Записки Ленинградского ордена Ленина,
ордена Октябрьской Революции и ордена Трудового Красного Знамени
горного института им.Г.В.Плеханова, т.УI,вып.3, 1975 г.

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В КОДЕКСАХ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК

А.М.ПРУДИНСКИЙ

В Отчетном докладе ЦК КПСС XXIУ съезду партии Л.И.Брежнев особое внимание обратил на то, что партия придает большое значение совершенствованию советского законодательства. Это положение в полной мере относится и к советскому трудовому законодательству.

Вслед за принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в союзных республиках за сравнительно короткий срок проделана значительная работа по разработке и утверждению кодексов законов о труде.

Основываясь на общесоюзном законодательстве, республиканские кодексы законов о труде не только конкретизируют, но и расширяют высокий уровень гарантий трудовых прав советских граждан, который закреплен в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

В пределах компетенции союзных республик, предоставленной им Конституцией СССР и Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, в кодексах законов о труде союзных республик трудовое законодательство развивается и совершенствуется в соответствии с целями и задачами, которые сформулированы в решениях XXIУ съезда КПСС.

На содержание республиканских кодексов законов о труде благотворное влияние оказал выдержавший испытание временем КЗоТ РСФСР 1922 г., а также утвержденный 9 декабря 1971 г. новый КЗоТ РСФСР. Однако законодательные органы союзных республик в процессе работы над республиканскими кодексами не ограничились простым повторением КЗоТ РСФСР. Они сочли возможным включить в свои кодексы законов о труде немало новых положений, а также по иному определить содержание ряда статей и тем самым внесли значительный вклад в развитие советского трудового законодательства.

Различия, содержащиеся в республиканских кодексах законов о труде, отнюдь не свидетельствуют о том, что они носят случайный характер или касаются второстепенных вопросов.

Различное решение в республиканских кодексах законов о труде ряда вопросов правового регулирования труда являются результатом реального осуществления союзными республиками суверенных прав в законодательной деятельности. Несомненно, на содержание кодексов законов о труде влияют достижения науки трудового права и сложившаяся практика применения норм трудового права органами суда и прокуратуры. Нельзя не отметить также и то, что на формулировку тех или иных статей республиканских кодексов влияет уровень развития законодательной техники законодательных органов союзных республик.

Сравнительный анализ содержания КЗоТ союзных республик позволяет сделать вывод, что наибольшее число различий содержится в главе "Трудовой договор".

Ст.8 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, определяющая содержание трудового договора, не содержит указания, в какой форме он должен заключаться. Вот почему КЗоТ союзных республик устанавливают, что трудовой договор может заключаться как в устной, так и в письменной форме. Причем КЗоТ ряда союзных республик (Украинской ССР, Узбекской ССР и др.) признали необходимым вопрос о форме трудового договора выделить в самостоятельную статью.

В республиканских кодексах законов о труде содержится норма, согласно которой фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Трудовой договор является соглашением между трудящимися и предприятием, учреждением и организацией о поступлении-приеме на работу. Кто же от имени предприятия, учреждения и организации имеет право его заключать? Ответ на этот вопрос содержится только в КЗоТ Литовской ССР (ч.1, ст.24), в котором сказано, что трудовой договор заключается путем соглашения рабочего или служащего с руководителем предприятия или иным управомоченным на то представителем предприятия, учреждения, организации.

На практике трудовой договор далеко не во всех случаях заключается непосредственно руководителем предприятия. Отсюда включение в КЗоТ нормы, предусматривающей возможность заключения трудового договора не только руководителем, но и управомоченным на то представителем предприятия, учреждения, организации, имеет важное значение. К сожалению, ни в одном из кодексов законов о труде союзных республик не указано, кто должен нести ответственность за действие должностных лиц в тех случаях, когда они не имеют полномочий на заключение трудового договора. Нам представляется, что такую ответственность перед рабочим или служащим должно нести предприятие (учреждение), руководитель которого может привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности должностное лицо, превысившее свои полномочия при заключении трудового договора. Иное может поставить трудящегося в неблагоприятное положение, вынуждая всякий раз при заключении трудо-

вого договора требовать от лица, осуществляющего прием на работу, предъявления соответствующих полномочий, что абсурдно с практической точки зрения.

В кодексах законов о труде ряда союзных республик сделана оговорка, что соблюдение письменной формы трудового договора обязательно в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и соответствующей союзной республики. КЗоТ Украинской и Латвийской ССР не ограничиваются общей формулировкой и указывают, в каких случаях трудовой договор обязательно должен быть заключен в письменной форме.

Существенным пробелом кодексов законов о труде союзных республик следует признать то, что в них отсутствует указание на последствия, которые могут или должны наступить в случаях несоблюдения сторонами обязательной письменной формы трудового договора. Очевидно, необходимо признать, что в таких случаях трудовой договор был заключен с нарушением установленных правил приема, что должно повлечь за собой его прекращение по п.4 ст.106 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Поскольку трудящиеся, заключая трудовой договор, обязуются выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, в ст.19 КЗоТ Литовской ССР к необходимым условиям трудового договора отнесено условие о трудовой функции рабочего или служащего, т.е. условие о работе по определенной профессии, специальности, квалификации или должности. К необходимым условиям трудового договора, которые должны быть оговорены сторонами, относится также условие о месте работы. Кроме того, для отдельных видов трудовых договоров законодательством о труде могут быть предусмотрены и другие необходимые условия, устанавливаемые соглашением сторон.

В ст.20 КЗоТ Литовской ССР предусмотрено, что соглашением сторон могут быть обусловлены и другие условия трудового договора, не противоречащие законодательству о труде (испытание, совмещение профессий). В КЗоТ Украинской ССР сделана оговорка, что соглашением сторон может быть обусловлено выполнение работы по нескольким профессиям или специальностям (совмещение профессий).

Согласно кодексам законов о труде союзных республик прием рабочих и служащих на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Аналогичное положение содержится и в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка для предприятий, учреждений, организаций, утвержденных Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с ВЦСПС от 29 сентября 1972 г. Вместе с тем, в ст.21 КЗоТ Таджикской ССР сказано, что зачисление на работу оформляется приказом (распоряжением) или п р и е м н о й з а п и с к о й администрации предприятия, учреждения, организации. Очевидно, приемная записка может применяться в тех союзных республиках, кодексы законов о труде которых признают ее в качестве одного из возможных способов оформления приема на работу.

Ни в одном из кодексов законов о труде союзных республик не указано, в течение какого времени должен быть оформлен приказ (распоряжение) о приеме на работу. Это обстоятельство имеет важное практи-

ческое значение, так как встречаются случаи, когда в приказе (распоряжении) содержатся условия трудового договора, отличные от установленных при его заключении. Поэтому важно не только установить, что приказ (распоряжение) о приеме на работу доводится до сведения работника, но также определить не позже какого срока администрация обязана это сделать. Очевидно, следует дополнить Типовые правила внутреннего трудового распорядка нормой, согласно которой приказ (распоряжение) оформляются и доводятся до сведения трудящегося до фактического начала им работы.

Не менее важное значение имело бы указание на то, что в приказе (распоряжении) о приеме на работу следует перечислить необходимые и дополнительные условия трудового договора. Такое правило установлено только в ч.2 ст.26 КЗоТ Литовской ССР, но оно касается случаев заключения трудового договора в устной форме. Следовало, конечно, такое правило предусмотреть во всех кодексах законов о труде союзных республик, распространив его на трудовые договоры, заключающиеся и в письменной форме.

Наименование работы (должности) работника в приказе (распоряжении) о приеме на работу определяется в соответствии с достигнутой сторонами договоренностью в момент заключения трудового договора, кроме того, оно должно соответствовать тарифно-квалификационному справочнику или штатному расписанию, как этого требуют КЗоТ Узбекской, Латвийской, Белорусской и Молдавской ССР.

Важное теоретическое и практическое значение имеет определение момента заключения трудового договора. Этот вопрос получил свое законодательное оформление в КЗоТ Литовской ССР. Согласно ч.2 ст.24 КЗоТ Литовской ССР трудовой договор считается заключенным с момента достижения сторонами соглашения по условиям трудового договора или с момента, установленного в договоре соглашением сторон. Если в дальнейшем администрация откажется признать рабочего или служащего принятым на работу, он имеет право обратиться с жалобой на действия администрации в органы по рассмотрению трудовых споров и требовать не только допуска к работе, но и оплату за вынужденный прогул с того дня, когда работник согласно договоренности должен был приступить к работе. В данном случае предметом спора является не заключение трудового договора, а требование работника признать его принятым на работу на основе заключенного трудового договора.

В кодексах законов о труде союзных республик записано, что при приеме на работу запрещается требовать от поступающих на работу лиц документы, представление которых не предусмотрено законодательством. КЗоТ Узбекской, Туркменской, Грузинской и Армянской ССР не ограничиваются общим указанием и приводят перечень документов, которые администрация вправе потребовать от поступающего на работу.

В кодексах законов о труде союзных республик (за исключением КЗоТ Украинской ССР) содержится норма, ограничивающая совместную службу близких родственников. Согласно ст.20 КЗоТ РСФСР (аналогичная статья содержится и в кодексах других союзных республик) запрещается совместная служба на одном и том же предприятии, в учреждении, орга-

низации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. При этом перечисляются категории лиц, которых следует относить к близким родственникам и одновременно указывается, что исключения из этого правила могут в необходимых случаях устанавливаться Советом Министров республики.

Таким образом, не противоречит нормам права и полностью соответствует принципам социалистической морали одновременное пребывание на предприятии в качестве рабочих, например, сына и отца даже в тех случаях, когда один из них оказывается в непосредственном подчинении другому (отец, например, машинист, а сын - помощник машиниста). Ограничения совместной службы близких родственников в Украинской ССР регулируются Постановлением СНК УССР от 4 июня 1933 г. (СП УССР, 1933, № 32, ст.413).

КЗоТ союзных республик в основном идентично решают вопрос о предельных сроках испытания. Также однообразно решают они вопрос о категории лиц, для которых при приеме на работу не может устанавливаться испытание. Причем в КЗоТ РСФСР, Эстонской, Молдавской и Армянской ССР дается исчерпывающий перечень таких лиц. Что же касается КЗоТ других союзных республик, то в них предусматривается возможность приема на работу без испытания и в других случаях, определенных законодательством. При перечислении категории лиц, для которых испытание не устанавливается в КЗоТ Азербайджанской, Украинской, Узбекской и Таджикской ССР, наряду с молодыми рабочими, окончившими профессионально-технические учебные заведения, названы и молодые рабочие, окончившие технические училища. КЗоТ Таджикской ССР содержит указание на то, что испытание не устанавливается при приеме на работу временных и сезонных работников.

Интересно Положение КЗоТ Латвийской ССР, согласно которому не может устанавливаться испытание для рабочих, принимаемых на работу с прохождением производственного обучения. Известно, что в некоторых отраслях народного хозяйства рабочие, поступающие на предприятия, проходят с отрывом от производства производственное обучение по технике безопасности, а затем обучение по профессии в объеме и в сроки, установленные программой, после чего они должны сдать экзамен. Подобные правила установлены, например, при приеме рабочих на горные предприятия. Прием указанных лиц на работу с испытательным сроком практически невозможен. К сожалению, аналогичная норма отсутствует в КЗоТ других союзных республик.

В точном соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде все приня"ые кодексы законов о труде союзных республик указывают, что администрация не вправе требовать от рабочих и служащих выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также на другое предприятие, в учреждение, организацию, или в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия рабочего или служащего. В порядке исключения из этого правила допускается временный перевод на другую работу:

а) в случае производственной необходимости для данного предприятия, учреждения, организации, включая случаи временного перевода для замещения отсутствующего рабочего или служащего; б) в случае простоя; в) в качестве дисциплинарного взыскания.

Впервые в КЗоТ союзных республик решен важный вопрос об отличии перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место. В ч.2 ст.25 КЗоТ РСФСР сказано, что не считается переводом на другую работу перемещение рабочего или служащего на другое рабочее место в том же предприятии, в учреждении, организации без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных существенных условий труда.

КЗоТ Таджикской, Украинской и Узбекской ССР в качестве одного из возможных признаков перевода на другую работу в дополнение к перечисленным выше признает перемещение на другое рабочее место с изменением системы оплаты труда. Это дополнение имеет важное практическое значение, так как в ряде случаев трудящийся переводится со сдельной на повременную оплату труда, а такое изменение системы оплаты несомненно свидетельствует о переводе на другую работу.

Во всех принятых КЗоТ союзных республик воспроизводятся без каких-либо дополнений положения, изложенные в ст.14 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Отличие состоит лишь в том, что содержание ст.14 Основ излагается в виде нескольких самостоятельных статей.

КЗоТ Украинской ССР содержит норму, согласно которой отказ без уважительных причин от временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости считается нарушением трудовой дисциплины.

Основания прекращения трудового договора, изложенные в КЗоТ союзных республик, полностью соответствуют тем, которые перечислены в ст.15 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. При этом в КЗоТ РСФСР и Литовской ССР содержится важное дополнение, относящееся к такому основанию прекращения трудового договора, как перевод работника с его согласия на другую работу или переход на выборную должность. Прекращение трудового договора по этому основанию возможно в случаях перевода работника на другое предприятие, в учреждение, организацию.

В принятых КЗоТ, за исключением КЗоТ Азербайджанской ССР, указано, что передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другому не прекращает действия трудового договора. Кроме того, в КЗоТ РСФСР и некоторых других союзных республик говорится, что при слиянии, разделении или присоединении предприятий, учреждений, организаций трудовые отношения с согласия рабочего или служащего продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников. В КЗоТ Азербайджанской ССР указанное положение отсутствует. КЗоТ Туркменской ССР исходит из того, что при реорганизации предприятий, учреждений, организаций для продолжения трудовых отношений не обязательно спрашивать согласие

работника.

Нам представляется, что решение данного вопроса, предложенное в КЗоТ Туркменской ССР, более соответствует сущности отношений, которые возникают в подобных случаях. В самом деле, если для продолжения трудовых отношений требуется согласие работника, то как быть в тех случаях, когда трудящийся не дает согласия работать в реорганизованном предприятии, учреждении, организации, если при этом не сокращается численность или штат работников? Конечно, возможно увольнение по инициативе работника, однако как быть в тех случаях, когда работник не проявляет такой инициативы? Само собой разумеется, что создавшаяся обстановка не содержит достаточных правовых оснований для увольнения работника по инициативе администрации.

Все принятые КЗоТ воспроизводят ст.16 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, согласно которой рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

Однако кодексы законов о труде в статьях, предусматривающих расторжение трудового договора по инициативе рабочих и служащих, содержат важные дополнения. Так, КЗоТ устанавливают, что по истечении двухнедельного срока рабочий или служащий вправе прекратить работу, а администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Указанная норма не содержится в КЗоТ Таджикской, Азербайджанской и Латвийской ССР. В ч.3 ст.32 КЗоТ Грузинской ССР сказано, что, если по истечении двухнедельного срока администрация не издала приказа об увольнении и работник продолжает работать, не требуя расторжения трудового договора, предупреждение теряет силу.

В КЗоТ Азербайджанской, Литовской и Таджикской ССР отсутствует норма, которая имеется в КЗоТ других союзных республик, что по договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока. На практике в таких случаях расторжения трудового договора возникает вопрос о формулировке увольнения. Нам представляется, что достижение договоренности между работником и администрацией об увольнении до истечения двухнедельного срока со дня подачи заявления не изменяет основания увольнения, поэтому в этих случаях увольнение следует расценивать как увольнение по инициативе рабочего или служащего, а не по соглашению сторон.

КЗоТ Украинской, Молдавской, Узбекской, Армянской и Грузинской ССР устанавливают, что, если по истечении двух недель со дня подачи заявления работник фактически не был освобожден от работы и не подтвердил своего желания расторгнуть трудовой договор, администрация не вправе уволить его по поданному раньше заявлению.

КЗоТ Армянской, Литовской и Молдавской ССР регулируют вопрос о праве работника отозвать заявление о расторжении трудового договора. Так, в ч.2 ст.34 КЗоТ Армянской ССР и ч.4 ст.36 КЗоТ Молдавской ССР сказано, что до истечения двухнедельного срока работник вправе в любое время взять свое заявление обратно или подать новое, отменяющее

прежнее. В этом случае администрация может уволить работника только при условии, если до подачи им заявления, отменяющего первое, на его место приглашен новый работник.

Ст.41 КЗоТ Литовской ССР предусматривает, что рабочий и служащий вправе отозвать свое заявление о расторжении трудового договора только до издания администрацией предприятия, учреждения, организации приказа об увольнении в связи с этим заявлением.

Все принятые КЗоТ полностью без каких-либо дополнений воспроизводят ст.17 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. В соответствии с этим ст.33 КЗоТ РСФСР предусматривает, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в следующих случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работника;

2) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула без уважительных причин (в том числе появления на работе в нетрезвом состоянии);

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

6) восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу.

Кроме этих случаев расторжения трудового договора по инициативе администрации, в КЗоТ перечисляются дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях. Трудовой договор может быть расторгнут также в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности;

2) виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции,

аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Дополнительные основания прекращения трудового договора в КЗоТ Украинской ССР излагаются в двух самостоятельных статьях, помещенных в главе "Трудовой договор". Ст.37 предусматривает прекращение трудового договора с работником, направленным по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий. В ст.41 перечисляются остальные случаи прекращения трудового договора, которые рассматриваются в качестве дополнительных случаев расторжения трудового договора по инициативе администрации.

Как и в КЗоТ Украинской ССР, но только в одной статье, дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе администрации в КЗоТ Азербайджанской, Грузинской, Киргизской, Таджикской, Туркменской и Узбекской ССР помещены в главе "Трудовой договор" , а в остальных КЗоТ - в главе "Заключительные Положения".

Разделение дополнительных оснований прекращения трудового договора на две статьи, как это сделано в КЗоТ Украинской ССР, является наиболее удачным решением этой проблемы. Выделение в отдельную статью такого основания прекращения трудового договора как направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий позволяет остальные дополнительные основания прекращения трудового договора отнести к случаям расторжения трудового договора по инициативе администрации, а следовательно применять при увольнении порядок, установленный в КЗоТ для случаев расторжения трудового договора по инициативе администрации. Это означает, что при увольнении работника по дополнительным основаниям расторжения трудового договора по инициативе администрации необходимо предварительно получить согласие фабричного, завдского, местного комитета профессионального союза (ФЗМК), за исключением случаев увольнения за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности.

Ст.34 КЗоТ РСФСР указывает, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется рабочим и служащим с более высокой производительностью труда и квалификацией. Наряду с этим, приводится перечень работников, которые при равной производительности труда и квалификации имеют предпочтение в оставлении на работе. Такое предпочтение отдается: семейным, при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации; работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР.

Ряд особенностей в решении данного вопроса содержит КЗоТ Украин-

ской ССР. В перечне работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, не указаны лица, получившие трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии, в учреждении, организации. Вместе с тем, перечень дополнен изобретателями и рационализаторами. Кроме того, резервируется право предоставления предпочтения в оставлении на работе и другим категориям работников, если это предусмотрено законодательством Союза ССР и Украинской ССР.

Ст.34 КЗоТ Белорусской ССР отличается от аналогичной статьи КЗоТ РСФСР тем, что к лицам, которым при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе, отнесены и одинокие женщины, имеющие несовершеннолетних и нетрудоспособных детей, а также женщины, мужья которых призваны на действительную военную службу.

В КЗоТ Латвийской, Грузинской и Узбекской ССР несколько расширен перечень лиц, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, за счет включения в их число членов семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести не только при защите СССР, но также и при исполнении иных обязанностей военной службы.

КЗоТ Азербайджанской и Таджикской ССР не содержат нормы, предусматривающей предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

В КЗоТ РСФСР и ряда других союзных республик сказано, что администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия ФЗМК, а при увольнении за систематическое нарушение трудовой дисциплины и за прогул - в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка. Это положение в КЗоТ Литовской и Узбекской ССР выделено в самостоятельную статью. Вместе с тем, в КЗоТ Туркменской и Украинской ССР указанная норма отсутствует.

Ч.3 ст.41 КЗоТ Азербайджанской ССР предусматривает, что трудовой договор может быть расторгнут не позднее месячного срока после получения согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Заслуживает внимания ст.44 КЗоТ Узбекской ССР, согласно которой просьба администрации о даче согласия на расторжение трудового договора по ее инициативе должна быть рассмотрена ФЗМК не позднее семи дней со дня обращения администрации в комитет.

Во всех КЗоТ говорится, что при неудовлетворительных результатах испытания трудовой договор может быть прекращен. Однако в КЗоТ РСФСР, Азербайджанской, Армянской, Белорусской ССР и некоторых других союзных республик прекращение трудового договора в таких случаях именуется освобождением от работы, в КЗоТ Узбекской ССР увольнением, а в КЗоТ Украинской ССР расторжением трудового договора по инициативе администрации.

Поскольку при неудовлетворительных результатах испытания трудовой договор с работником прекращается по инициативе администрации, нам представляется, что в подобных случаях имеет место расторжение трудово-

го договора по инициативе администрации.

Вряд ли можно признать оправданным то, что в КЗоТ Украинской ССР не включена норма, предоставляющая право администрации при неудовлетворительных результатах испытания расторгнуть с работником трудовой договор без согласия ФЗМК и без выплаты выходного пособия.

В статье об отстранении от работы в КЗоТ Азербайджанской, Узбекской, Молдавской и Украинской ССР сказано, что отстранение рабочих и служащих допускается только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и союзной республики.

В КЗоТ Казахской, Киргизской и Туркменской ССР указывается, что отстранение от работы (должности) сопровождается приостановкой выплаты заработной платы и может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и союзной республики.

Статья об отстранении от работы в КЗоТ остальных союзных республик дополнена второй частью, согласно которой работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в этот день (смену).

В отличие от КЗоТ других союзных республик, устанавливающих, что трудовая книжка выдается работнику в день увольнения, КЗоТ Туркменской, Узбекской и Эстонской ССР предусматривают выдачу трудовой книжки в день прекращения трудового договора. Однако день увольнения и день прекращения трудового договора это разные понятия. Если днем увольнения считается последний день работы, то днем прекращения трудового договора является следующий за днем увольнения день.

В соответствии с п.10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с ВЦСПС от 29 сентября 1972 г. администрация обязана выдавать рабочему или служащему трудовую книжку в день увольнения.

Наличие в КЗоТ союзных республик большого числа разнообразных, подчас оригинальных решений, обогащает советское законодательство о труде.