

Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах



Е.С. Батусова

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



Аннотация

В статье рассмотрены три модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах. Для них характерны как общие, так и особенные признаки. К общим относятся: закрепление критериев коллективных увольнений; предварительные консультации с профсоюзами или иными представительными органами работников; уведомление государственного органа о предстоящем коллективном увольнении; уведомление профсоюза о предстоящем коллективном увольнении; предложение работнику имеющихся у работодателя вакансий в порядке перевода и возможности пройти переобучение. В свою очередь, особенности определяются объемом гарантий для работников в области коллективных увольнений и варьируются от минимальных до максимальных. Для законодательства стран первой модели характерен акцент на интересы работодателя в сфере правового регулирования коллективных увольнений. Это проявляется в отсутствии законодательно установленных прав на преимущественное оставление на работе и права на повторный наем на работу. Данное обстоятельство существенно ослабляет защиту увольняемых работников, что приводит к росту социальной напряженности. Для нормативных правовых актов стран второй модели свойственно закрепление максимального количества гарантий в процессе коллективных увольнений: преимущественное право на оставление на работе для отдельных категорий работников и право на повторный наем на работу. Подобный подход имеет целью максимальную защиту трудовых прав работников в процессе коллективных увольнений. Законодательство стран третьей модели испытало на себе влияние двух концепций — гибкости и жесткости в правовом регулировании коллективных увольнений. Это проявилось в том, что оно закрепляет как гарантии для работников, так и для работодателей. Уровень гарантий для работников в сфере коллективных увольнений выше, чем в нормативных правовых актах стран первой модели, но ниже, чем в законодательстве стран второй модели. Можно сделать вывод, что трудовое законодательство о коллективных увольнениях в зарубежных странах находится в постоянной динамике и имеет целью достижение баланса интересов работников, работодателей и государства.



Ключевые слова

трудовое право, зарубежные страны, коллективные увольнения, работники, работодатели, трудовые права, гарантии трудовых прав, трудовое законодательство, профессиональные союзы.

Библиографическое описание: Батусова Е.С. Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. С. 132–143. JEL: К 31; УДК: 349 DOI: 10.17323/2072-8166.2017.1.132.143

В современных условиях в зарубежных странах правовое регулирование коллективных увольнений приобретает все большую актуальность в связи с ростом безработицы. Так, по данным Евростата, количество безработных в июле 2016 года в 28 странах Европейского Союза составило 21 млн. 63 тыс. человек¹. В Испании уровень безработицы — 19,6% трудоспособного населения, в Италии — 11,4%, во Франции — 10,3%, в Бельгии — 8,3%².

По вопросу о том, какое содержание зарубежные законодатели вкладывают в дефиницию «коллективные увольнения», мы придерживаемся точки зрения Е.В. Мотиной, которая под «коллективным увольнением в зарубежном праве понимает прекращение трудовых отношений с определенным количеством работников на протяжении относительно непродолжительного периода времени по причинам, влекущим ликвидацию предприятия или сокращение численности работающих, при условии соблюдения специальных процедур и гарантий»³.

Впервые коллективные увольнения в зарубежных странах были подвергнуты юридической регламентации в первые десятилетия после Второй Мировой войны⁴. С.Л. Зивс полагает, что ранее судебная практика во многих странах не считала коллективные увольнения особым видом увольнений, требующим дополнительных гарантий⁵.

Зарубежные законодатели ряда экономически развитых стран в настоящее время пытаются решить проблему оптимального баланса интересов работников и работодателей в сфере коллективных увольнений. С одной стороны, работодателям по экономическим и организационным причинам выгодно закрепление механизма коллективных увольнений без гарантий работникам в этой области. Это позволяет им снизить затраты на рабочую силу. Однако работники и профессиональные союзы не заинтересованы в таком законодательстве, где отсутствуют механизмы защиты их трудовых прав в процессе коллективных увольнений.

Попытка решения этой проблемы в последнее время обусловила появление ряда тенденций в сфере правового регулирования коллективных увольнений, реализация которых привела к закреплению в зарубежном трудовом законодательстве нескольких моделей правового регулирования коллективных увольнений. Основное отличие этих моделей состоит в расстановке акцентов либо на интересы работодателей, либо интересы работников.

Велика в этом отношении роль Международной организации труда. Д.В. Черняева отмечает, что «коллективные увольнения, т.е. одновременное прекращение индивидуального трудового договора с несколькими работниками, входят в сферу действия Конвенции МОТ №158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (1982). Поэтому страны, ратифицировавшие данную Конвенцию, регулируют

¹ [Электронный ресурс]: // URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics (дата обращения: 19.09.2016)

² Unemployment Rate in States of European Union in July 2016 [Электронный ресурс]: // URL: <https://www.statista.com/statistics/268830/unemployment-rate-in-eu-countries> (дата обращения: 19.09.2016)

³ Мотина Е.В. О влиянии модели рынка труда на правовое регулирование коллективных увольнений [Электронный ресурс]: // URL: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/122804/1/%D0%9E%20%D0%B2%D0%BB%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B8%20%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.pdf> (дата обращения: 19.09.2016)

⁴ Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М., 1989. С. 132.

⁵ Зивс С.Л. Труд, право, идеология. М., 1982. С. 113.

вопросы коллективных увольнений весьма схожим образом»⁶. В правовом регулировании коллективных увольнений в отдельных странах есть общее и особенное. Общие критерии заключаются в следующем:

1. Закрепление критериев коллективных увольнений.
2. Предварительные консультации с профсоюзами или иными представительными органами работников.
3. Уведомление государственного органа о предстоящем коллективном увольнении.
4. Уведомление профсоюза о предстоящем коллективном увольнении.
5. Предложение работнику имеющихся у работодателя вакансий в порядке перевода и возможности пройти переобучение.

Важно и то, что в большинстве стран массовые увольнения работников по экономическим, организационным, технологическим причинам регламентируются отдельно от индивидуальных увольнений работников, а также посредством социального партнерства⁷.

Т.А. Мазаева обращает внимание, что «принятые законы и сложившаяся практика допускают и легализуют коллективные увольнения по экономическим, техническим или организационным мотивам... отдают на усмотрение предпринимателя решение вопроса об увольнениях». Она отмечает также, что они «оговаривают четкий порядок коллективных увольнений, вводят обязательность определенных форм государственного контроля и мер по упорядочению и смягчению последствий увольнений для работников»⁸.

Проанализируем три основные модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах, которым свойственны следующие признаки:

- минимальные гарантии работникам при их коллективном увольнении (Бельгия, Дания, Швейцария, США) — первая модель;
- максимальные гарантии работникам при их коллективном увольнении (Франция, Италия) — вторая модель.
- эффективные гарантии трудовых прав работников, однако и права работодателей защищаются максимально (Финляндия, Германия, Испания) — третья (смешанная) модель.

В рамках первой модели мы можем выделить несколько подходов к правовому регулированию коллективных увольнений. Первый характерен для ряда стран ЕС (например, Бельгии и Дании); второй свойственен для европейских стран, не являющихся членами ЕС (например, Швейцарии); третий присущ государствам англо-саксонской системы права (США).

Законодательство стран ЕС было изменено под влиянием Директивы Совета 98/59/ЕС от 20.07.1998 о сближении законодательства государств-членов, касающихся коллективных увольнений, которая возложила на работодателей обязанность консультироваться с представителями работников и реагировать на их предложения⁹. Оценивая значимость этого правового акта, Т.А. Пустовалова отмечает, что массовые увольнения,

⁶ Коллективные увольнения в зарубежных странах [Электронный ресурс]: // URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=10379> (дата обращения: 19.09.2016)

⁷ *Парягина О.А.* Массовое увольнение работников [Электронный ресурс]: // URL: <http://www.hrportal.ru/article/massovoe-uvolnenie-rabotnikov> (дата обращения: 19.09.2016)

⁸ *Мазаева Т.А.* Опыт решения некоторых социально-экономических проблем разоружения на Западе [Электронный ресурс]: // URL: http://www.observer.materik.ru/observer/N03_93/017.HTM (дата обращения: 19.09.2016)

⁹ Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to Collective Redundancies [Электронный ресурс]: // URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31998L0059> (дата обращения: 12.09.2016)

если они являются неожиданными и непредусмотренными, отягощают рынок труда сильнее, чем увольнение отдельных работников в течение длительного промежутка времени¹⁰. А. Рейтц обращает внимание, что Директива Совета 98/59/ЕС касается практических договоренностей и процедур в этой сфере¹¹. Отметим также и позицию М. Сарджента и Д. Льюиса, что данная Директива обеспечивает защиту работников в процессе реструктуризации бизнеса¹².

Охарактеризуем правовое регулирование коллективных увольнений в ряде стран ЕС. По законодательству Бельгии (Закон о содействии занятости (1998), Королевский указ о коллективных увольнениях (1976)) коллективным увольнением считаются такие действия работодателя, когда увольнению в течение 60 дней подлежат как минимум 10 работников при количестве работников от 22 до 99; 10% при количестве от 100 до 300 работников; 30% при количестве 300 работников и более¹³.

Перед этой процедурой обязательно должны состояться консультации с представительным органом работников, что закреплено в ст. 6 Королевского указа о коллективных увольнениях и ст. 66 (§ 1) Закона о содействии занятости, а также в Коллективном соглашении о порядке информирования и проведения предварительных консультаций с представителями работников при коллективных увольнениях (1975)¹⁴. Одновременно работодатель обязан поставить в известность государственные органы (ст. 7 Королевского указа о коллективных увольнениях и ст. 66 (§ 2) Закона о содействии занятости). Получения согласия государственных органов или представителей работников не требуется. Законодательно не закреплено преимущественного права на оставление на работе. Однако в соглашении указывается, что информация о категориях работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, определяется работодателем и доводится до сведения представителей работников в процессе консультаций¹⁵. Например, могут использоваться следующие критерии: возраст, наличие детей, уровень квалификации. Работодатель обязан рассматривать и другие меры для сохранения работника на работе. Статья 6 Коллективного соглашения предусматривает консультации по социальным мерам, однако обязательное закрепление таких социальных мер отсутствует, формулируется только необходимость консультаций и реагирование на любые предложения представителей работников. Также нормативно не закрепляется преимущественное право на повторный найм лиц, имевших ранее опыт работы в данной организации.

По мнению П. Печеновски, в Бельгии увольнения по причинам, связанным с бизнесом, тесно связаны с коллективными увольнениями¹⁶.

¹⁰ Пустовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М., 2015. С. 367.

¹¹ Reitz A. Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States. N.Y., 2007. P. 23.

¹² Sargent M., Lewis D. Employment Law. Harlow, 2008. P. 321.

¹³ Arrêté royal sur les licenciements collectifs. 24 May 1976. Art.1 // Emploi et Travail [Электронный ресурс]: // URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1976052401&table_name=loi; Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi // Emploi et Travail [Электронный ресурс]: URL: // http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1998021332&table_name=loi (дата обращения: 19.09.2016)

¹⁴ Convention collective de travail. No 24. 2 October 1975 [Электронный ресурс]: // URL: <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-024.pdf> (дата обращения: 19.09.2016)

¹⁵ Ibid. Article 6.

¹⁶ Pecinovsky P. Dismissal due to the Business Reasons in Belgium [Электронный ресурс]: // URL: https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-2/CLLD_DISMISSALS_DUE_TO_BUSINESS_REASONS.pdf (дата обращения: 19.09.2016)

По законодательству Дании (ст. 1 Закона о предварительном уведомлении и других действиях в связи с коллективными увольнениями (1994)), в отличие от бельгийских нормативных правовых актов, иначе определяется критерий массовости увольнений: срок, в течение которого осуществляется увольнение, гораздо короче. Так, в Дании и Бельгии количественные показатели соотношения увольняемых работников и общего количества работников организации одинаковы, однако в Дании рассматриваемый период в два раза короче — 30 дней, а не 60¹⁷. Таким образом, датский законодатель иначе подходит к критерию массовости. В том случае, если это же количество работников будет уволено за период более 30 дней, то увольнение не будет массовым. Датский законодатель более жестко подходит к этому критерию, что выгодно работодателю.

Рассматриваемый датский закон закрепляет обязательность предварительных консультаций с представительным органом работников и уведомление о начале процедуры (ст. 5 и 6), а также уведомление государственного органа (ст. 7). Согласования необходимости коллективного увольнения с государственными органами и представительным органом работников не требуется, работодатель принимает это решение самостоятельно. При этом ч. 2 ст. 5 Закона закрепляет необходимость уменьшения негативных последствий для работников путем возможного перевода или переподготовки работников подлежащих увольнению с сокращаемых должностей. Обязанности преимущественного приема лиц, имеющих опыт работы в данной организации, не закреплено.

Отдельно рассмотрим законодательство Швейцарии, которая не является членом Европейского Союза и на нее не распространяется специальная директива ЕС (второй подход в рамках первой модели правового регулирования коллективных увольнений). Статья 335d Швейцарского обязательственного закона (1911)¹⁸ закрепляет по сути такие же критерии массовости увольнения, как в Дании. Также в этом Законе фиксируются и обязательные предварительные консультации с представительным органом работников (ст. 335f), и уведомление государственных органов (ст. 335g) и представителей работников (ст. 335f). Согласования ни с государственными органами, ни с представителями работников не требуется, однако работодатель обязан рассмотреть предложения, направленные на предотвращение увольнений или смягчения их негативных последствий (ст. 335f 2). Преимущественное право на оставление на работе для отдельных категорий и право бывших работников на повторный найм законодательно также не установлены.

Обратимся к судебной практике. Высший суд Цюрихского кантона сформулировал позицию, в соответствии с которой в делах о массовых увольнениях уведомление работодателем работников не является неправомерным, если уведомление мотивировано экономическими причинами, даже если с работниками прекращают трудовой договор вследствие достижения ими предельного возраста¹⁹. Эта позиция подвергалась резкой критике. Подчеркивая значимость Закона, Д. Гибсон обращает внимание, что в Швейцарии в процессе переговоров работники имеют право выражать свое мнение о коллективных увольнениях²⁰.

¹⁷ Act Respecting Advance Notice etc. in Connection with Mass Lay-offs. Art.1. Lovtidende. 1994-06-02. Vol. 84. No. 414. P. 1963–1966.

¹⁸ Швейцарский обязательственный закон. Федеральный закон о дополнении Швейцарского гражданского кодекса (Часть пятая: Обязательственный закон): от 30 марта 1911 г. М., 2012. С. XVII–XXXV, 1–526.

¹⁹ Age Discrimination Law in Europe / Ed. N.Bokum, P. Bartelings. Deventer, 2009. P. 363.

²⁰ Gibson D. Employment Guide to Switzerland // URL: <http://employment.law-ondemand.com/wp-content/uploads/2014/01/EU-Switzerland.pdf> (дата обращения: 12.09.2016)

Перейдем к третьему подходу в рамках первой модели. На правовое регулирование коллективных увольнений данных стран оказывает влияние англо-саксонская доктрина. Этому подходу придерживаются законодатели США. Закон о предварительном уведомлении работников и переподготовке (1988))²¹ устанавливает, что для организаций с количеством работников более 100:

1) массовое увольнение — увольнение в течение 30 дней, затрагивающее:

- по меньшей мере, 500 или более работников или
- от 50 до 499 работников, если это составляет не менее 33% от общего количества работников;

2) ликвидация организации или филиала, при котором 50 и более работников были уволены в течение 30 дней²².

При этом требуется письменное уведомление об увольнении по инициативе работодателя за 60 дней при коллективном увольнении и при количестве работников 100 и более человек. В это число не входят работники, которые работают менее 20 часов в неделю или которые работали менее шести месяцев в предшествующий год²³. Это правило не распространяется на государственных служащих, сельскохозяйственных работников, домашнюю прислугу, руководителей.

В США предварительные консультации с представителем работников не установлены законодательно, однако для работодателей, работники которых состоят в профсоюзе, такие переговоры об условиях увольнения обязательны²⁴. Законодательство содержит также требование, что организации (в которых 100 и более работников) должны уведомить государственные органы в письменном виде и, соответственно, профсоюз за 60 дней до увольнения. Если работники не объединены в профсоюз, то уведомляют всех работников, к кому это относится²⁵. Работодатель обязан вести переговоры с представителями работников до достижения договоренности, эти переговоры должны происходить прежде чем решение об увольнении будет проведено в жизнь²⁶.

Отметим и то, что согласования с государственными органами и профсоюзом решения о коллективном увольнении не требуется. Также отсутствует законодательное закрепление категорий лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе. Вместе с тем, коллективные договоры зачастую содержат условия о возможности перевода на нижестоящую должность работников, которые подлежат сокращению.

Заслуживает внимания мнение американского ученого Т. Колера, что, в отличие от немецкого законодательства, нормативные правовые акты США не содержат преимущественного права на оставление на работе в случае коллективных увольнений²⁷.

²¹ Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988 (WARN). United States Code. Chapter 23 [Электронный ресурс]: // URL: <https://law.cornell.edu/uscode/text/29/2101> (дата обращения: 12.09.2016)

²² Ibid. Section 2101 (a) (3).

²³ Ibid. Sec. 2101 (a)(3), sec. 2101 (b)(2).

²⁴ Sect. 8 (a) (5) of the NLRA (National Labor Relations Act of 1935). Title 29 of USC § 158(a)(5); Title 29, Chapter 7, Subchapter II. USC [Электронный ресурс]: // URL: <https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act> (дата обращения: 19.09.2016)

²⁵ Ibid. Sec. 2102 (a)(1). Title 29.[Электронный ресурс]: // URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2102> (дата доступа: 19.09.2016)

²⁶ Good Samaritan Hospital. 335 NLRB 901, 902 (2001).

²⁷ Kohler T. Dismissal due to the Business Reasons in the United States of America // Comparative Labor Law Dossier Dismissals due to Business Reasons [Электронный ресурс]: // URL: https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-2/CLLD_DISMISSALS_DUE_TO_BUSINESS_REASONS.pdf (дата обращения: 19.09.2016)

Вторая модель (Франция, Италия) правового регулирования характеризуется наличием широкой системы гарантий защиты трудовых прав работников в процессе коллективных увольнений. Это проявляется, в частности, при закреплении преимущественного права на оставление на работе и в повторном найме на работу. Для французского и итальянского законодательства, несомненно, большое значение имеет упомянутая Директива Совета 98/59/ЕС о сближении законодательства государств-членов, касающихся коллективных увольнений. Кроме того, мы можем констатировать, что законодательство Франции и Италии в вопросах коллективных увольнений учитывает прежде всего интересы работников, что отличает нормативные правовые акты этих стран от законодательства Бельгии и Дании (первая модель), которые тоже имплементировали Директиву ЕС, но акцент в которых приходится на интересы работодателя.

Проанализируем правовое регулирование коллективного увольнения во Франции. Оно жестко регламентировано²⁸. Трудовой кодекс Франции не закрепляет понятия такого увольнения, но определяет критерий увольнения по экономическим причинам: менее 10 человек за 30 дней; 10 или более работников за 30 дней²⁹. Перед началом процедуры увольнения необходимо обязательное проведение консультации с представителями работников, вне зависимости от количества работников, подлежащих увольнению за месячный период³⁰.

Предусматривается уведомление государственного органа³¹ и представителей работников³² вне зависимости от того, сколько человек увольняется за 30 дней. Согласие государственных органов не обязательно, однако они проверяют соблюдение процедуры увольнения. Также не требуется согласования с представительными органами. При этом на законодательном уровне закреплено преимущественное право на оставление на работе с учетом следующих критериев: семейные обязанности, стаж работы в организации, социальный статус (пенсионеры и инвалиды), квалификационные характеристики³³.

Кроме того, в обязанности работодателя входит необходимость предложения работникам переподготовки или перевода на вакантные места. Эти мероприятия предусматриваются для организаций (имеющих более 50 работников) в случае сокращения 10 и более человек за 30 дней³⁴. Законодательство закрепляет также правило, что в случае увольнения 10 и более работников за 30-дневный период, уволенные имеют преимущество при повторном поступлении на работу в течение года, если таковая необходимость у них будет³⁵. Несоблюдение преимущественного права о приеме на работу влечет компенсацию в размере двухмесячной средней заработной платы³⁶. Мы разделяем позицию французского ученого Ф. Касслера, что коллективные увольнения связаны с экономи-

²⁸ Resisting Marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union / ed. by D. Gallie. New York, 2004. P. 17.

²⁹ Art. L 1233-21; 1233-3, 1233-8 Code du Travail [Электронный ресурс]: // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (дата обращения: 01.10.2016)

³⁰ Art. L 1233-8 to L 1233-10; art. L 1233-28 to L 1233-33 Code du Travail.

³¹ Art. L 1233-19 LC; art. L 1233-46 Code du Travail.

³² Art. L 1233-8 to L 1233-10; art. L 1233-28 to L 1233-33 Code du Travail.

³³ Art. L 1233-5 Code du Travail.

³⁴ Art. L 1233-61 to L 1233-64 Code du Travail.

³⁵ Art. L 1235-45 Code du Travail.

³⁶ Ibid.

ческим трудностями работодателя, однако эти трудности должны являться обоснованными и иметь серьезный и ненадуманый характер³⁷.

Обратимся к регулированию данного вопроса в Италии. Критерии массовости увольнения закреплены в Законе о регулировании коллективного увольнения, трудовой мобильности, пособий по безработице, осуществления директив Европейского сообщества и трудоустройства (1991). Они состоят в следующем: за период 120 дней в организации с 15 и более работниками увольняются, как минимум, пять работников в одном подразделении или в нескольких подразделениях одного работодателя в одном районе.³⁸

До начала процедуры увольнения необходимы предварительные консультации с представительным органом работников, уведомление государственных органов и представителей работников³⁹. Одобрение государственного органа или представителей работников не требуется. В деле *Сниа Викоца против Грувер* кассационная инстанция подтвердила, что профсоюз не может переqualificировать коллективные увольнения в индивидуальные⁴⁰.

В итальянском законодательстве установлено преимущественное право трех категорий работников на оставление на работе (семейные обязанности, квалификационные характеристики, технические, организационные и связанные с производством причины)⁴¹, однако не определена первоочередность оставления на работе. Также коллективные договоры могут содержать другие основания для оставления на работе.

Итальянские ученые обращают внимание, что в последнее время в стране наметилась негативная тенденция, связанная с попытками пересмотра законодательства о коллективных увольнениях и системы защиты трудовых прав работников. Так, «начиная с 1990-х годов вектор изменился, и система защиты стабильности трудовых отношений была пересмотрена как неадекватная в новой экономической ситуации в Италии. Это стало причиной многочисленных попыток провести реформы, которые сильно противоречили общественному мнению, позиции профсоюзов и политиков. Лишь в последние годы все эти попытки стали принимать конкретную форму законодательных инициатив»⁴².

Для законодательства стран третьей модели (Финляндии, Германии, Испании) характерны следующие признаки.

1. Влияние Директивы Совета 98/59/ЕС о сближении законодательства государств-членов, касающихся коллективных увольнений.

2. Сочетание гибкости и жесткости в правовом регулировании коллективных увольнений, что аналогично законодательствам стран первой и второй группы.

³⁷ Kessler F. Dismissal to Business Reasons in France. P. 17 [Электронный ресурс]: // URL: https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-2/CLLD_DISMISSALS_DUE_TO_BUSINESS_REASONS.pdf (дата обращения: 01.10.2016)

³⁸ Art. 24, Act 223/1991 (con le modifiche apportate dal decreto legislativo n. 148/2015) [Электронный ресурс]: // URL: <http://www.comune.bologna.it/media/files/2231991leggemobilitjobsact.pdf> (дата обращения: 01.10.2016)

³⁹ Art. 4, 24 Act No. 223 of 1991.

⁴⁰ International Labour Law Reports. Vol. 1. Amsterdam, 1978. P. 165.

⁴¹ Art. 5 (1), art. 24. Act No. 223 of 1991.

⁴² Ченерелли А. Увольнение работника в итальянском трудовом праве. Евразийский юридический журнал [Электронный ресурс]: // URL: <http://www.eurasia-allnews.ru/nauchnye-stati/item/587-uvolnenie-rabotnika-v-italyanskom-trudovom-prave.html> (дата обращения: 19.09.2016)

Обратимся к рассмотрению правового регулирования коллективного увольнения в Финляндии. Помимо Закона о работе на основе трудового договора (2001), основным законом, закрепляющим правила коллективного увольнения в Финляндии, является Закон о сотрудничестве на предприятии N 334 (2007)⁴³.

По Закону о сотрудничестве внутри предприятия увольнение 10 работников за период 90 дней является массовым⁴⁴. В этом случае используется следующий порядок прекращения трудового договора. До процедуры увольнения проводятся консультации с представителями работников⁴⁵. Отметим, что одобрения государственных органов и профсоюза не требуется. Законодательно не фиксируются категории лиц, которые имеют преимущественное право на оставление на работе. Однако в Законе закреплено право уволенного работника на повторный найм на ту же работу в течение девяти месяцев после сокращения⁴⁶.

Проанализируем правовое регулирование коллективного увольнения в Германии. Этот вопрос решается на основании норм Закона о защите от необоснованного увольнения (1969) (*Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung*)⁴⁷. Увольнение в этой стране является коллективным, если в течение 30 дней расторгают договор с:

- более пяти работниками в организации от 21 до 59 человек;
- 10% или более 25 работниками в организации от 60 до 499 человек;
- хотя бы 30 работниками в организации с 500 и более человек⁴⁸.

Немецкие ученые М. Вайс и М. Шмидт считают это понятие очень узким⁴⁹, и мы согласны с их позицией, так как за рамками регулирования оказываются другие категории работников.

По немецкому законодательству обязательны консультации с представителями работников до прекращения трудового договора⁵⁰, о начале увольнений уведомляется профсоюз⁵¹ и государственные органы⁵². Согласования ни с государственным органом, ни с профсоюзом не требуется. Ранее (в 1920-х годах) у государственных органов было право не согласовывать массовое увольнение, если работодатель не доказал, что оно не может быть предотвращено путем введения неполного рабочего времени. Однако этот опыт приводил на фоне экономического кризиса к еще большему масштабу увольнений⁵³.

⁴³ Sedig R., Koivistoinen P., Viljakainen P. Finland / Redundancy Law in Europe. Ed. by M. van Kempen. Deventer, 2008. P. 65.

⁴⁴ Art. 47. Act on Cooperation within Undertakings No 334/2007 of 2007 [Электронный ресурс]: // URL: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2007/en20070334.pdf> (дата обращения: 19.09.2016)

⁴⁵ Ibid. Sec. 45–51.

⁴⁶ Sec. 6, chap. 6. Employment Contract Act No. 55/2001 [Электронный ресурс]: // URL: http://www.expat-finland.com/pdf/employment_contracts_act.pdf (дата обращения: 19.09.2016)

⁴⁷ Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

⁴⁸ §17(1), Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S.1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

⁴⁹ Weiss M., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Deventer, 2008. P. 139.

⁵⁰ § 17(2) Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid. Sec. 17(1) Kündigungsschutzgesetz.

⁵³ Weiss M., Schmidt M. Op. cit. P. 139.

В немецком законодательстве закреплены категории работников, которые могут быть оставлены на работе. Это относится к работникам с большим стажем, пожилым, лицам с семейными обязанностями и с инвалидностью⁵⁴. Кроме того, возможно предложение другой вакансии увольняемому⁵⁵, или иные меры, о которых договорились работодатель и представители работников на предварительных консультациях⁵⁶. Если количество работников на предприятии более 20 человек, то их представители могут запросить план мер по смягчению социальных последствий коллективных увольнений.

Охарактеризуем правовой опыт Испании. Коллективным является увольнение, если по экономическим, организационным и производственным причинам за период 90 дней увольняется:

- 10 работников в организации с численностью работников менее 100;
- 10% работников в организации от 100 до 300 работников;
- 30 работников при количестве работников более 300⁵⁷.

Экономическими причинами являются экономические трудности, периодические потери, снижение дохода или продаж⁵⁸. Это снижение должно происходить на протяжении трех последовательных кварталов (в сравнении с таким же предыдущим периодом)⁵⁹.

Закон предусматривает консультации с представителями работников. Консультации должны длиться не более 30 дней, а если в организации менее 50 работников — 15 дней. Предметом консультаций являются причины коллективного увольнения, возможные меры, альтернативные увольнению, и меры, способствующие снижению последствий увольнения⁶⁰.

В Испании правовое регулирование коллективных увольнений осуществляется прежде всего на основании Статута трудящихся (1980). Этот нормативный правовой акт предусматривает ряд требований в сфере коллективных увольнений в Испании. Так, при коллективных увольнениях уведомление государственного органа и профсоюза обязательно⁶¹. Вместе с тем необходимость согласия профсоюза отсутствует⁶². При этом закреплено положение, что представители работников могут быть уволены в самую последнюю очередь⁶³. Для предотвращения негативного последствия предусмотрена возможность повторного найма, дополнительного образования, переподготовки⁶⁴.

Отметим и судебную практику по этому вопросу, в частности, решение Высшего суда Испании в деле *Таллерс Лопес Галлего* от 20 марта 2013 г., в котором закреплялось, что массовые увольнения требуют необходимого информирования и консультирования работников с целью выработки соответствующего ситуации социального плана⁶⁵.

⁵⁴ § 1(3) Kündigungsschutzgesetz.

⁵⁵ § 1(2)1 Kündigungsschutzgesetz.

⁵⁶ § 17(2) Kündigungsschutzgesetz.

⁵⁷ Art 51(1) Estatuto de los trabajadores //Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁵⁸ Law 35/2010 amended art. 51(1). Estatuto de los trabajadores; Royal Decree Law 3/2012.

⁵⁹ Art. 51(1) Estatuto de los trabajadores [Электронный ресурс]: // URL: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf> (дата обращения: 12.09.2016)

⁶⁰ Art. 51 Estatuto de los trabajadores.

⁶¹ Art. 51(2) Estatuto de los trabajadores.

⁶² Royal Decree Law 3/2012.

⁶³ Art. 51(7) Estatuto de los trabajadores.

⁶⁴ Art. 51(2) Estatuto de los trabajadores; Royal Decree 1483/2012 of 29 October 2012.

⁶⁵ Benchmarking Working Europe. ETUI, 2014. P. 93.

Таким образом, анализ законодательства ряда зарубежных стран позволяет сделать вывод, что существуют три основные модели этого регулирования, и их основное значение состоит в обеспечении баланса интересов работников и работодателей.



Библиография

- Зивс С.Л. Труд, право, идеология. М.: Наука, 1982. 172 с.
- Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М.: Наука, 1989. 188 с.
- Пустовалова Т.А. Трудовое право Европейского Союза: теория и практика. М.: Проспект, 2015. 544 с.
- Ченерелли А. Увольнение работника в итальянском трудовом праве // Евразийский юридический журнал. 2015. Available at: <http://www.eurasia-allnews.ru/nauchnye-statii/item/587-uvolnenie-rabotnika-v-italyanskom-trudovom-prave.html> (дата обращения: 19.09.2016)
- Age Discrimination Law in Europe / ed. by N. Bokum, P. Bartelings. Amsterdam, 2009. 401 p.
- Gibson D. Employment Guide to Switzerland. Available at: <http://employment.law-ondemand.com/wp-content/uploads/2014/01/EU-Switzerland.pdf> (дата обращения: 19.09.2016)
- International Labour Law Reports. Vol. 1 / ed. by Z. Bar-Niv, P. Elmann. Amsterdam, 1978. 398 p.
- Kessler F. Dismissal due to the Business Reasons in France. Available at: URL: https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-2/CLLD_DISMISSALS_DUE_TO_BUSINESS_REASONS.pdf (дата обращения: 19.09.2016)
- Kohler T.C. Dismissal due to the Business Reasons in the United States of America // Comparative Labor Law Dossier Dismissals due to Business Reasons. IUS Labor. 2014. Issue 2. P. 95–99.
- Pecinovsky P. Dismissal due to the Business Reasons in Belgium. Available at: URL: https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-2/CLLD_DISMISSALS_DUE_TO_BUSINESS_REASONS.pdf (дата обращения: 19.09.2016)
- Reitz A. Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States. N.Y., 2007. 402 p.
- Resisting Marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union / by ed. D. Gallie. N.Y., 2004. 304 p.
- Sargent M., Lewis D. Employment Law. Harlow, 2008. 442 p.
- Sedig R., Koivistoinen P., Viljakainen P. Finland / Redundancy Law in Europe. Ed. by M. van Kempen. N.Y., 2008. 278 p.
- Weiss M., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Deventer, 2008. 271p.

Models of Legal Regulation of Collective Redundancies in Foreign States



Ekaterina Batusova

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



Abstract

The author proposes three models of legal regulation of collective redundancies in foreign countries. They are characterized by both common and specific features. The common features are fixation of the criteria of collective redundancies; preliminary consultations with trade unions or other representatives of the employees; notification of the state body on the upcoming collective redundancies; a notification of the trade union collective redundancies; offer by the employer to the employee available for transfer and the opportunity to be retrained. In turn, the characteristics are determined by the volume of guarantees for employees in the sphere of collective redundancies. They range from the minimum to the maximum. The legislation of the countries of the first model is characterized by an emphasis on

the employer's interests in the sphere of legal regulation of collective redundancies. It is shown in the absence of statutory rights to the preferential right to stay at work and the right to re-employment. It substantially weakens the protection of dismissed employees. Legal acts of the countries of the second model are fixed peculiar to securing maximum guarantees in collective redundancies: the preferential right to stay at work for some categories of employees and the right to re-employment. The legislation of countries of the third model is on border of the two concepts — flexibility and rigidity in the legal regulation of collective redundancies. It establishes guarantee for employees and employers in the field of collective redundancies. The level of guarantees for employees in the third model in collective redundancies is higher than in the legal acts of the first model, but lower than in the second one. It could be concluded that the labour legislation on collective dismissals of foreign countries is always in dynamics and aims to achieve a balance of interests of employees, employers and the state.



Keywords

collective redundancies; employees; employers; labour rights; labour rights guarantee; labour legislation; trade unions.

Citation: Batusova E.A. (2017) Models of Legal Regulation of Collective Redundancies in Foreign States. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 1, pp. 132–143 (in Russian)

DOI: 10.17323/2072-8166.2017.1.132.143



References

Bar-Niv Z., Elmann P. (eds.) (1978) *International Labour Law Reports*. Vol. 1. Amsterdam: Sijhoff and Noordhof, 398 p.

Bokum N., Bartelings P. (eds.) (2009) *Age Discrimination Law in Europe*. Amsterdam: Kluwer Law International, 401 p.

Chenerelli A. (2015) Uvol'nenie rabotnika v ital'yanskom trudovom prave [Dismissing Employee under Italian Labour Law]. *EvrAziyskiy yuridicheskiy zhurnal*, no 11. Available at: <http://www.eurasia-allnews.ru/nauchnye-statii/item/587-uvolnenie-rabotnika-v-italyanskom-trudovom-prave.html> (accessed: 19.09.2016)

Gallie D. (ed.) (2004) *Resisting Marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*. N.Y.: Oxford University Press, 304 p.

Gibson D. Employment Guide to Switzerland. Available at: (accessed: 19.09. 2016)

Kiselev I.Ya. (1989) *Trudovoy dogovor pri kapitalizme: problemy naima i uvol'neniya* [Labour Agreement under Capitalism: Hiring and Dismissing]. Moscow: Nauka, 188 p. (in Russian)

Kessler F. (2014) Dismissal due to the Business Reasons in France. Available at: https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-2/CLLD_DISMISSALS_DUE_TO_BUSINESS_REASONS.pdf (accessed: 19.09.2016).

Kohler T. (2014) Dismissal due to the Business Reasons in the USA. Comparative Labor Law Dossier. *IUS Labor*, no 2, pp. 95–99.

Pecinovskiy P. (2014) Dismissal due to the Business Reasons in Belgium. Available at: https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-2/CLLD_DISMISSALS_DUE_TO_BUSINESS_REASONS.pdf (дата обращения: 19.09.2016)

Pustovalova T.A. (2015) *Trudovoe pravo Evropeyskogo Soyuza: teoriya i praktika* [EU Labour Law: Theory and Practice]. Moscow: Prospekt, 544 p. (in Russian)

Reitz A. (2007) *Labor and Employment Law in the New EU Member and Candidate States*. N.Y.: American Bar Association, 402 p.

Sargeant M., Lewis D. (2008) *Employment Law*. Harlow: Pearson, 442 p.

Sedig R., Koivistoinen P., Viljakainen P. (2008) *Finland. Redundancy Law in Europe*. M. van Kempen (ed.). N.Y.: Kluwer Law International, 278 p.

Weiss M., Schmidt M. (2008) *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Amsterdam: Kluwer Law International, 271 p.

Zivs S.L. (1982) *Trud, pravo, ideologiya* [Labour, Law, Ideology]. Moscow: Nauka, 172 p. (in Russian)