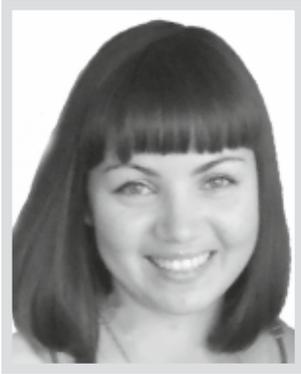


УДК 349.227

**Срок предупреждения о расторжении трудового договора
по инициативе работника в государствах-членах СНГ:
продолжительность, порядок исчисления, возможность изменения**



Колмакова Т.В.

Соискатель кафедры промышленной юриспруденции
и предпринимательского права
Тамбовского государственного технического университета

В статье анализируются сроки предупреждения об увольнении по собственному желанию работника, установленные трудовым законодательством государств-членов СНГ. Автором приведено сравнение норм Трудовых кодексов указанных государств о продолжительности данных сроков, порядке их исчисления и возможности изменения; обозначены проблемы применения этих норм на практике, а также даны предложения по их совершенствованию в целях разрешения затронутых проблем.

Ключевые слова: инициатива работника, расторжение трудового договора, срок предупреждения об увольнении, увольнение.

Расторжение трудового договора по инициативе работника является одним из оснований прекращения трудовых отношений по Трудовым кодексам (далее по тексту – «ТК») государств-членов СНГ. По общему смыслу норм указанных нормативных правовых актов работник, принявший решение об увольнении по собственному желанию, должен известить об этом работодателя путем подачи соответствующего письменного заявления. При этом законодательство о труде каждого государства-члена СНГ требует соблюдения установленного срока предупреждения об увольнении. В настоящее время весьма актуальной является проблема исчисления данного срока в государствах-членах СНГ, поскольку трудовое законодательство указанных государств характеризуется различными подходами к правилам его исчисления.

Основной целью, преследуемой автором в настоящей статье, является разработка предложений по изменению и дополнению норм Трудовых кодексов РФ и иных государств-членов СНГ об исчислении срока предупреждения об увольнении. Данная цель подлежит достижению путем использования автором метода анализа соответствующих норм трудового законодательства государств-членов СНГ, а также решения задачи по исследованию правоприменительной прак-

тики и наработок юридической литературы по рассматриваемой проблеме.

В государствах-членах СНГ срок предупреждения об увольнении по инициативе работника исчисляется следующим образом: в республиках Таджикистан, Туркменистан, Молдова, Узбекистан, Кыргызской Республике и Украине этот срок равен двум неделям [1-6]; в республиках Азербайджан и Беларусь – одному месяцу [7; 8]; в Республике Казахстан рассматриваемый срок определен следующим образом: «не позднее чем за один месяц» [9]; в Российской Федерации (далее – «РФ») – «не позднее чем за две недели» [10]; в Республике Армения – «по меньшей мере, за четырнадцать дней» [11].

Трудовое законодательство некоторых государств-членов СНГ в виде исключения из общего правила предусматривает иные сроки предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию для отдельных категорий работников:

– для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, – три календарных дня по ТК РФ, республик Молдова, Беларусь, Армения, Туркменистан;

– сезонных работников – три календарных дня по ТК РФ, республик Беларусь, Армения, семь ка-

лендарных дней по ТК республик Казахстан, Молдова, одна неделя по ТК Туркменистана;

– для руководителей организации – один месяц по ТК РФ, республик Беларусь и Молдова, два месяца по ТК Республики Казахстан;

– для работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем – физическим лицом, срок предупреждения о расторжении трудового договора по ТК РФ и ТК Туркменистана устанавливается, исходя из условий заключенного трудового договора, а по ТК Республики Молдова он должен быть не менее семи календарных дней;

– для работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем – религиозной организацией, данный срок определяется, исходя из условий заключенного трудового договора по ТК РФ; в соответствии с ТК Республики Молдова он должен быть не менее семи календарных дней;

– по ТК РФ для работников, решивших прекратить трудовой договор в период испытания (т.е. пришедших к выводу, что предложенная работа не является для них подходящей), предусмотрен срок предупреждения об увольнении в три календарных дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ); для спортсменов и тренеров (за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев) этот срок равен не менее одного месяца (ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ);

– в соответствии с п. 4 ст. 214 ТК Республики Казахстан для домашних работников (т.е. работников, выполняющих работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей – физических лиц) сроки письменного предупреждения о прекращении трудового договора устанавливаются трудовым договором;

– в соответствии с ч. 2 ст. 328 ТК Республики Беларусь лица, постоянно (преимущественно) проживающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, при переселении имеют право на расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя.

ТК государств-членов СНГ, за исключением республик Азербайджан, Молдова, Армения и Украины, предусматривают возможность расторжения трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении; а в Республике Беларусь в соответствии с ч. 2 ст. 40 ТК указанного государства такая возможность может быть предусмотрена также в коллективном договоре [8]. В соответствии с п. 5 ст. 69 ТК Республики Азербайджан не допускается расторжение трудового договора до истечения срока уведомления, если работник не указал в своем заявлении день, с которого он желает прекратить трудовые отношения [7].

Также ТК государств-членов СНГ предусматривают еще одно правило возможного изменения срока

предупреждения об увольнении: при наличии указанных в кодексах уважительных причин, обуславливающих невозможность продолжения работы, работодателем возлагается обязанность расторгнуть трудовой договор в срок, указываемый работником в заявлении (в отличие от иных государств-членов СНГ п. 2 ст. 112 ТК Республики Армения в таком случае сокращает срок предупреждения об увольнении до пяти дней). В качестве причин, обуславливающих невозможность продолжения работы, ТК разных государств-членов СНГ называют следующие: зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, прием на работу по конкурсу на другое предприятие, невозможность проживания в данной местности, подтвержденная медицинским заключением; беременность; уход за ребенком до достижения им четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом; уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или инвалидом I группы, радиоактивное загрязнение территории, установленное нарушение работодателем нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и другие случаи. Несомненно, работник должен позаботиться о наличии документов, подтверждающих указанные факты, а также должен помнить о необходимости обоснования своего требования об увольнении в желаемый им срок.

Таким образом, в одних государствах-членах СНГ срок предупреждения работником об увольнении обозначен точным периодом (две недели, в некоторых государствах – один месяц), в других – неопределенным временным диапазоном; он может быть уменьшен по согласованию сторон либо в случаях, о которых речь шла выше, определяться работником в одностороннем порядке.

Остановимся подробнее на тех нормах ТК государств-членов СНГ, которые устанавливают для работника срок для предупреждения работодателя о предстоящем увольнении в виде временного диапазона. Исходя из смысла рассматриваемых норм ТК государств-членов СНГ, эти сроки являются минимальными, поскольку на работника возлагается обязанность предупредить работодателя о своем увольнении «не позднее чем за две недели», в других государствах – «не позднее чем за один месяц» или «по меньшей мере, за четырнадцать дней». Получается, что если досрочное увольнение (то есть ранее этих сроков) должно быть согласовано сторонами, то предупреждение об увольнении за более длительный срок допустимо без учета мнения работодателя. И никаких рамок, сокращающих пределы возможного периода предупреждения об увольнении, трудовое законодательство рассматриваемых государств-членов СНГ не ставят. То есть, если работником будет подано заявление об увольнении, например, за два месяца до предстоящего увольнения, то работодатель, по смыслу законодательства,

будет обязан произвести такое увольнение через два месяца.

В.В. Архипов считает, что «самовольное удлинение работником срока предупреждения работодателя не находит разумного объяснения в связи с отсутствием юридически значимой для него цели» [12]. Мы не разделяем указанную точку зрения и считаем, что такие цели у работника могут возникнуть. Например, возможна ситуация, при которой работник намеревается устроиться на работу к новому работодателю, но по ряду объективных причин это возможно не ранее, чем через два месяца. И работник, в целях поддержания непрерывности трудового стажа (т.е. во избежание возникновения перерыва между увольнением и устройством на новую работу) подает работодателю заявление об увольнении за два месяца. Но, естественно, такое положение дел не всегда может быть выгодно работодателю. При этом можно согласиться с мнением В.В. Архипова, утверждающего, что такое удлиненное предупреждение только условно составляет благотворительность в отношении интересов работодателя, и это может заставить его пойти на искусственно созданный запрос о приглашении в порядке перевода иного работника, чтобы внести определенность в создавшейся ситуации [12]. А ведь трудовое законодательство большинства государств-членов СНГ содержит запрет на отказ в заключении трудового договора с работником, приглашенным в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя (ТК РФ, ТК республик Беларусь, Туркменистан, Таджикистан, Узбекистан, ТК Украины и Кыргызской Республики).

Поэтому, на наш взгляд, было бы целесообразнее, если бы трудовое законодательство определяло срок предупреждения об увольнении строго фиксированным периодом с возможностью его изменения как в большую, так и в меньшую сторону только по соглашению обеих сторон трудового договора. То есть на работника будет возложена обязанность предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за две недели (или в некоторых государствах-членах СНГ – за один месяц). Если же одна из сторон пожелает увеличить или уменьшить данный срок, то стороны могут его изменить по взаимному согласованию по одной из следующих форм: в форме согласования работодателем заявления работника об увольнении (проставлении на заявлении «согласительной» визы) либо составления отдельного документа, подписываемого сторонами. Это вполне отвечало бы интересам как работника, так и работодателя. С этой целью целесообразно было бы внести соответствующие изменения в ТК государств-членов СНГ.

Так, согласно вышеприведенным исследованиям, необходимо внести следующие изменения в ст. 80 ТК РФ, регламентирующую расторжение трудового договора по инициативе работника:

– в ч. 1 ст. 80 ТК РФ слова «не позднее чем за две недели» заменить словами «за две недели»;

– изложить ч. 2 ст. 80 ТК РФ в следующей редакции: «По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении или по истечении данного срока в день, определенный соглашением сторон».

Литература:

1. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 15.05.1997 г. (ред. от 25.03.2011 г.) // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1997. – № 9.
2. Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04.2009 г. (ред. от 01.03.2011 г.) № 30-IV // Ведомости Меджлиса Туркменистана. – 2009. – № 2 (996). – Ч. 4. – Ст. 30.
3. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. (ред. от 09.07.2010 г.) № 154-XV // Мониторул Официал ал Р.Молдова. – 2003. – 29 июля. – № 159-162.
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. (ред. от 22.12.2010 г.) // Народное слово. – 1996. – 30 янв.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 г. (ред. от 12.10.2009 г.) № 106 // «Эркин-Тоо». – 2004. – 20 авг. – № 67-70.
6. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 г. (ред. от 03.02.2011 г.) № 322-VIII // Ведомости Верховной Рады УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
7. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 01.02.1999 г. (ред. от 21.12.2010 г.) // Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. – 1999. – № 4. – Ст. 213.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. (ред. от 31.12.2009 г.) № 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – 27 июля. – № 80, 2/70.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 г. (ред. от 06.01.2011 г.) №251-III ЗРК // Казахстанская правда. – 2007. – 22 мая. – № 76 (25321).
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (ред. от 19.07.2011 г.) № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек. – № 256.
11. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 г. (ред. от 02.03.2011 г.) № НО-124 // Эмитенты НПА.
12. Архипов В.В. Увольнение с отсрочкой // Бизнес-адвокат. – 2005. – № 21. – С. 111-130.

Term of Notice about Cancellation of an Employment Agreement on the Initiative of the Employee in Former Soviet Republics: Length, Procedure for Calculating and Possibility of Change

T. Kolmakova
The Tambov State Technical University

The paper deals with the terms of notice of cancellation of an employment agreement on the initiative of the employee regulated by labour legislation of Former Soviet Republics. The author compares norms of Labour Codes of Former Soviet Republics, regulating length, procedure for calculating and possibility of change; states the application problems of the norms and proposes some steps of their improvement.

Key words: initiative of the employee, cancellation of an employment agreement, term of notice, dismissal.

