішній день правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи працівника покликане максимального точно віддзеркалити потреби суспільних відносин, що є предметом правового регулювання, а не бути важелем в руках політичного керівництва для здійснення його політичних амбіцій. Водночас, зміна політичних орієнтирів суспільства і держави не може бути підставою для повного ігнорування вітчизняного досвіду з проблеми, що розглядається, що й обумовило вибір теми цієї наукової статті.

Радянська влада почала приймати нормативно-правові акти про працю з самого початку свого існування. Кодекс законів про працю 1918 р. містив положення, які кваліфікуються як оголошення загальної трудової повинності [2, с.108]. Зокрема, ст.40 КЗпП 1918 р. передбачала можливість переведення працівників на іншу роботу без їх згоди «в інтересах справи» на підставі розпорядження відповідного органу управління, а також переведення на роботу до іншого підприємства. В цьому контексті логічним було правило, що дозволяло працівникам звільнитись з роботи за власним бажанням тільки після того, як орган робітничого самоуправління проведе перевірку підстав залишення роботи та визнає їх поважними. Самовільне залишення роботи тягло санкцію: працівник на один тиждень позбавлявся права на реєстрацію у відділі розподілу робочої сили. За умови розподілу робочої сили через такі відділи, відмова в зазначеній реєстрації позбавляла працівника можливості вступити до роботи на новому місці. Водночас, ця санкція не може кваліфікуватись як надто сувора, тим більше що вона була встановлена в надзвичайних умовах громадянської війни.

В подальшому у період громадянської війни та воєнного комунізму можливість залишення працівниками своєї роботи максимально обмежувалась. Паралельно з цим всі

визнавалися зобов'язаними працювати і були введені трудові книжки.

Перехід до нової економічної політики передбачав і відмову від трудової повинності. Як це відбувалося, видно на прикладі постанови Ради праці та оборони РРФСР від 13.09.1922 р. «Про звільнення спеціалістів-ветпрацівників від роботи за своєю спеціальністю в порядку трудової повинності» [3]: ця категорія працівників одержала право подати заяви про звільнення та без затримки звільнитися з роботи за наявності можливості заміщення їх посад іншими особами. За відсутності такої можливості можлива була затримка осіб, що подали заяви про звільнення, до 01.04.1923 р. Таким чином, право звільнитися з роботи за власним бажанням отримали навіть спеціалісти, праця яких для тих умов мала істотне соціально-економічне значення.

В 1922 р. четверта сесія ВЦВК РРФСР IX скликання прийняла новий Кодекс законів про працю РРФСР. В постанові ВЦВК РРФСР від 09.11.1922 р. «Про введення в дію Кодексу законів про працю» зазначалося те, що його чинність поширюється на територію не тільки РРФСР, а й на територію інших союзних республік, в тому числі України (тобто, республік, що приймали участь у затвердженні та схвалили декрет ВЦВК «Про об'єднання радянських республік: Росії, України, Латвії, Литви, Білорусії для боротьби з світовим імперіалізмом» від 01.06.1919 р.). Однак ще до цього на основі проекту Кодексу законів про працю РРФСР і у повній відповідності до нього [4, с.63] почалась розробка Кодексу законів про працю Української РСР, який було прийнято та введено в дію постановою ВЦВК УРСР 02.12.1922 р. Викладені в ньому демократичні та спрямовані на захист інтересів працівників правила досить послідовно виконувались. Так, в роз'ясненні Верховного Суду РРФСР від 08.09.1936 р. зазначалось на те, що питання про порядок застосування ст.46 КЗпП не потребує загального роз'яснення, і суди повинні при вирішенні відповідних спорів керуватись точним змістом зазначеної статті [5, с.98]. В ухвалі, що була винесена Верховним Судом РРФСР у конкретній справі, зазначалось на те, що ніякі штуч-

ні перепони у вигляді проходження питання про розірвання трудового договору з ініціативи працівника через конфліктні органи трудового законодавства не встановлює, і суд не вправі встановлювати такі перепони [5, с.98]. З огляду на керівну роль комуністичної партії в досліджуєму період можна зробити висновок про те, що в Українській РСР існувала така ж судова практика.

Правила про розірвання трудового договору з ініціативи працівників, що містилися в первинній редакції Кодексу законів про працю УРСР 1922 р., свідчать про те, що, в принципі, було можливим максимальне скорочення строку попередження працівником наймача про наступне звільнення. Разом з тим, державні органи намагались усувати ті причини, що спонукали працівників до розірвання трудового договору з власної ініціативи. Постановою Наркомата праці та ВРНХ РРФСР від 23.09.1930 р. на фабзавмісцевках та адміністрацію підприємств, установ та організацій покладался обов'язок при здійсненні розрахунків з робітниками та службовцями, що звільняються за власним бажанням, виявляти дійсні причини розірвання трудового договору та здійснювати заходи щодо задоволення претензій працівників з метою залишення їх на попередньому місці роботи [5, с.98]. Цей припис також належить оцінити позитивно: задоволення претензій працівників, хоч би і з метою досягти їх відмови від раніше прийнятого рішення про розірвання трудового договору, завжди є соціально корисним явищем.

Звертає на себе увагу обґрунтованість правила, що містилося в примітці до ст.42 КЗпП. Заяву працівника про звільнення роботодавець мав право опротестувати до місцевої розціночно-конфліктної комісії, а за відсутності такої – в конфліктному порядку. Це був досить розумний спосіб вирішення спору ще до припинення трудових правовідносин. Цей вітчизняний досвід доцільно було б використати при розробці нового Трудового кодексу України. Способи його використання могли б бути такими. По-перше, – надання власникові права оскаржити заяву працівника про звільнення в комісію з трудових спорів або суд. По-друге, – повністю заборонити власникові

звільняти працівників за своєю ініціативою без попередження (в екстрених випадках можна було б за наявності фактичних підстав розширити право власника на відсторонення працівників), а в період попередження надати працівникові право оскаржити попередження про наступне розірвання трудового договору з ініціативи власника до комісії з трудових спорів чи суду, а власникові – звернутись до цих же органів з заявою (позовом) при визнання його права на розірвання трудового договору з даним працівником за умов, що склалися.

З 1922 р. до 1940 р. вітчизняне трудове законодавство стояло на позиції в цілому належного відображення та захисту інтересів працівників, що мають намір звільнитись з роботи за власним бажанням. Хоч в юридичній літературі і йшлося про перебудову трудового законодавства у періоди соціалістичної індустріалізації та колективізації сільського господарства, про особливості розвитку законодавства про працю у зв'язку з прийняттям Конституції СРСР 1936 р. [2, с.118–130], все ж положення законодавства про звільнення працівників за власним бажанням в цей час залишались незмінними. Та невдовзі комуністична партія та радянська держава кардинально змінили своє ставлення до права працівників на розірвання трудового договору з власної ініціативи. За поданням ВЦРПС 26.06.1940 р. було прийнято указ Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робітниками та службовцями підприємств і установ» [6]. Зазвичай прийняття цього Указу пов'язують з початком другої світової війни. Проте прояв більшої жорсткості держави у диктатурі пролетаріату до людей, що склали цей пролетаріат, відповідав сутності політики і комуністичної партії і радянської держави. Світова війна, можливо, лише прискорила прийняття зазначеного указу.

Стаття 3 Указу «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робітниками та службовцями підприємств і установ» [6] забороняла самовільне за-

лишення робітниками та службовцями державних, кооперативних і громадських підприємств і установ, а також самовільний перехід з одного підприємства на інше, з однієї установи до іншої. Встановлювались два випадки, коли керівник підприємства, установи мав право дати дозвіл робітникові чи службовцю на залишення роботи: а) коли робітник, робітниця або службовець згідно з висновком лікарсько-трудової експертної комісії не міг виконувати попередню роботу внаслідок хвороби або інвалідності, а адміністрація не може надати йому іншої підходящої роботи в тому ж підприємстві або установі, або коли пенсіонер, якому призначена пенсія по старості, бажає залишити роботу; б) коли робітник, робітниця або службовець повинен припинити роботу в зв'язку з зарахуванням його до вищого або середнього спеціального навчального закладу (ст.4 Указу). Відмова у видачі дозволу за наявності зазначених підстав могла бути оскаржена працівником до суду, який повинен був за таких умов ухвалити рішення, яким на керівника покладался обов'язок звільнити працівника не пізніше визначеного судом строку [6]. Частина 2 ст.3 Указу («залишення підприємства та установи, або перехід з одного підприємства на інше або з однієї установи до іншої може дозволити лише директор підприємства або начальник установи») тлумачилась так, що зазначені керівники мали право дати такий дозвіл на свій розсуд [6]. При цьому працівник не мав права оскаржити відмову в дозволі до суду, але міг звернутися із скаргою на відмову адміністрації до вищої інстанції в порядку підпорядкованості.

Самовільне залишення працівниками роботи в державних, кооперативних та громадських підприємствах та установах тягло за собою відповідно до згаданого указу призначення в судовому порядку покарання у вигляді тюремного ув'язнення строком від двох до чотирьох місяців. Була передбачена також відповідальність директорів підприємств та начальників установ за ухилення від віддання до суду осіб, винних у самовільному залишенні підприємств і установ, а також за прийняття на роботу осіб, «що ховаються від за-

кону, що самовільно пішли з підприємств та установ...» (ст.6 Указу).

Трохи пізніше, 17.07.1940 р. Президія Верховної Ради СРСР прийняла Указ «Про заборону самовільного залишення роботи трактористам і комбайнерам, що працюють в МТС».

Указ «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робітниками та службовцями підприємств і установ» [6] був чинним до 1956 р. і втратив чинність лише на підставі Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільний уход з підприємств та установ і за прогул без поважної причини» [7]. Стаття 5 цього указу надавала робітникам та службовцям право на розірвання трудового договору з власної ініціативи з додержанням обов'язку попередити адміністрацію про наступне звільнення за два тижні. Відповідно до цього указу до ст.46 КЗпП Української РСР було внесено зміни, що поновлювали право працівників на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з власної ініціативи. Водночас, Указом Президії Верховної Ради Союзу РСР «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини» від 25.04.1956 р. (ст.6) було встановлено, що робітники та службовці, що звільнилися за власним бажанням, втрачають стаж безперервної роботи та отримують право на забезпечення допомогою в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю лише після того, як пропрацюють на новому місці роботи не менш як шість місяців. Передбачено було не застосувати це занадто жорстке для нових умов правило в наступних випадках: 1) до робітників та службовців, що звільняються з роботи в зв'язку з хворобою, інвалідністю або переходом на пенсію по старості; 2) до осіб, що припинили роботу в зв'язку з вступом на навчання до вищого чи середнього спеціального учбового закладу або до аспірантури; 3) до працівників, що звільнилися в зв'язку з переведенням чоловіка або жінки на роботу до іншої місцевості; 4) до вагітних жінок та матерів, що мають

дітей віком до одного року, в зв'язку з переходом їх на роботу за місцем проживання; 5) до осіб, що звільнилися за власним бажанням за наявності інших поважних причин, що передбачені постановами Ради Міністрів Союзу РСР.

Надалі правила національного законодавства про наслідки звільнення працівників за власним бажанням за відсутності поважних причин розвивались у напрямку суттєвої лібералізації. Стаття 6 згаданого вище Указу «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини» від 25.04.1956 р. [7] була змінена Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31.01.1957 р. Відповідно до цих змін визнавалось право на допомогу в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю незалежно від тривалості роботи на новому місці за працівниками, які, хоч і звільнилися з роботи за власним бажанням за відсутності поважних причин, але тимчасово втратили працездатність внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання.

При розробці та прийнятті Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю [8] положення про право працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи було відтворене в новій редакції. При цьому положення про право працівників на розірвання трудового договору з власної ініціативи було включене і до Кодексу законів про працю Української РСР, що був прийнятий 10.12.1971 р. На доповнення до ст.16 Основ, що надавала працівникам права на розірвання трудового договору з власної ініціативи, ст.38 КЗпП Української РСР 1971 р. формулювала таке правило: «Після закінчення цього (двотижневого – авт.) строку, робітник або службовець має право припинити роботу, а адміністрація підприємства, установи, організації зобов'язана видати йому трудову книжку і провести розрахунок». Це вносило певну визначеність у кваліфікацію письмового попередження працівником адміністрації підприємства, установи, організації про розірвання трудового договору: воно визнавалось юридичним актом (дією працівника, що

спрямована на досягнення юридичного результату), що припиняє трудовий договір, а тому працівник зі впливом двотижневого строку мав право припинити роботу.

Проте положення, якими в Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік та у Кодексі законів про працю Української РСР встановлювався двотижневий строк попередження працівником роботодавця про наступне розірвання трудового договору з власної ініціативи, було чинним нетривалий час. Уже 13.12.1979 р. Центральний комітет комуністичної партії, Рада Міністрів Союзу РСР та ВЦРПС приймають постанову «Про подальше зміцнення трудової дисципліни та скорочення плинності кадрів у народному господарстві» [9]. Пунктом 16 названої постанови було визнано за доцільне встановити, що робітники та службовці мають право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, за умови попередження роботодавця про це письмово за один місяць. Відповідно до названої постанови були внесені зміни до ст.16 Основ законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю [8] та ст.38 КЗпП Української РСР, що встановлювали порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

21.12.1983 р. до ст.38 КЗпП Української РСР було внесено нові зміни, відповідно до яких строк попередження працівником роботодавця про наступне звільнення було подовжено до двох місяців. За наявності поважних причин цей строк встановлювався тривалістю один місяць. Було також встановлено, що в цей двохмісячний (у відповідних випадках – місячний) строк не зараховується строк переведення працівника на іншу (нижчеоплачувану) роботу чи на нижчу посаду в порядку застосування дисциплінарного стягнення.

Так закінчилась історія прямого обмеження законодавцем радянської доби права працівників на розірвання трудового договору з власної ініціативи (та правового стимулювання відмови працівників від використання цього права). Подальший розвиток відносин щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника проходив за рахунок національного законодавства України.

Законом «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» [10] за працівниками було визнано право на розірвання трудового договору з власної ініціативи за умови письмового попередження власника за два тижні. Пізніше правотворчі органи взагалі відмовились від використання безперервного трудового стажу як критерія диференціації розміру допомоги з тимчасової непрацездатності внаслідок побутової травми чи загального захворювання. Взамін цього став використовуватись загальний стаж роботи [11]. Так було усунуто зв'язок розірвання трудового договору з ініціативи працівника з правами працівників в сфері соціального страхування. Це слід оцінити в вищій мірі позитивно, бо обмеження прав працівників залежно від згаданої підстави морально є неприйнятним. Якщо працівник розірвав трудовий договір, то за наявності гарного здоров'я та за умови, що удалося уникнути побутової травми, для нього не настає ніяких негативних наслідків. Якщо ж він захворів чи отримав травму (попав у біду), законодавець обмежував право на соціальне страхування з огляду на розірвання трудового договору, що мало місце раніше.

Отже, викладене свідчить про наявність в історії розвитку вітчизняного законодавства, що стосується розірвання трудового договору з ініціативи працівника, переважно негативного досвіду. Але ж є елементи і такого досвіду, про який забувати не слід. Зокрема, позитивним є досвід диференційованого підходу до визначення тривалості строку попередження працівником власника про наступне розірвання трудового договору, досвід надання роботодавцеві права опротестувати до органів з розгляду трудових спорів заяви працівників про наступне розірвання трудового договору (за наявності законодавчого обмеження права працівників на розірвання трудового договору). Вітчизняний досвід свідчить і про можливість майже максимального (до одного тижня) скорочення строку попередження працівником власника про наступне розірвання трудового договору.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Історія українського права / за ред. О. О. Шевченка. – К. : Олан, 2001. – 214 с.
2. Пашерстник А. Є. Курс радянського трудового права / А. Є. Пашерстник. – К. : Радянська школа, 1941. – 395 с.
3. Про звільнення спеціалістів-ветпрацівників від роботи за своєю спеціалінстю в порядку трудової повинності : постанова Ради праці і оборони РРФСР від 13.09.1922 р. / Розенберг Л. М. // Трудовое законодательство. Полное собрание действующих законов о труде в алфавитно-предметном порядке. Ч. 2. – М. : Изд-во Наркомюста РСФСР, 1924. – 1059 с.
4. Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде / Симорот З.К. – К. : Наук. думка, 1988. – 278 с.
5. Сборник важнейших постановлений по труду. – М. : Юрид. изд-во Наркомюста СССР, 1938. – 440 с.
6. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робітниками та службовцями підприємств і установ» : від 26.06.1940 р. // Законодавство про працю. – К. ; – Х. : Укр. вид-во політ. л-ри, 1966. – 280 с.
7. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільний уход з підприємств і із установ і за прогул без поважної причини» : від 25.04.1956 р. // ВВР СРСР. – 1956. – № 10. – Ст. 203.
8. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю // ВВР СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
9. Постанова Ради Міністрів Союзу РСР «Про подальше зміцнення трудової дисципліни і скорочення плинності кадрів в народному господарстві» : від 13.12.1979 р. // ЗП СРСР. – 1980. – № 3. – Ст. 17.
10. Закон Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» : від 20.03.1991 р. // ВВР Української РСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
11. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права / П. Д. Филипенко. – Л. : Видав. центр Львівськ. ун-ту, 1999. – 214 с.

*Близнюк О. А. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника: історичний аспект / О. А. Близнюк // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 37–42 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11boapia.pdf>*

Досліджено розвиток вітчизняного законодавства у сфері розірвання трудового договору з ініціативи працівника, в цьому аспекті проаналізовано досвід радянських законотворців та на їх основі внесено пропозиції до регулювання трудових відносин щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника на сучасному етапі.

\*\*\*

*Близнюк Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника: исторический аспект*

Исследовано развитие отечественного законодательства в сфере расторжения трудового договора по инициативе работника, в этом аспекте проанализирован опыт советских законотворцев и на их основе внесены предложения к регулированию трудовых отношений относительно расторжения трудового договора по инициативе работника на современном этапе.

\*\*\*

*Bluznyuk E.A. Dissolution of Labour Contract on Initiative of Worker: Historical Aspect*

Development of home legislation is Investigational in the field of dissolution of labour contract on initiative of worker, in this aspect experience of soviet законотворців is analysed and on their basis suggestions are brought in to adjusting of labour relations in relation to dissolution of labour contract on initiative of worker on the modern stage.