

ПРАВО

УДК 321 (091);349.2

Н.В. Демидов

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РСФСР В ПЕРИОД ВОЕННОГО КОММУНИЗМА

Томский государственный педагогический университет

Советское государство с момента своего возникновения провозгласило себя рабочим государством. В рамках этой программной установки началась работа по созданию нового трудового законодательства. В его возникновении и развитии сыграли свою роль несколько различных и подчас противоречивых обстоятельств. В первую очередь диктовала свои условия социально-экономическая ситуация в стране: истощенная мировой войной экономика, надвигающаяся Гражданская война, остановившиеся предприятия, многочисленность неработающего маргинального населения, острая нужда государства в финансовом обеспечении своей деятельности, угроза дальнейшей деградации хозяйства. С другой стороны, фактором огромной силы явилась идеология. Принятая за идейную основу государства коммунистическая доктрина выдвигала свои требования. В идеале в соответствии с нею следовало предоставить трудящемуся населению полный объем социально-трудовых прав, гарантировав их безоговорочное исполнение. Государству надлежало, невзирая на ущерб интересам производства и экономики, встать на сторону рабочих, законодательно обеспечив им все то, чего лишен был пролетариат в эпоху империи – ограничения рабочего времени, повышения заработной платы, строжайше соблюдаемых правил об отдыхе, предоставлении работы и увольнении.

В то же время коммунистическая доктрина в работах своих апологетов предусматривает возможность отступления от принципа абсолютного верховенства интересов работников. В работе «Принципы коммунизма» Ф. Энгельс выдвигает постулат: «Одинаковый принудительный труд для всех членов общества до полной отмены частной собственности». Основываясь на таком теоретическом подкреплении, диктат реальных обстоятельств преодолел умозрительные идеалы.

Выдвигавшийся в предреволюционный период лозунг демократического самоуправления рабочими и управления ими собственными производствами был отброшен уже в мае 1918 г. В работе «Оче-

редные задачи советской власти» В.И. Ленин пишет: «Беспрекословное подчинение единой воле для успеха процессов работы, организованной по типу крупной машинной индустрии, безусловно необходимо» [1]. «Субботники, трудовые армии, трудовая повинность – вот практическое осуществление в разных формах социалистического и коммунистического труда» [2, т. 40, с. 315]. «Мы должны мобилизовать всех способных трудиться и заставить их работать вместе с нами. Мы должны во что бы то ни стало стереть с лица земли следы политики меньшевиков и эсеров, которая говорит о свободе личной и т.д., потому что эта политика обрекает нас на голод» [2, т. 40, с. 199].

Разнообразные привходящие факторы вылились в нормативно-правовой акт, явившийся концептуальным источником трудового права – Конституцию (Основной закон) РСФСР 1918 г. В качестве концептуальных положений в ней предусматривалось: «В целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства вводится всеобщая трудовая повинность» [2, т. 33, с. 239].

Вскоре после Конституции принимается первый советский Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. В отношении прекращения трудового договора КЗоТ 1918 г. содержал ст. 46. Увольнение работника по инициативе работодателя признавалось законным в следующих случаях:

- а) вследствие полной или частичной ликвидации учреждения, предприятия или хозяйства либо при упразднении отдельных обязанностей или работ;
- б) вследствие приостановки работ на срок более месяца;
- в) в случае явной непригодности к работе, по специальному постановлению органов управления предприятием, учреждением или хозяйством, с согласия соответствующей профессиональной организации.

Большинство исследователей отмечают несомненную преемственность первых советских актов о труде в отношении дореволюционного трудового

законодательства (см. напр.: [3, с. 102; 4, с. 37]). Однако описанная выше историческая обстановка оказала свое воздействие, в результате которого нормы об увольнении по инициативе работодателя претерпели существенные изменения. Как следствие – данная точка зрения не может быть применена к их оценке.

Произошел полный отказ от целого ряда оснований. Была отменена возможность работодателя уволить работника: без объяснения причин с предупреждением за две недели; вследствие неявки в течение трех дней без уважительных причин; вследствие отсутствия работника на работе в течение двух недель по уважительным причинам; по причине привлечения работника к следствию и суду с последующим тюремным заключением; как дисциплинарной меры за дерзость и дурное поведение рабочего; на основании обнаружения заразной болезни; при сумме штрафов более трети причитающегося заработка.

Закрепленные в КЗоТ 1918 г. основания увольнения по инициативе работодателя не содержались в законодательстве предыдущего времени. Будучи реализованы, они способны были существенно облегчить положение работника и в большей степени, чем в дореволюционный период, гарантировать соблюдение его интересов. Однако для правоприменительной практики советской эпохи, и в особенности ее начального периода, характерна зависимость реализации правовых норм от текущей политической линии, от идеологических поворотов в деятельности государства. Нормы, регулирующие увольнение по инициативе работодателя, не являлись самодостаточными, их применение вытекало из насущной необходимости государства в за-

креплении рабочей силы на предприятиях. Провозглашенные Конституцией РСФСР и КЗоТом 1918 г. ключевые тезисы положили начало периоду военного коммунизма с его спецификой в части трудовых отношений. Советское государство, испытывая необходимость в скорейшем решении хозяйственных проблем, пошло по пути внеэкономического принуждения к труду и отступлений от правовых норм об увольнении по инициативе работодателя.

Декрет СНК «О порядке всеобщей трудовой повинности» установил ответственность за «нехозяйственное» обращение с предоставленной в порядке трудовой повинности рабочей силой. Комитеты по всеобщей трудовой повинности получили право «предавать виновных суду Революционного Трибунала» [5]. НКТ РСФСР специальным разъяснением в адрес администраций предприятий и организаций прямо запретил «отпускать занятых у них рабочих, служащих и технический персонал без разрешения Губрабсилы» [6].

Таким образом, увольнение работников в период военного коммунизма носило характер чрезвычайной меры, не отвечавшей стержневой государственной установке о всеобщей обязанности трудиться. Фактически увольнения не производились, а если и имели место, то только тогда, когда сохранение работника на рабочем месте вследствие различных причин не представлялось возможным. Однако причины такого рода не относились к волеизъявлениям администрации и представляли собой события, не зависящие от воли сторон: потерю трудоспособности, перевод в административном порядке на другое место работы, призыв в армию и т.д.

Поступила в редакцию 13.12.2006

Литература

1. Известия ВЦИК. 1918. № 85.
2. Ленин В.И. Полн. собр. соч. М., 1964.
3. Киселёв И.Я. История развития трудового законодательства. М., 2000.
4. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5.
5. Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства. 13 января 1920.
6. Бюллетень трудового фронта. 1921. № 1.