

СООТВЕТСТВИЕ ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ НОРМАМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

М.А. Конищева,
студентка ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
marinakonishewa@yandex.ru
Научный руководитель:
И.П. Чикирева,
доцент кафедры трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук, доцент

Международная и национальные системы права развитых демократических государств «вынуждены» находиться в постоянном взаимодействии [1]. Достаточно сильна эта связь и в сфере труда. Современное международное право во многом сформировано под воздействием наиболее удачных примеров национального законодательства, в том числе и трудового. Однако при анализе какой-либо одной национальной системы трудового права можно заметить следующее: международные правовые акты оказывают довольно большое влияние на национальные [2]. На данный момент российское трудовое законодательство в наибольшей степени по сравнению с советским периодом восприимчиво к появлению норм, в которых отражаются стандарты труда, принятые не собственно государством, а международными организациями на межгосударственном уровне, т.е. к международным трудовым стандартам. Увидеть, как воспроизводятся и реализуются международно-правовые нормы в сфере труда в российском трудовом праве можно на примере института расторжения трудового договора.

Федеральным законом от 03.06.2009 г. № 101-ФЗ была ратифицирована Европейская социальная хартия (пересмотренная). В п. 4 ст. 4 данной Хартии [3] закреплено, что работники имеют право на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму.

Оговорка, установленная в Приложении к Хартии, говорит о том, что закрепленное правило не препятствует немедленному увольнению работника в случае серьезного нарушения. Европейский комитет по социальным правам указывает на то, что положение о необходимости предварительного уведомления работников распространяется на все основания прекращения трудового договора, кроме дисциплинарных [4]. Комитет также рекомендует устанавливать в национальном трудовом законодательстве сроки уведомления о прекращении трудового договора с работником, которые необходимо дифференцировать в зависимости от рабочего стажа у данного работодателя [5]. С момента срока, когда работник был предупрежден о предстоящем расторжении трудового договора до конца истечения этого срока, работнику также необходимо предоставить освобождение от исполнения трудовых обязанностей для поиска новой работы [6]. Время, которое работник затратил для поиска новой работы должно быть оплачено.

ТК РФ предусматривает предупреждение работников об увольнении лишь в отдельных случаях. Согласно абз. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Согласно абз. 2 ст. 292 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за три календарных дня. Лица, работающие по трудовому договору о выполнении сезонных работ, предупреждаются об его расторжении по указанным выше основаниям не меньше, чем за семь календарных дней (абз. 2 ст. 296 ТК РФ).

Также уведомлению о прекращении трудового договора подлежат работники по окончании срока действия срочного трудового договора не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (абз. 1 ст. 79 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. В этом случае срок для предупреждения в письменной форме устанавливается не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (абз. 1 ст. 71 ТК РФ).

Если трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, расторгается в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, работодателю устанавливается срок для предупреждения работника о предстоящем увольнении не менее чем за четырнадцать дней до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

Если работник имеет трудовой договор, второй стороной которого является работодатель – физическое лицо или религиозная организация, в этом договоре должны быть указаны в том числе и сроки предупреждения об увольнении (абз. 2 ст. 307 ТК РФ, абз. 2 ст. 347 ТК РФ).

Исходя из этого, мы видим, что российское трудовое законодательство не учитывает стаж работы в качестве критерия, влияющего на срок предупреждения о расторжении трудового договора. Работники в России также не могут воспользоваться правом на освобождение от исполнения трудовых обязанностей в течение срока, в который действует предупреждение об увольнении для того, чтобы найти себе новое место работы. Более того, срок предупреждения о предстоящем увольнении предусмотрен не для всех оснований прекращения трудового договора. Следовательно, можно сделать вывод, что российское трудовое право воспроизводит положения Европейской социальной хартии лишь в части необходимости установления сроков уведомления о предстоящем увольнении. При этом в ТК РФ сроки уведомления об увольнении распространяются не на все предусмотренные Кодексом основания увольнения.

На основании вышеизложенного, специалисты делают вывод, что главным правовым инструментом защиты трудовых прав работников в России в рассматриваемом примере является не предупреждение о прекращении трудовых отношений с выплатой компенсации, а установленный ТК РФ перечень оснований расторжения трудового договора [2]. В большинстве стран-участниц Хартии акцент, напротив, делается на сроках и компенсации. В ФРГ, например, срок предупреждения о прекращении трудовых отношений варьируется в зависимости от стажа работы у работодателя, с которым у лица заключен трудовой договор. Так, сотрудник, проработавший более 2 лет, должен быть уведомлен о расторжении трудового договора не менее чем за 1 месяц; более 5 лет – за 2 месяца; более 8 лет – за 3 месяца; более 10 лет – за 4 месяца; более 12 лет – за 5 месяцев и т.д. Такие увольнения с предупреждением именуются ординарными. Чтобы расторгнуть трудовой договор с сотрудником по ординарному основанию, нанимателю не требуется как-либо обосновывать причины увольнения.

Прекращение трудовых отношений без уведомления работника за определенный законом срок именуется экстраординарными. Ст. 626 Германского гражданского уложения указывает, что они подлежат применению «если имеются факты, на основании которых, с учетом обстоятельств дела и интересов обеих сторон, для лица, расторгающего договор, продолжение служебных отношений до истечения срока предупреждения или до обусловленного в договоре срока их прекращения, является невозможным» [7]. Причины (основания) экстраординарного увольнения формируются практикой судов, специализирующихся на разрешении трудовых споров, и могут быть связаны, например, с недостаточной квалификацией, грубым нарушением со стороны работника, тяжелой экономической обстановкой в компании работодателя [2]. Думается, что ординарные и экстраординарные увольнения в какой-то степени являются аналогом российской классификации расторжения трудового договора по виновным и невиновным основаниям. Тем не менее в трудовом праве Германии не закреплен перечень оснований для ни для ординарного увольнения (с предупреждением), ни для увольнения без предупреждения.

Таким образом, в России, ратифицировавшей Европейскую социальную хартию, ее положения воспроизводятся с учетом необходимости уведомления о расторжении трудового договора. Уведомлению, однако, подлежат только те работники, трудовые отношения которых прекращаются по основаниям, указанным в законе.

Возможно, закрепление подобных положений в российском праве связано с ориентированностью национального законодателя на акты Международной Организации Труда (далее МОТ). В ст. 4 Конвенции МОТ 1982 г. «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» № 158 закреплено, что «трудо-вые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого пре-кращения, связанного со способностями или поведением работника, или вызванного производственной необхо-димостью предприятия, учреждения или службы» [8]. ТК РФ как раз устанавливает перечень оснований, в соот-ветствии с которыми можно расторгнуть трудовой договор, т.е. законных оснований, в отличие от большинства европейских стран, где основания увольнения законом не установлены. Исходя из этого, можно сказать, что по-ложения Конвенции более близки к российскому трудовому законодательству, поскольку европейские государ-ства тяготеют к использованию модели ординарного увольнения, осуществляемого с предварительным уведом-лением работника и компенсацией, но не обосновывающих причины, по которым работодатель намерен прекра-тить трудовые отношения.

Однако ст. 11 Конвенции, как и Европейская социальная хартия, содержит требование своевременное предупреждение работников об увольнении: «работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вме-сто предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения». Как видно из приведенного ниже примера сопоставления российского трудового законода-тельства с нормами Европейской социальной хартии, в ТК РФ отсутствует положение о необходимости уведом-ления работника о расторжении трудового договора, кроме прямо указанных случаев, и о выплате каких-либо компенсаций, за исключением случаев, когда трудовой договор расторгается в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (в указанном случае, работники вправе тре-бовать выплаты выходного пособия в размере среднего месячного заработка, сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, на дополнительную ком-пенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, при условии, что наниматель с согласия сотрудника расторгает с ним трудовой договор до окончания двухмесячного срока).

Возможно, поэтому данная Конвенция в России не ратифицирована. Стоит отметить, что уровень ее ра-тификации низок и в других странах. Так, по состоянию на февраль 2012 г. участниками Конвенции № 158 яв-ляются всего 35 государств, состоящих в МОТ. Между тем, Министерство здравоохранения и социального разви-тия РФ в 2009 г. заявило о том, что действующее российское законодательство не противоречит положениям Конвенции № 158, а значит, в России созданы все условия для ее ратификации [9]. Исходя из проведенного ана-лиза, с этим сложно согласиться.

Важным фактором, который, однако, касается не оснований расторжения трудового договора, а послед-ствий его расторжения, является норма, закрепленная в ст. 24 Европейской социальной хартии. В соответствии с п. b указанной статьи работникам, трудовой договор с которыми расторгнут без достаточных оснований, должна предоставляться «адекватная компенсация или иная надлежащая помощь». В соответствии с позицией Европее-ского комитета по социальным правам, компенсацию можно считать адекватной при условии, что она способна возместить материальные лишения, которые перенес работник с даты увольнения до даты вынесения решения уполномоченным на разрешение соответствующего спора органом (т.е. согласно российскому праву – компен-сация вынужденного прогула), возможность восстановления на работе и (или) материальную компенсацию на достаточно высоком уровне с целью оказания давления на работодателя, чтобы он не производил увольнений, не соответствующих букве и духу закона, и таким образом компенсировал вред, который был причинен сотруд-нику [10]. В ТК РФ аналогом последней выплаты является компенсация морального вреда.

Однако при наличии в ТК РФ юридической нормы, предусматривающей право на компенсацию морального вреда (ст. 237), большинство примеров российской судебной практики свидетельствуют о том, что возможность взыскать компенсацию морального вреда при незаконном увольнении работника нельзя рассматривать в качестве убедительного мотива для работодателя воздержаться в будущем от нарушения трудового законодательства. Так, наиболее распространенная сумма присуждаемых компенсаций варьируется в пределах от 1000 до 5000 рублей. Между тем, Европейский суд по правам человека, рассматривая дело «Даниленков и другие против России» [11] о восстановлении на работе незаконно уволенных профсоюзных активистов ЗАО «Морской торговый порт Калининград», взыскал компенсацию морального вреда в размере 2500 евро (около 100000 рублей) в отношении каждого из незаконно уволенных сотрудников. Данная сумма соответствует стандартному размеру выплаты морального вреда по делам о незаконных увольнениях, которую взыскивает Европейский суд по правам человека. Из этого следует, что российская судебная практика не может считаться соответствующей положениям ст. 24 Европейской социальной хартии.

Таким образом, можно говорить о том, что российское трудовое законодательство при регулировании института расторжения трудового договора по инициативе работодателя безусловно основывается на нормах международного трудового права, но не воспроизводит его. В данном случае, правильнее говорить о двух концептуальных подходах, которыми регламентируется увольнение работников. В основе российского трудового законодательства лежит закрепление исчерпывающего перечня оснований для расторжения трудового договора в качестве основной гарантии работников. Нормы международного права, в том числе и нормы европейского права, основаны на таких гарантиях, как заблаговременное предупреждение работников о предстоящем увольнении и предоставление оплачиваемого времени на поиск новой работы.

Думается, что при всех минусах института расторжения трудового договора в нашем национальном законодательстве работники в России в большей степени защищены от незаконного и необоснованного увольнения в связи с наличием исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора. Российского работника, следовательно, сложнее уволить, к тому же он не всегда лишен гарантий и компенсаций в случае увольнения.

Однако некоторые эксперты высказывают мнение о том, что замена одной системы защиты работников на другую вполне допустима, поскольку более проще обращаться в суд, оспаривая не законность увольнения, а размер полагающейся работнику компенсации. Это подход называют выгодным и для работодателей, так как они будут иметь возможность расторгнуть трудовой договор с сотрудником, работа которого не устраивает сторону нанимателя, и при этом не стараться фабриковать фиктивное наличие законных оснований для увольнения. [12]. Такие изменения, тем не менее, предлагается вводить только после проведения широкомасштабного социологического исследования среди работников и работодателей с целью выяснения их отношения к изменению сложившейся системе гарантий.

Конечно, введение практики предупреждений о прекращении трудовых отношений и предоставление увольняемому сотруднику времени для поиска новой работы, и, при этом, оплата этого затраченного времени, применимо ко всем основаниям прекращения трудовых отношений, за исключением грубых нарушений, которые имеются в виду в Приложении к Европейской социальной хартии, вместе с сохранением действующих гарантий в виде исчерпывающего перечня оснований для увольнения было бы наилучшим вариантом. Думается, именно к нему необходимо стремиться в процессе развития трудового права в России. Однако в настоящее время появление таких нововведений вызовет негативную реакцию работодателей, настаивающих на увеличении своих прав в сфере трудового законодательства. Отказ от действующей системы, по которой увольнение возможно лишь при наличии оснований, закрепленных законом, также с наибольшей долей вероятности вызовет протесты, но уже со стороны работников и их представителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мюллерсон Р.А. Соотношение международного и национального права / Р.А. Мюллерсон. – М: Междунар. отношения, 1982. – С. 136.
2. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.- практ. пособие / Н.Л. Лютов. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. – С. 128.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная): принята Советом Европы 3 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4.
4. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIV-2, Spain. P. 684.
5. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-3, Portugal. P. 267.
6. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-1, Greece. P. 124; Conclusions XIII-3, Greece. P. 220.
7. Бергман В. Гражданское уложение Германии. Перевод с немецкого языка. 3-е изд., перераб. / В. Бергманн. – М.: ВолтерсКлувер, 2008. – С. 896.
8. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Конвенция Международной организации труда от 22 июня 1982 г. № 158 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 - 1989.
9. Информация о возможности ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ) // Материалы парламентских слушаний «Развитие российского законодательства в социальной сфере: перспективы дальнейшей ратификации Российской Федерацией конвенций МОТ», 2009.
10. Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2003, Bulgaria. P. 78.
11. Danilenkov and others v. Russia, 30.07.2007. European Court of Human Rights Database HUDOC: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=danilenkov&sessionId=84782435&skin=hudoc-en>.
12. Лютов Н.Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты. Постановка проблемы / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 25 - 28.

К ВОПРОСУ О СООТНОШЕНИИ РОССИЙСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО ПРАВА И МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

**К.В. Кононец,
студентка ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
kononecz.kristina@mail.ru**

**Е.Н. Бырдин,
доцент кафедры теории государства и права и
международного права ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук, доцент**

Международная и внутригосударственная правовые системы объективно взаимосвязаны. Проблемы их взаимодействия изучались многими известными учеными в течение уже долгого времени. Международное и государственное право это по сути своей схожие явления. Если точнее, и первое и второе направлены на урегулирование и упорядочение отношений в обществе, являются средством выражения фундаментальных, общих принципов и ценностей. В международном праве отражены сложившиеся из многовекового опыта международных соглашений идеи справедливости и гуманизма. То есть, право международное сложилось вследствие соглашения большинства стран по вопросам урегулирования общественных отношений и стало способом отстаивания интересов государств. Принципиальные отличия международного и национального права состоят в об-