

Современные подходы к правовому регулированию срочных трудовых договоров в странах Европейского Союза: проблемы и пути решения



Е.С. Батусова

старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Российская Федерация, Москва, ул. Мясницкая, 20. E-mail: ebatusova@hse.ru, batusovs@gmail.com



Аннотация

Статья посвящена рассмотрению существующих подходов к правовому регулированию срочных трудовых договоров в ряде стран Европейского Союза (ЕС). Анализируется влияние Директивы ЕС о срочных трудовых договорах 1999 г. на трудовое законодательство ряда стран Европейского Союза. В частности, рассмотрены акты Германии, Великобритании, Бельгии и др. Обосновывается вывод, что все страны ЕС имплементировали в свое трудовое законодательство основные положения Директивы ЕС о срочных трудовых договорах. Однако правовой механизм реализации норм Директивы на национальном уровне имеет специфику. Она определяется характерными особенностями фундаментальных основ трудового права стран ЕС. Ввиду этого можно заключить, что, несмотря на общность в правовом регулировании срочных трудовых договоров, существуют различные подходы к решению проблем их заключения, изменения и прекращения. Это, прежде всего, относится к наличию или отсутствию закрепления целей и задач правового регулирования в специальных актах. Некоторые акты содержат специальные понятия, например, понятий «работник по срочному трудовому договору»; «постоянный работник, сравнимый с работником по срочному трудовому договору». Существуют разные подходы к определению сторон такого договора. В национальном акте закрепляется либо перечень субъектов, на которых он распространяется, а также субъектов, на которых он распространяется при определенных условиях, либо на которых он не распространяется, основания заключения срочных трудовых договоров. Важно отметить и закрепление принципа устранения дискриминации в отношении таких работников. Элементы механизма предотвращения дискриминации, как правило, выражаются в установлении максимальной суммарной продолжительности последовательно заключенных срочных трудовых договоров, возможности определения максимальной продолжительности и максимального количества срочных трудовых договоров на уровне социального партнерства, в закреплении момента, с которого работник при заключении с ним нескольких срочных трудовых договоров считается постоянным, и оснований прекращения срочных трудовых договоров. Правовое регулирование в рассматриваемых странах строится на признании срочных трудовых договоров в качестве нетипичной формы занятости и признании трудового договора на неопределенный срок как основного вида трудового договора для обеспечения занятости в рассматриваемых странах.



Ключевые слова

срочный трудовой договор, Европейский Союз, работник по срочному трудовому договору, сравнимый с работником по срочному трудовому договору постоянный работник, основания заключения срочного трудового договора, прекращение срочного трудового договора, максимальный срок срочного трудового договора, максимальное количество перезаключений срочного трудового договора.

Библиографическое описание: Батусова Е.С. Современные подходы к правовому регулированию срочных трудовых договоров в странах Европейского Союза: проблемы и пути решения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 175–185.

JEL: K31; УДК: 349

На развитие правового регулирования в странах Европейского Союза (далее — ЕС) существенное влияние оказали следующие международные акты: Конвенция Международной организации труда (далее — МОТ) № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982)¹, Конвенция Совета Европы о защите прав и основных свобод (1950)², Директива Совета ЕС 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. относительно рамочного соглашения по вопросам работы по срочным трудовым договорам, заключенного между Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC), Союзом конфедераций промышленников и предпринимателей Европы (UNICE), Европейским центром предприятий и организаций коммунального обслуживания (CEEP) (далее — Директива о рамочном соглашении), и Директива ЕС о срочных трудовых договорах (1999, далее — Директива 1999 г.)³. Вследствие этого воздействия правовое регулирование срочных трудовых договоров в странах Европы характеризуется наличием следующих общих элементов: цели, сфера действия, субъекты, принципы устранения дискриминации и элементы механизма ее устранения (наличие объективных оснований; максимальная суммарная продолжительность последовательных срочных трудовых договоров; число возобновлений срочных трудовых договоров), информирование о возможности трудоустройства.

В зарубежных странах сложилась развитая система законодательства о срочных трудовых договорах⁴. В Великобритании это Правила о работниках по срочным трудовым

¹ Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Женева, 22.06.1982) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983–1989.

² Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4.11.1950) вместе с Протоколами (с изм.) // СЗРФ. 2001. № 2. Ст. 163.

³ Council Directive 1999/70/EC of June 28, 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP // Official Journal of the European Communities. 10.7.1999. L175/43–L175/48 // URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:EN:PDF> (дата обращения: 05.01.2015).

⁴ См.: Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002. Made July 30, 2002) // Statutory Instruments. 2002. № 2034. Terms and Conditions of Employment // URL: http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/pdfs/ukxi_20022034_en.pdf (дата обращения: 10.07.2014); Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (BGBI. I S. 1966) [Teilzeit- und Befristungsgesetz — TzBfG. Zuletzt geändert durch Art. 23 G v. 20.12.2011 I 2854.] Stand 2000 // URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbf/gesamt.pdf> (дата обращения: 27.08.2013); Loisir le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée determine 2002, 5 juin. Consultation des versions antérieures à par tir du 26-06-2002 et mise à jour au 30.05.2007, Publication: 26.06.2002, numéro 2002012712, p. 28982, Dossier numéro: 5.06.2002/37 Entrée en vigueur: 6.07.2002 // URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61509/88993/F1271377153/BEL-61509.pdf> (дата обращения: 05.01.2015); Lov nr. 370 af 28. maj 2003 omdtidsbegrænsetansættelse // URL: http://www.au.dk/fileadmin/www.au.dk/Regelsamlingen/EN_Bekendtgørelse_af_lov_om_tidsbegrænset_ansættelse_dk.pdf (дата обращения: 05.01.2015); Estatuto de los Trabajadores el 14 de marzo de 1980, y modificado) // URL: <http://www.estatutodelostrabajadores.com/> (дата обращения: 05.01.2015); Code du travail // URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte>

договорам (запрещение дискриминации, 2002, далее — Правила Великобритании); в Германии — Закон о работе на условиях неполного рабочего времени и об ограничении срока трудового договора (2000, далее — Закон ФРГ); в Бельгии — Закон об устранении дискриминации в отношении работников по срочным трудовым договорам (2002, далее — Закон Бельгии); в Дании — Консолидированный закон о срочных трудовых отношениях (2003, далее — Закон Дании). В Испании Статут трудящихся от 14.03.1980 был изменен в соответствии с Директивой 1999 г. Во Франции (2001) были внесены изменения в Трудовой кодекс. Италия приняла в 2001 г. Законодательный декрет о реализации Директивы о рамочном соглашении (далее — Декрет Италии), Нидерланды — Закон от 7.11.2002 о реализации положений Директивы о рамочном соглашении (далее — Закон Нидерландов).

Вместе с тем имеет место ситуация, обусловленная фундаментальными особенностями национального трудового права, когда проблемы в сфере правового регулирования срочных трудовых договоров в ЕС решаются по-разному. К таким проблемам следует отнести: определение целей законодательства о срочных трудовых договорах; проблемы, связанные с понятийным аппаратом правового регулирования срочных трудовых договоров; проблемы заключения, изменения и прекращения подобных договоров.

Можно выявить два варианта подхода к закреплению целей законодательства о срочных трудовых договорах — немецкий и британский. Закон ФРГ определяет своей целью стимулирование занятости на условиях неполного рабочего времени, формирование правовых основ использования срочных трудовых договоров и предотвращение дискриминации занятых на условиях неполного рабочего времени или срочного трудового договора. В Правилах Великобритании цель данного акта не определена.

Датский законодатель придерживается немецкого подхода и указывает цель принятия акта⁵, которая состоит в устранении дискриминации таких работников. В §1 Закона Дании отмечается, что целью закона является повышение качества правового регулирования срочных трудовых договоров путем применения принципа недискриминации создание основы для предотвращения злоупотреблений при последовательном заключении срочных трудовых договоров. Анализ данного положения позволяет заключить, что по сравнению с немецкой моделью датский законодатель делает акцент на предотвращении незаконного последовательного заключения срочных трудовых договоров. Это полностью соответствует ст. 1 Директивы 1999 г.⁶ Сравнение немецкого и датского подходов позволяет заключить, что, несмотря на схожесть, механизмы правового регулирования срочных трудовых договоров различаются, так как цель правового регулирования является фактором, определяющим его содержание. В итальянском Законодательном декрете о реализации Директивы о рамочном соглашении закрепление целей также отсутствует⁷.

=LEGITEXT000006072050 (дата обращения: 27.02.2014); Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368. Attuazione della direttiva 1999/70CE relativa all'accordo quadro sul lavoro determinato concluso dall'UNICE dal CEP e dal CES // URL: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01368dl.htm> (дата обращения: 05.01.2015); Wet van 7 november 2002 tot uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de Europese Unie van 28 juni 1999 betreffende de dooier EVV, de UNICE eenheid CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd // URL: http://www.gelijkebehandeling.nl/_documenten/emb/stb/2002/nr560.pdf (дата обращения: 05.01.2015).

⁵ Lov nr. 370 af 28 maj 2003 omtidsbegrænsningsansættelse.

⁶ Council Directive 1999/70/EC of June 28, 1999.

⁷ Decreto Legislativo 6 settembre 2001 № 368. Attuazione della direttiva 1999/70CE relative all'accordo quadro sul lavoro determinate concluso da ll' UNICE dal CEEP e dal CES.

Представляется, что немецкий подход является оптимальным.

Законы стран ЕС о срочных трудовых договорах имеют разные предметы (сферу) регулирования. Из сферы их действия исключен ряд категорий работников. Правила Великобритании распространяются на работников по трудовому договору (employee), но не на трудящихся (workers). Права трудящихся, таким образом, урезаны по сравнению с правами работников.

Закон Дании (как и Правила Великобритании) не распространяется на следующие категории лиц: заемных работников; студентов, направляемых на практику и стажировку; работников, привлекаемых в рамках государственных программ по обучению, переподготовке и интеграции. Закон ФРГ распространяется на всех работников как в государственном, так и частном секторах экономики, за исключением государственных гражданских служащих⁸, если это специально не оговорено в коллективном договоре.

§2 Закона Дании не распространяется на работников, на которых распространяется коллективный договор, гарантирующий работникам такие же права, как и Директива 1999 г. Отметим такую особенность датского законодательства, в соответствии с которой коллективно-договорное регулирование имеет приоритет над государственным. Данный подход отличается от правового регулирования срочных трудовых договоров с доминирующим государственным регулированием. Применительно к Дании можно говорить об имплементации Директивы 1999 г., минуя национальный нормативный акт, непосредственно в содержание коллективно-договорного регулирования условий о работниках по срочным трудовым договорам.

Следовательно, можно выделить две группы работников по срочному трудовому договору: 1) на которых непосредственно распространяется Закон Дании, 2) на которых распространяется коллективный договор с условиями, соответствующими Директиве 1999 г. Можно сделать вывод, что датский законодатель усиливает значение коллективного договора, заключенного в соответствии с европейскими нормами о работе по срочным трудовым договорам. Это позволяет не ухудшать положения работников, на которых распространяется такой договор, если государственное регулирование не вполне соответствует европейскому.

Положения Закона Бельгии⁹ в соответствии со ст. 3 не распространяются на заемных работников и лиц, проходящих обучение. Закон Нидерландов¹⁰ не распространяет свое действие на лиц, заключивших договор поручения. Декрет Италии¹¹ не распространяется на туристический бизнес и организацию выездного общественного питания, сельское хозяйство, управленческий персонал, государственных служащих. В Италии запрещается привлекать работников по срочным трудовым договорам на время забастовки.

Таким образом, можно сделать вывод, что государства свободны в определении субъектов, которые подпадают под действие данных специальных законов о срочных трудовых договорах. Конкретное закрепление субъектов в Директиве ЕС привело бы к

⁸ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 2000.

⁹ Loi sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée 2002, 5 juin.

¹⁰ Wet van 7 november 2002 tot uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van de Europese Unie van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsvoorwaarden voor bepaalde tijd.

¹¹ Decreto Legislativo 6 settembre 2001 № 368. Attuazione della direttiva 1999/70/CE relative all'accordo quadro sul lavoro determinate concluso dall' UNICE dal CEEP e dal CES.

необоснованной жесткости регулирования в данной сфере, что в итоге повлияло бы на создание негативных условий для свободного развития государств ЕС, так как не учитывало бы специфику функционирования отдельных отраслей экономики.

Анализ нормативных актов отдельных стран ЕС позволяет заключить, что законодательство ряда стран (Великобритания, Германия, Бельгия) содержит специальный понятийный аппарат, например, «работник по срочному трудовому договору», «постоянный работник, сравнимый с работником по срочному трудовому договору». В датском, итальянском и голландском законах эти определения отсутствуют.

Правила Великобритании закрепляют правовой механизм устранения дискриминации в отношении работников по срочным трудовым договорам. Он состоит из нескольких элементов: закрепление понятия «работник по срочному трудовому договору»; запрет дискриминации работников на основе срочного трудового договора; выделение объективных причин, которые позволяют ставить этого работника в худшее положение, чем работника по трудовому договору на неопределенный срок; право получения от работодателя письменного обоснования, почему он ставится в худшее положение, чем сравнимый постоянный работник. Подчеркивая роль и значение изменения законодательства Великобритании под воздействием Директивы 1999 г., ряд авторов считает, что принятие этой Директивы способствует обеспечению равенства в сфере труда в Великобритании¹².

Первый элемент антидискриминационного механизма — закрепление понятия «работник по срочному трудовому договору». Это определение сформулировано с целью предотвратить разные толкования такого статуса. Рассматриваемое понятие отсутствует в российском законодательстве. В данном случае сказывается влияние Директивы 1999 г. на британское законодательство. В ч. 1 ст. 3 Директивы закреплено понятие «работник по срочному трудовому договору»¹³ — это лицо, заключившее срочный трудовой договор непосредственно с работодателем. Момент прекращения трудового договора или трудовых отношений в Великобритании определяется согласно Правилам по объективным критериям: наступление конкретной даты, выполнение конкретной задачи или наступление конкретного события¹⁴.

В соответствии с британским законом «работник по срочному трудовому договору» — это работник, заключивший срочный трудовой договор»¹⁵. Обращает на себя внимание некоторое несовершенство английского понятия: отсутствует указание на непосредственное заключение договора с работодателем, хотя само понятие «работник» предопределяет наличие второй стороны трудового правоотношения — работодателя.

Выделение в законодательстве Великобритании такого субъекта, как «работник по срочному трудовому договору» обосновывается тем, что право этой страны базируется на принципе недискриминации, который распространяется и на подобных лиц. Руководствуясь, в том числе, положением Директивы 1999 г., закрепившей понятие «постоянный работник сравнимый с работником по срочному трудовому договору», британский законодатель также формулирует понятия «постоянный работник»¹⁶ и «по-

¹² Geyer R., MacKintosh A., Lehmann K. Integrating UK and European Social Policy: The Complexity of Europeanisation. Oxford — Seattle, Radcliffe Publishing, 2005. P. 107.

¹³ Clause 3. Council Directive 1999/70/EC of June 28, 1999.

¹⁴ Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations (2002).

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Sec. 1 Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment). Regulations (2002).

стоянный работник, сравнимый с работником по срочному трудовому договору» (a comparable permanent employee), с условиями труда которого сравниваются (с учетом специфики) условия труда работника по срочному трудовому договору.

Второй элемент антидискриминационного механизма — закрепление принципа недискриминации работников по срочным трудовым договорам. Правила Великобритании указывают, что работник по трудовому договору на неопределенный срок считается «постоянным работником, сравнимым с работником по срочному трудовому договору» (далее — сравнимый постоянный работник), если оба работника на момент спорного отношения, которое ставит работника по срочному договору в худшее положение, соответствуют определенным критериям. Эти работники осуществляют трудовую деятельность у одного работодателя и выполняют одинаковую или схожую работу; они имеют схожий уровень квалификации и профессиональных навыков; постоянный работник трудится в той же или на территории той же организации, что и работник по срочному трудовому договору. В случае отсутствия сравнимого постоянного работника в этой или на территории этой организации таковым выступает тот, кто трудится в другой или на территории другой организации, но отвечает всем остальным требованиям. Правила указывают, что работник не считается «сравнимым постоянным работником», если его трудовые отношения прекратились¹⁷.

В Законе ФРГ приводится понятие «работник по срочному трудовому договору» — работник, заключивший трудовой договор на определенный срок¹⁸. Следует отметить, что по Директиве 1999 г. это понятие включает такой определяющий признак, как заключение договора непосредственно с работодателем.

Немецкому законодательству, как и британскому, известно понятие «сравнимый постоянный работник». При этом сравнимым по отношению к работнику по срочному трудовому договору считается работник предприятия, выполняющий одинаковую или схожую работу по трудовому договору на неопределенный срок. При отсутствии на данном предприятии сравнимых работников, занятых по трудовому договору на неопределенный срок, вопрос об установлении такого работника решается исходя из условий коллективного договора. Во всех остальных случаях следует ориентироваться на то, какой работник в данной отрасли, как правило, считается сравнимым работником по трудовому договору на неопределенный срок¹⁹. Немецкое определение сравнимого постоянного работника более гибкое, чем в Великобритании, поскольку в нем присутствует указание на коллективный договор.

Правовой статус работников по срочному трудовому договору в ФРГ приравнен к статусу работников по трудовому договору на неопределенный срок. Исключение составляет дополнительное основание расторжения срочного трудового договора. Соответствующие положения имеются и в российском законодательстве, хотя понятие «работник по срочному трудовому договору» и «сравнимый постоянный работник» в нем отсутствуют.

В Бельгии трудовое законодательство также содержит специальные правовые термины в рамках правового регулирования срочных трудовых договоров. Они закреплены в ст. 2 Закона Бельгии. Работник по срочному трудовому договору — это лицо, заключившее трудовой договор непосредственно с работодателем. Момент прекращения трудового договора или трудовых отношений определяется по объективным критери-

¹⁷ Sec.2 Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment) Regulations (2002).

¹⁸ § 2(1) Gesetzüber Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (2000).

¹⁹ § 3(2) Gesetzüber Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (2000).

ям — наступление конкретной даты, выполнение конкретной задачи или наступление конкретного события. Термин «сравнимый постоянный работник для работника на определенный срок» означает работника того же предприятия на аналогичной должности либо выполняющего ту же или аналогичную работу (с учетом квалификации и профессиональных навыков), трудовой договор или трудовые отношения которого заключены на неопределенный срок. Анализ закрепленных терминов показывает, что они полностью соответствуют Директиве 1999 г.

При сравнении двух подходов в правовом регулировании срочных трудовых договоров в странах ЕС, когда в одном случае закрепляется специальный понятийный аппарат, а в другом — нет, можно заключить, что закрепление понятий в национальном законодательстве позволяет облегчить работу национальных судебных органов. Если национальный законодатель не вводит своим законом определение понятия, то предполагается, что сам факт имплементации Директивы 1999 г. устанавливает понятие, аналогичное предложенному в Директиве. На наш взгляд, закрепление терминологии позволяет четко очерчивать круг субъектов, подпадающих под регулирование законов о срочных трудовых договорах, и выявлять на практике их права и обязанности.

Анализ законов о срочных трудовых договорах стран ЕС по вопросу закрепления объективных оснований заключения срочных трудовых договоров в специальных актах позволяет сделать ряд выводов. В Великобритании и Нидерландах объективные основания заключения срочных трудовых договоров в законодательстве не закреплены. В Бельгии возможно заключение только первого срочного договора без указания на причины его заключения. Представляется, что это связано с тем, что данные страны руководствуются принципом широкого договорного регулирования труда работников.

Дания, Франция, Германия, Италия и Испания придерживаются противоположной позиции. Закрепление оснований заключения срочного трудового договора, по мнению законодателей этих стран, будет способствовать более эффективному регулированию срочных трудовых отношений. Предполагается, что государственное регулирование позволит не допустить злоупотребления работодателями правом заключать срочные трудовые договоры. Например, в Германии закреплены следующие основания заключения срочного трудового договора:

- временный характер производственной потребности в выполнении данной работы;
- с молодыми специалистами после завершения среднего или высшего профессионального обучения, чтобы в дальнейшем упростить переход работника к трудовым отношениям на неопределенный срок;
- замена другого работника;
- особенности выполняемой работы, которые делают ограничение срока трудового договора оправданным;
- установление срока испытания работника;
- особенности личности работника, которые делают ограничение срока трудового договора оправданным;
- оплата труда работника из бюджетных средств, которые, согласно бюджетному законодательству, предназначены для работников по срочному трудовому договору, что было отражено в условиях найма;
- мировая сделка, заключенная в суде и являющаяся основанием для ограничения срока трудового договора.

Основания заключения срочного трудового договора по немецкому законодательству могут быть подразделены на две группы: по характеру и условиям выполнения работы.

Изучение двух подходов к заключению срочных трудовых договоров в странах ЕС позволяет сделать вывод, что гибкость правового регулирования подобного вида договоров достигается в большей степени в тех странах, где отсутствуют законодательно закрепленные основания заключения срочных трудовых договоров. Это, несомненно, в интересах работодателя. В таких случаях необходима активная работа государственных органов для создания рабочих мест, обучения и переобучения работников, срок трудового договора которых закончился. Государства, закрепившие перечень оснований заключения срочных трудовых договоров, таким образом укрепляют механизм защиты прав работников по срочным трудовым договорам, так как ограничивают работодателя в их заключении.

Рассмотрим теперь проблему установления отдельными государствами ЕС максимального количества последовательных срочных трудовых договоров и их максимального суммарного срока. В Бельгии возможно заключение четырех договоров на общий срок 3 года. В Дании отсутствуют какие-либо ограничения на этот счет, однако каждое новое заключение на новый срок должно быть обосновано достижением какого-либо события, какого-либо срока или окончания какой-либо работы. Во Франции по общему правилу возможно заключение двух договоров в течение 2 лет, в Германии — четырех договоров в течение 2 лет. По мнению немецких ученых Б. Бухмана и Т. Хагена, «наиболее важным ограничением на использование нетипичной занятости являются «объективные причины», которые должны учитываться для заключения срочного трудового договора, максимального количества последовательных трудовых договоров или максимального количества возобновлений срочных трудовых договоров, и, в итоге, общей продолжительности этих договоров с одним работником»²⁰.

Дальнейшее их заключение должно основываться только на наличии объективных причин. В Италии максимальное количество последовательно заключенных срочных трудовых договоров — два при общей продолжительности 3 года. Дальнейшее заключение возможно, только если оно закреплено специальными нормами. Положение об общей продолжительности в 3 года относится только к последовательно заключаемым договорам, в случае заключения одного договора ограничение по сроку его действия отсутствует.

В Нидерландах разрешено заключать три последовательных срочных трудовых договора на 3 года. Эта норма применима только если перерыв между договорами был менее 3 месяцев. В Испании возможно заключение двух последовательных договоров за 2 года.

В Великобритании уделено значительное внимание многократному заключению срочных трудовых договоров, так как эта процедура закрепляется в нормативно-правовом акте. Заключение срочного трудового договора на срок до 4 лет возможно и при отсутствии объективных оснований. Однако английский законодатель выделяет «фиктивно срочный договор», т.е. срочный трудовой договор, заключенный с работником при отсутствии объективных оснований и продленный, или два и более последовательно заключенных договора. При этом общий срок такого договора и продления или последующих договоров составляет в сумме более 4 лет.

Важной особенностью является закрепление момента, с которого такой работник считается постоянным. Момент, с которого срочный трудовой договор считается до-

²⁰ *Boockmann B., Hagen T. Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel. ZEW-Discussion Paper 01-33, 2001. P. 5. Centre for European Economic Research Site // URL: ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0133.pdf* (дата обращения: 24.03.2013).

говором на неопределенный срок, в Великобритании определяется с даты заключения или последнего продления фиктивно срочного трудового договора либо с даты, с которой начался непрерывный четырехлетний стаж данного работника. Однако для этого требуется решение суда.

Отдельно в Правилах Великобритании фиксируются нормы о поочередном заключении срочных трудовых договоров с работником, с которым такой договор уже был заключен ранее (или с ним же возобновлялся) без оснований. Отметим, что в коллективный договор или тарифное соглашение могут включаться отличные от Правил положения, устанавливающие: максимально допустимый суммарный срок непрерывной работы по срочному трудовому договору или последовательно заключаемым срочным трудовым договорам; максимально допустимое количество заключаемых подряд срочных трудовых договоров и возобновлений таких договоров; объективные причины многократного заключения срочного трудового договора с работником.

В Великобритании принимаются меры, способствующие гармонизации интересов работников и работодателей. С одной стороны, работодателям предоставляется право на поочередное заключение срочных трудовых договоров. Это оптимизирует их хозяйскую власть на рынке труда. Как известно, договоры такого рода необходимы, чтобы реагировать на колебания спроса и предложения на рынке. С другой стороны, нормативные ограничения на количество заключаемых срочных трудовых договоров и определение максимальной их продолжительности при отсутствии объективных оснований свидетельствуют об усилении роли государства на рынке труда в интересах работников.

Отметим, что правовое регулирование прекращения срочных трудовых договоров в странах ЕС имеет ряд особенностей, наличие которых позволяет утверждать, что существует два подхода — немецкий и британский. В Германии срочный трудовой договор прекращается по двум основаниям (истечение срока, достижение поставленных задач), в законодательстве Великобритании предусмотрен более широкий перечень оснований прекращения срочных трудовых договоров (например, наступление какого-либо определенного события).

Таким образом, анализ законодательства ряда стран ЕС позволяет утверждать, что, несмотря на гармонизацию правового регулирования срочных трудовых договоров на основе Директивы 1999 г., сохраняются различные подходы к имплементации ее положений, которые определяются спецификой национального трудового законодательства.



Библиография

Blanpain R., Nakakubo H., Araki T. Regulation of Fixed-Term Contracts: A Comparative Overview. Austin etc.: Wolters Kluwer Law and Economics, 2010. 196 p.

Boockmann B., Hagen T. Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel. Centre for European Economic Research (ZEW) / ZEW-Discussion Paper 01-33, 2001. Leibniz Information Centre for Economics. 36 p.

Davies A.C.L. EU Labour Law. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012. 271 p.

Davies A.C.L. Perspectives on Labor Law. Cambridge: Cambridge University Press, 2004. 258 p.

Delsen L. Atypical Employment. An International Perspective Causes, Consequences and Policy. Groningen: Wolters –Noordhof, 1995. 43 p.

Gash V., McGinnity F. Fixed-term Contracts. New European Inequality Comparing Men and Women in West Germany and France // Socio-Economic Review. 2007. N 5. P. 467–496.

Gash V., Mertens A., Gordo L.R. Are Fixed-term Jobs Bad for Your Health? A Comparison of West-Germany and Spain // European Societies. 2007. N 9(3). P. 429–458.

Geyer R., MacKintosh A., Lehmann K. Integrating UK and European Social Policy: The Complexity of Europeanisation. Oxford: Radcliffe Publishing, 2005. 200 p.

Işık U. Zeytinoğlu. Changing Work Relationships in Industrialized Economies. Amsterdam: John Benjamins Publishing, 1999. 255 p.

Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States. Ed. by A. Reitz American Bar Association, 2007. 402 p.

Parissis C. Enforcing EU Employment Law in the UK: the Pending Directives on Individual Labor Law and the Consequences of their Forthcoming Implementation. Manchester: MSM Publishing, 2000. 224 p.

Rogowski P. Reflexive Labor Law in the World Society. Cheltenham: Edward Edgar Publishing, 2013. 352 p.

Sargeant M., Lewis D. Employment Law. 4th ed. Harlow: Pearson Education, 2008. 442 p.

Seifert H. Atypical Employment in Japan and Germany. Tokyo: Japan Institute for Labor Policy and Training, 2010. 23p. //Available at: URL: <http://www.jil.go.jp/profile/documents/Seifert.pdf> (дата обращения: 01.04.2015)

Stalford H., Currie S., Velluti S. Gender and Migration in 21st Century Europe. Dartmouth: Ashgate Publishing, 2009. 247 p.

Tangian A. Flexicurity and Political Philosophy. N.Y.: Nova Science Publishers, 2011. 208 p.

Modern Approach to Legal Regulation of Fixed Term Contracts in European Union: Problems and Solutions



Ekaterina S. Batusova

Senior Lecturer, Department of Labor Law and Law of Social Security, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: batusovs@gmail.com



Abstract

The article considers the existing approaches to legal regulation of fixed-term contracts in several EU countries. The impact of the EU Directive on fixed-term contracts (1999) on labor law in the countries of the European Union is analyzed. In particular, it considers acts of Germany, the UK, Belgium etc. All EU countries have implemented in their labor legislation the main provisions of the EU Directive on fixed-term contracts. However, the legal mechanism for implementing the norms of the Directive at national level has its own specifics. It is defined by the characteristic features of the fundamental basis of labor law in the EU member-states. As a consequence, one could conclude that, despite the commonality in legal regulation of fixed-term contracts, there are different approaches to solving problems conclusion, modification and termination of fixed-term contracts. Some acts contain specific definitions, for example *fixed-term employee*; *a comparable permanent employee in relation to a fixed-term employee*. There are different approaches to the determination of the parties to such agreement. The national act or fixed list of subjects, as well as the subjects on which it applies under certain conditions, or subjects it does not apply, the conditions to enter into fixed-term contracts. The elements of the mechanism of preventing discrimination, are as a rule, expressed in the establishment of: the maximum total duration of successive fixed-term contracts; the determination of the maximum duration of fixed-term contract and the maximum number of fixed-term contracts in social partnership agreements; fixing the date from which the employee, at the conclusion with him several fixed-term contracts is considered to be permanent employee; grounds for termination of fixed-term contracts. Legal regulation in examined countries is based on the recognition of a fixed-term contract as an atypical form of employment and the recognition of an employment contract for an indefinite period as the main type of employment contract in these countries.



Keywords

fixed term employment contract, the European Union, fixed-term employee, a comparable permanent employee in relation to a fixed-term employee, grounds of a fixed term employment contract, fixed-term employment contract termination, the maximum period of fixed term employment contract, the maximum number of successive fixed-term employment contracts.

Citation: Batusova E.S. (2015) Modern Approaches to Legal Regulation of Fixed Term Contracts in European Union: Problems and Solutions. *Pravo. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki*, no 2, pp 175–185 (in Russian).



References

- Blanpain R., Nakakubo H., Araki T. (2010) *Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview*. Austin etc.: Wolters Kluwer Law and Business, 196 p.
- Boockmann B., Hagen T. (2001) *Contracts in West Germany: Evidence from an Establishment Panel*. Centre for European Economic Research (ZEW). ZEW-Discussion-Paper 01-33. Leibniz Information Centre for Economics, 36 p.
- Davies A. (2012) *EU Labor Law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 271 p.
- Davies A. (2004) *Perspectives on Labor Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 258 p.
- Delsen L. (1995) *Atypical Employment: an International Perspective: Causes, Consequences and Policy*. Groningen: Wolters-Noordhof, 43 p.
- Gash V., McGinnity F. (2007) Fixed-term Contracts — the New European Inequality and Comparing Men and Women in West Germany and France. *Socio-Economic Review*, no 5, pp. 467–496.
- Gash V., Mertens A., Gordon L.R. (2007) Are Fixed-term Jobs Bad for Your Health? A Comparison of West Germany and Spain. *European Societies*. Taylor and Francis, no 9 (3), pp. 429–458.
- Geyer R., MacKintosh A., Lehmann K. (2005) *Integrating UK and European Social Policy: The Complexity of Europeanisation*. Oxford: Radcliffe Publishing, 200 p.
- Parissis C. (2000) *Enforcing EU Employment Law in the UK: Pending Directives on Individual Labor Law and the Consequences of their Forthcoming Implementation*. Manchester: MSM Publishing, 224 p.
- Reitz A. (ed.) (2007) *Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States*. N.Y.: American Bar Association, 402 p.
- Rogowski R. (2013) *Reflexive Labor Law in the World Society*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 352 p.
- Sargeant M. (2008) *Employment Law*. Harlow: Pearson Education, 442 p.
- Seifert H. *Atypical Employment in Japan and Germany*. Tokyo: Japan Institute for Labor Policy and Training. Reports by Visiting Researchers. 2010. // URL: <http://www.jil.go.jp/profile/documents/Seifert.pdf> (accessed 01 April 2015)
- Stalford H., Currie S., Velluti S. (2009) *Gender and Migration in 21st Century Europe*. Dartmouth: Ashgate Publishing, 247 p.
- Tangian A. (2011) *Flexicurity and Political Philosophy*. New York: Nova Science Publishers, 208 p.
- Zeytinoğlu İşik U. (1999) *Changing Work Relationships in Industrialized Economies*. Amsterdam: John Benjamins Publishing, 255 p.