

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника 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

Глобализационные процессы в экономике оказывают влияние на правовое регулирование труда, так как одними из основных затрат бизнеса являются затраты, связанные с работниками: заработная плата, иные денежные выплаты и др. Кроме того, инвесторов привлекает возможность быстрого реагирования на изменяющееся положение на рынке, что выражается, в частности, в возможности уволить тех работников, которые не нужны для развития предприятия. На текущем этапе экономического развития для законодателя возникла потребность сохранить привлекательность национально-трудового права для работодателей и одновременно усилить защиту трудовых прав работника, в частности, при расторжении трудового договора при отсутствии его вины. Законодатели зарубежных стран по-разному решают этот вопрос, имея целью правового регулирования труда соблюдение баланса интересов работодателя и работника. Средства обеспечения такого баланса зависят, в частности, от специфики правового регулирования в каждой конкретной стране. Критериями сравнения являются требования к форме предупреждения о прекращении трудового договора, критерии установления срока предупреждения, наличие или отсутствие уведомления государственного органа, представительного органа работников, необходимость согласования с государственным органом увольнения отдельных категорий работников. В статье рассмотрены основные положения порядка расторжения трудового договора в Австрии, Великобритании, Германии, Испании, Канаде, Румынии, Франции, Швейцарии. Правовому регулированию расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах присущи общие черты: право работодателя уволить работника по основаниям, предусмотренным в законодательстве, с соблюдением определенного порядка; отсутствие дисциплинарного проступка как основания дисциплинарной ответственности, в рамках которой к работнику может быть применен работодателем такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение; наличие предупреждения об увольнении. Анализ правового регулирования расторжения трудового договора позволяет выделить три модели: страны с превалярованием гибкости регулирования над жесткостью, страны с доминированием жесткости регулирования над гибкостью, страны со смешанным подходом.



Ключевые слова

трудовой договор, расторжение трудового договора, предупреждение об увольнении, работник, работодатель, гарантии.

Библиографическое описание: Батусова Е.С. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 3. С. 159–171.

В современных условиях в ряде зарубежных стран возникло противоречие между гибкостью правового регулирования трудовых отношений и необходимостью усиления защиты трудовых прав работника в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника. Сущность этой проблемы состоит в том, что, с одной стороны, в законодательство внедряется концепция гибкости правового регулирования трудовых отношений в форме устранения гарантий защищенности работника в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника, а, с другой стороны, под воздействием профессиональных союзов в нормативные правовые акты включаются гарантии защиты трудовых прав, которых не было ранее и которые существенно ограничивают власть работодателя в этой сфере. Не случайно А.М. Куренной считает, что основой современной стратегии занятости в странах Европейского Союза является политика, направленная на усиление гибкости рынка труда, гибкости организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантии занятости и доходов — с другой¹. Подобный опыт представляет интерес для России. Н.Л. Лютов полагает, что именно увеличение жесткости в правовом регулировании труда, снижение избыточной гибкости правового регулирования труда позитивно повлияет на реформирование российской экономики². Т.Я. Хабриева, наоборот, указывает, что необходимо внедрение более гибких инструментов регулирования трудовых отношений по примеру многих развитых стран³.

Представляется, что зарубежный законодатель пытается найти оптимальный баланс между интересами работников и работодателей, понимая, что акцент только на гибкость или жесткость (наличие максимальных гарантий защиты трудовых прав работника, закрепленных в нормах императивного характера) в расторжении трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника вряд ли является эффективным в современных условиях. Несомненно, требуется нахождение достаточной пропорции между гибкостью расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника и гарантиями его трудовых прав в процессе этого расторжения. Зарубежные исследователи Б. Крейтон и А. Стюарт справедливо полагают, что вопрос прекращения трудового договора и его последствий является одним из самых важных, который наука трудового права не может не исследовать⁴.

Важно и то, что правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя в зарубежных странах вряд ли можно свести исключительно только к максимальной гибкости, где гарантии прав работника минимальны, или к минимальной гибкости, когда государство предусматривает только многочисленные гарантии защиты прав работников в ущерб интересам работодателя. В настоящее время происходит процесс взаимопроникновения и взаимовлияния этих двух подходов на новом уровне с точки зрения необходимости противодействия последствиям мирового экономического кризиса. Утверждать лишь о гибкости в расторжении трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника либо о существенном ограничении в этих сферах вряд ли будет оправдано, так как сформировалась новая

¹ Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 3–7.

² Лютов Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30–38.

³ Хабриева Т.Я. Основные векторы и проблемы развития социального законодательства // Журнал российского права. 2014. № 8. С. 5–15.

⁴ Creighton B., Stewart A. Labour Law, Sydney, 2005. P. 413.

форма правового регулирования, которая представляет собой конгломерат гибкости и жесткости в расторжении трудового договора в данной сфере.

Естественно, что пропорция элементов гибкости и жесткости в рассматриваемом порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника не является постоянной: она зависит от специфики национального трудового права каждой страны. В некоторых случаях гарантии защиты трудовых прав работника преобладают над гибкостью регулирования, в других случаях — наоборот. Вместе с тем, правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника в зарубежных странах имеет и ряд общих черт.

1. Право работодателя уволить работника по основаниям, предусмотренным законодательством, с соблюдением определенного порядка.

2. Отсутствие дисциплинарного проступка как основания дисциплинарной ответственности, в рамках которой к работнику может быть применен такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение.

3. Наличие предупреждения об увольнении.

В подходах к правовому регулированию расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника с точки зрения соотношения элементов гибкости и жесткости можно выделить три модели.

Приоритет жесткости над гибкостью характерен, в основном, для законодательства Германии и Австрии (*первая модель*). Это касается, прежде всего, наличия таких гарантий как информирование государственного органа и представительного органа работников в процессе увольнения специальных субъектов трудового права (беременных женщин и инвалидов (Германия), служащих (Австрия)).

Нормативные правовые акты Швейцарии, Франции, Великобритании, Канады не предусматривают подобных гарантий для специальных субъектов в процессе расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника, что позволяет утверждать о том, что гибкое регулирование превалирует над жесткостью в этих государствах (*вторая модель*).

Следует отметить, что для этих двух моделей характерно наличие законодательного закрепления письменного предупреждения о расторжении трудового договора, срок которого зависит от продолжительности работы у работодателя. Естественно, срок варьируется от страны к стране, что очень существенно. По нашему мнению, наличие этого предупреждения — одна из форм жесткости правового регулирования, одна из гарантий защиты трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника. Мы согласны с позицией И.Я. Киселева, который рассматривал увольнение без предупреждения как форму дисциплинарного наказания работника за грубое нарушение трудовых обязанностей⁵.

Особое положение занимают законодательные акты таких стран, как Румыния и Испания, которые, в отличие от немецких и австрийских законов, не содержат полного объема гарантий в порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника. Вместе с тем, законы этих стран предусматривают ряд гарантий, которые отсутствуют в законодательстве Франции и Швейцарии. Кроме того, в нормативных правовых актах этих стран нет норм о взаимосвязи срока предупреждения об увольнении и трудового стажа у конкретного работодателя, что можно также рассмотреть в качестве их специфической черты. Эти обстоятельства позволя-

⁵ См.: Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005. С. 357.

ют сделать вывод, что законодательство Испании и Румынии можно отнести к третьей (*смешанной*) модели правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника: менее гибкой, чем в Швейцарии и Франции, и менее жесткой, чем в Германии и Австрии.

Рассмотрим законодательство этих стран более подробно.

Немецкое законодательство предусматривает ряд гарантий защиты трудовых прав работников в процессе расторжения трудового договора, а именно: наличие предупреждения об увольнении работника в письменной форме, установление срока предупреждения в зависимости от продолжительности работы у данного работодателя; уведомление государственного органа и представительного органа работников; необходимость согласования с государственным органом увольнения отдельных категорий работников; учет мотивированного мнения представительного органа работников. В ФРГ любое увольнение, как обычное (с предупреждением), так и чрезвычайное (без предупреждения), должно быть обоснованным⁶. Не случайно немецкие ученые и практики отмечают, что работодатель не обладает максимальной свободой в расторжении трудового договора с работником, так как Закон о защите от увольнений ограничивает это его право⁷.

Важной гарантией защиты трудовых прав работника является и то, что в Гражданском уложении Германии (далее — ГГУ) (ст. 623) установлено: электронная форма предупреждения об увольнении запрещена, разрешено оформление предупреждения о прекращении трудового договора только в письменной форме⁸.

Срок, за который необходимо предупредить работника об увольнении варьируется от одного до семи месяцев и зависит от стажа работы у работодателя. Например, если работник проработал от 10 до 19 лет, срок предупреждения должен составлять четыре месяца. Это положение закреплено в ст. 622 ГГУ. При увольнении в течение срока испытания период предупреждения самый короткий — две недели.

Выплаты работнику за отсутствие предупреждения об увольнении законодательно не закреплены. Также не предусмотрено уведомление государственных органов, исключение составляют лишь увольнение беременных женщин; лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, и работников-инвалидов. Для данных категорий работников закреплено обязательное получение согласия государственных органов на увольнение.

Одна из важных гарантий — необходимость уведомления работодателем представительного органа работников об увольнении. Порядок расторжения трудового договора включает в себя такое уведомление в случаях, закрепленных в законе. Представительный орган работников может высказать неодобрение действий работодателя, однако это не лишает его возможности уволить работника. В случаях, если представительный орган работников возражает и если работник оспаривает действия работодателя в трудовом суде, работник будет иметь право на продолжение работы в этот период⁹.

⁶ Киселев И.Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнения. М: Министерство труда и социального развития, 1997. С. 49.

⁷ См.: Wandler M., Tremml B., Buecker B.J. Key Aspects of German Business Law: A Practical Manual. N.Y., 2013. P. 73.

⁸ Bürgerliches Gesetzbuch 18.08.1896 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S.738) [Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002, das durch Artikel 4 Absatz 5 des Gesetzes vom 1. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3719) geändert worden ist.] Stand 2002 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html> (дата обращения: 24.06.2015).

⁹ §102 Die Übersetzung berücksichtigt die Änderung(en) des Gesetzes durch Artikel 9 des Gesetzes vom 29.7.2009 (BGBl. I S. 2424).

Немецкие ученые отмечают, что работодатель зачастую не обращает внимания на социальные последствия своих действий¹⁰.

Помимо Германии достаточно жесткое регулирование в вопросе расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника имеет Австрия. Отличительной чертой трудового права Австрии является рассмотрение прекращения трудового правоотношения, а не трудового договора¹¹. В законодательстве отсутствуют какие-либо требования к форме предупреждения работника о расторжении с ним трудового договора. Одностороннее расторжение трудового правоотношения по инициативе работодателя с соблюдением порядка предупреждения не обязательно должно быть обосновано¹².

Период предупреждения об увольнении зависит от уровня квалификации работника, стажа его работы у работодателя и системы оплаты труда. Эти вопросы урегулированы в Общем гражданском уложении¹³, Законе о служащих¹⁴, Положении о занятии промыслом (Промышленный кодекс)¹⁵. Например, если работник проработал у работодателя от 5 до 19 лет и является служащим, то срок предупреждения составляет три месяца¹⁶; если он рабочий — две недели¹⁷; если используется поденная оплата труда или сдельная оплата — один день¹⁸. Таким образом, низкоквалифицированные работники («голубые воротнички») защищены в меньшей степени, чем высококвалифицированные («белые воротнички»). Можно сделать вывод о наименьших затратах по времени предупреждения работников, работающих на основе сдельной или поденной системы оплаты, вне зависимости от их стажа и квалификации. Это является преимуществом для работодателя при выборе системы оплаты труда с учетом и временного фактора при увольнении. Минимальный срок предупреждения работника, работающего три месяца — 14 дней, исключая случаи сдельной или поденной оплаты труда¹⁹.

Д. Фейхтингер и Б. Клингер обращают внимание, что работник обязан работать по последний день периода предупреждения, однако работодатель может освободить работника от работы, при этом продолжая выполнять свои обязанности по оплате в соответствии с условиями трудового договора²⁰.

Условие о замене предупреждения о прекращении трудового договора на денежные выплаты в законодательстве отсутствует. Современная судебная практика складывается

¹⁰ Waas B. Employee Representation at the Enterprise in Germany. P. 24 // URL: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.11_germany.pdf (дата обращения: 24.06.2016).

¹¹ Васильева В.И. Особенности прекращения трудового договора по законодательству Австрии и Франции // Юрист. 2006. № 3. С. 39–42.

¹² Там же.

¹³ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, BGBl. I Nr. 43/2016.

¹⁴ Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921.

¹⁵ Gewerbeordnung (GewO), BGBl. Nr. 194/1994, BGBl. I Nr. 50/2016.

¹⁶ Sec. 20 (2) Angestelltengesetz — Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz). StF: BGBl. Nr. 292/1921 (NR: GP I 19, 50 AB 322 S. 36). Zuletzt geändert durch: BGBl. I Nr. 152/2015 (NR: GP XXV RV 903 AB 948 S. 109. BR: AB 9513 S. 849).

¹⁷ Sec. 77 Commerce Regulations.

¹⁸ Sec. 1159 and 1159b Allgemeinesbürgerliches Gesetzbuch.

¹⁹ 1159-1159b Allgemeinesbürgerliches Gesetzbuch 1811 (ABGB). StF: JGS Nr. 946/1811, BGBl. I Nr. 43/2016 (NR: GP XXV RV 1109 AB 1123 S. 130. BR: 9586 AB 9593 S. 854) [CELEX-Nr.: 32014L0056].

²⁰ J. Feichtinger, B. Klinger. Austria. Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati. Getting the Deal Through — Labour & Employment, 2007. P. 32.

ся таким образом, что когда обязательный срок предупреждения об увольнении не соблюдается, увольнение рассматривается как необоснованное преждевременное увольнение, и работник имеет право на получение денежной суммы в размере заработной платы, которую бы он получил, если срок предупреждения был бы соблюден. Увольнение служащих должно сопровождаться уведомлением представительного органа работников в соответствии с установленными сроками консультаций²¹.

Обратимся к рассмотрению законодательства второй группы стран, для которых характерен процесс дерегулирования расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя при отсутствии его вины — Швейцария и Франция.

По сравнению с трудовым законодательством других стран трудовое право Швейцарии выгодно для инвесторов. Предприятия могут относительно легко как принимать работников на работу, так и увольнять их²². Следует отметить, что форма предупреждения о прекращении трудовых отношений в Швейцарии не урегулирована на законодательном уровне. Однако в соответствии со ст. 335(2) Швейцарского обязательственного закона (далее — ШОЗ), сторона, являющаяся инициатором расторжения трудового договора, должна указать причину прекращения договора в письменной форме, если другая сторона обратилась с запросом по этому поводу²³. Статья 337 ШОЗ закрепляет необходимость предупреждения о причине прекращения трудового договора без дополнительного периода отработки²⁴.

В процессе решения вопроса установления срока, за который необходимо предупредить работников, требуется также учитывать, что минимальный срок предупреждения, установленный законом, — один месяц при стаже работы у работодателя менее одного года. В свою очередь, в соответствии со ст. 335с ШОЗ срок предупреждения работников, имеющих стаж от 2 до 10 лет, — два месяца, свыше 10 лет — три месяца. В индивидуальном трудовом договоре, типовом трудовом договоре, коллективном договоре могут закрепляться другие сроки — менее одного месяца, кроме случаев, когда стаж работника не превышает одного года.

При работе на условиях срочного трудового договора продолжительностью до 10 лет какого-либо предупреждения о прекращении трудового договора не требуется. Однако если срок договора составляет более 10 лет, то период предупреждения — 6 месяцев — заканчивается в последний день месяца²⁵. Таким образом, при стаже работы работников по срочному трудовому договору более 10 лет в случае его прекращения срок предупреждения на месяц больше, чем для работающих по договору на неопределенный срок. Следовательно, уровень защиты таких работников выше, на них распространяется более льготный порядок прекращения трудового договора. К. Герсбах обращает внимание, что срочные трудовые договоры работодатели заключают с целью избежать

²¹ 105 (2) Bundesgesetz 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG). StF: BGBl. Nr. 22/1974 (NR: GPXIII RV 840 AB 993 S. 94. BR: S. 327).

²² Скларова Д.В., Литская Е.И. Трудовое законодательство Швейцарии//Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С.45–50.

²³ Art. 335(2) Loi fédérale complétant le code civil suisse — Livre cinquième: Droit des obligations du 30 mars 1911 (Etat le 28 mai 2013) // URL: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19110009/201507010000/220.pdf> (дата обращения: 24.06.2015).

²⁴ Art. 337. Loi fédérale complétant le code civil suisse — Livre cinquième: Droit des obligations du 30 mars 1911 (Etat le 28 mai 2013).

²⁵ Art. 334(1), 334(2) Loi fédérale complétant le code civil Suisse — Livre cinquième: Droit des obligations du 30 mars 1911 (Etat le 28 mai 2013).

длительного периода предупреждения об увольнении работников по трудовым договорам на неопределенный срок, который закреплен законодательно²⁶. Таким образом, работодателю невыгодно заключать срочный трудовой договор на длительный срок.

Замена срока предупреждения денежной выплатой законодательно не предусмотрена. Также отсутствует необходимость уведомлять или согласовывать решение работодателя с государственным органом или представительным органом работников. К. Лукассен, С. Шутер, М. Шуль, М. Ванг считают, что в Швейцарии по сравнению с другими европейскими странами существующее правовое регулирование рынка труда является максимально либеральным, устанавливая на государственном уровне только несколько норм о содержании трудового договора и его прекращении²⁷.

Проанализируем правовое регулирование расторжения трудового договора во Франции.

Нормы о прекращении трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника закреплены в Трудовом кодексе Франции. Форма предупреждения — письменная, однако, предусматривается и устное информирование до письменного предупреждения²⁸. Законодательство Франции закрепляет возможность денежных выплат работнику при отказе от срока предупреждения²⁹. Это налагает на работодателя обязательство по выплате определенных денежных сумм, однако, вместе с тем, это позволяет проводить более гибкую кадровую политику на предприятии.

Период предупреждения для работников, чей стаж у работодателя — от двух до пяти лет, — составляет два месяца. Это вдвое длиннее, чем в Германии для рассматриваемой категории работников. Однако для работников, работавших у работодателя от 10 до 20 лет, во Франции срок предупреждения вдвое короче и составляет два месяца. Это же срок распространяется и на работающих свыше 20 лет, тогда как в Германии срок составляет семь месяцев. Таким образом, законодательство Франции по сравнению с законодательством Германии более гибко подходит к прекращению трудового договора с работниками, проработавшими более 20 лет, однако лучше защищает работников, имеющих стаж от двух до пяти лет. В случае форс-мажорных обстоятельств правило об обязательном предупреждении не действует³⁰.

В нормативных актах Франции отсутствует такая гарантия, как уведомление государственного и представительного органов работников. Этому права лишены и специальные категории работников. Таким образом, законодательство Франции в данном отношении более либеральное, чем законодательство Германии.

Во вторую группу стран с либеральным регулированием входит и Великобритания. Форма предупреждения о прекращении трудового договора в Великобритании законодательно не определена. Закон о трудовых правах предусматривает только письменную форму сообщения причины увольнения в случае запроса работника³¹. Период предупреждения о прекращении трудового договора зависит от стажа работника у работодателя. Например, специальный период предупреждения отсутствует при стаже работы

²⁶ См.: Swiss employment Law. CMS von Erlach Henrici, Zurich, 2012. P. 12.

²⁷ K. Lucassen, S. Sluter, M. Shul, M. Wang. Corporate Law. Employment Law in Switzerland // Journal of the International Institute for Law and Medicine. Editor Dennis Campbell. P. 172.

²⁸ Art. 1232 Code du travail.

²⁹ Art. 1234-5 Code du travail.

³⁰ Art. L 1234-12 Code du travail.

³¹ Sec. 92 Employment Rights Act, 1996.

менее одного месяца. Отметим, что срок предупреждения о прекращении трудового договора при стаже от полугода до двух лет в четыре раза короче, чем во Франции и Германии, и составляет одну неделю. Кроме того, если работник работает у работодателя от двух до четырех лет, то срок предупреждения об увольнении в два раза короче, чем в Германии, и в четыре, чем во Франции. Однако при увеличении стажа работы срок предупреждения в Великобритании значительно короче, чем во Франции и Германии. Таким образом, можно сделать вывод о более простом для работодателя с точки зрения сроков предупреждения порядке прекращения трудового договора.

Одним из вопросов прекращения трудового договора является вопрос течения срока предупреждения об увольнении. От определения первого дня начала срока предупреждения об увольнении зависит и последний день работы работника, т.е. день, когда срок предупреждения истекает. Это важно в случае обжалования работником своего увольнения — он должен обратиться в суд по трудовым спорам в течение трех месяцев после увольнения³². Если работник неверно рассчитал этот срок, то он лишается своего права подать такой иск. В частности, это было предметом рассмотрения в деле *Ванг против Кильского университета*³³. Ситуация, когда предупреждение об увольнении получено в конце дня, порождает вопрос, является ли этот день первым днем начала срока предупреждения и, соответственно, когда он истекает. В рассматриваемом случае предупреждение об увольнении было отправлено по электронной почте после четырех часов дня и прочитано работником вечером этого дня. Соответственно, работник рассматривал в качестве первого дня предупреждения день, следующий за днем его получения, и на этой основе рассчитывал трехмесячный срок для обращения в суд. Первая инстанция признала такое начало срока ошибочным, а срок для подачи обращения в суд — истекшим. Апелляционный суд решил, что вне зависимости от формы предупреждения (устной или письменной) первый день срока является днем, следующим за днем получения предупреждения, если сторонами трудового отношения в трудовом договоре не оговорено, что срок начинает течь в день получения работником предупреждения об увольнении.³⁴

В Великобритании отсутствует и законодательное требование замены предупреждения на выплату денежной компенсации. Вместе с тем, на уровне индивидуального регулирования возможно закрепление такого условия, и это не будет противоречить действующему законодательству. Максимально либеральный порядок увольнения работников является одним из факторов привлекательности этой страны для иностранных работодателей. В нормативных актах Великобритании отсутствует также такая гарантия, как уведомление государственного и представительного органов работников.

Обратимся к рассмотрению порядка расторжения трудового договора в Канаде. В этой стране существует два уровня законодательства: федеральное и законодательство провинций. Федеральное законодательство закрепляет основы правового регулирования. В Трудовом кодексе Канады в ст. 230(1)(а) закреплена обязательная письменная форма предупреждения об увольнении³⁵.

³² Sec. 111 (2)(a) Employment Rights Act 1996.

³³ Wang v University of Keele [2010] UKEAT/0223/10/CEA.

³⁴ Wang v University of Keele UKEAT/0223/10/CEA [Электронный ресурс] // URL:<http://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed8237> (дата обращения: 30.07.2016).

³⁵ 230(1) (a) Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2, Act current to 21-06-2016 [Электронный ресурс] // URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf> (дата обращения: 24.06.2016).

Замена предупреждения о расторжении денежной компенсацией по общему правилу не допускается, кроме одного исключения: работника, проработавшего три полных месяца без перерыва, могут либо уведомить в срок за две недели до даты расторжения трудового договора, либо выплатить ему денежную компенсацию в размере двухнедельного заработка и уволить без предупреждения³⁶. Срок предупреждения о расторжении трудовых отношений по общему правилу — две недели. Порядок расторжения не требует уведомления органов государственной власти. В отдельных случаях требуется уведомление представительного органа работников. В случае, если в коллективном договоре закреплено условие, что работник, рабочее место которого подлежит сокращению, переводится на другое рабочее место, занятое работником с более низкой квалификацией, то работодатель обязан в письменной форме за две недели до увольнения уведомить о прекращении трудового договора с менее квалифицированным работником не только его, но и представительный орган работников. Также работодатель должен разместить копию уведомления в общедоступном месте на территории предприятия. Предупреждение за две недели увольняемого работника и уведомление профсоюза могут быть заменены выплатой работнику денежной суммы в размере двухнедельного заработка³⁷.

Верховный суд Канады выработал четыре фактора (возраст, стаж работы, характер труда, возможность быстро найти аналогичную работу), которые необходимо учитывать для расчета разумного периода предупреждения об увольнении³⁸. Например, суд провинции Онтарио, рассматривая дела об увольнении, изучает характер работы работника, в частности, в деле *Ди Томазо против Краун Метал Пакаджин Канада* указано, что, если работодатель пытается обосновывать короткий срок предупреждения для низкоквалифицированных работников тем фактом, что им легко найти другую работу, то это не является очевидным аргументом для определения срока, особенно в современном мире³⁹.

Трудовое законодательство провинций не должно противоречить федеральному. Например, в провинции Онтарио действует Закон о труде провинции Онтарио 2000 г. Он закрепляет обязанность предупреждения об увольнении работника, проработавшего более трех месяцев; увольнение возможно только по истечении срока предупреждения⁴⁰. Срок, за который необходимо предупредить об увольнении, зависит от стажа работы. При стаже работы менее года срок составляет не менее недели. За каждый последующий год до восьми лет добавляется еще неделя. Начиная с восьми лет стажа, срок предупреждения составляет не менее 8 недель⁴¹. В срок предупреждения включается время нахождения в отпуске и других периодов, которые непосредственно не связаны с осуществлением трудовой функции⁴².

Денежная выплата взамен предупреждения об увольнении или уменьшение срока предупреждения возможны, если работодатель выплатит сумму, эквивалентную полу-

³⁶ 230(1)(a) (b) Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2, Act current to 21-06-2016) [Электронный ресурс] // URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf> (дата обращения: 24.06.2016).

³⁷ 230(2) Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2, Act current to 21-06-2016).

³⁸ *Keays v Honda Canada Inc.*, 2008 SCC 39 at para.28 [Электронный ресурс] // URL: <http://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/5667/index.do> (дата обращения: 30.06.2016).

³⁹ *Di Tomaso v. Crown Metal Packaging Canada LP*, 2011 Carswell Ont 5356, 2011 ONCA 469, 2011 C.L.L.C. 210-038 [Электронный ресурс] // URL: <https://www.canlii.org/en/on/onca/doc/2011/2011onca469/2011onca469.html>

⁴⁰ Art. 54 Employment Standards Act, 2000 [Электронный ресурс] // URL: <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK110> (дата обращения: 24.06.2016).

⁴¹ Art. 57 Employment Standards Act, 2000.

⁴² Art. 59(1) Employment Standards Act, 2000.

ченной за период предупреждения заработной плате, и сохранит за лицом все преимущества, которыми он мог бы пользоваться, если бы получил предупреждение об увольнении и работал⁴³.

Обратимся к рассмотрению законодательства стран третьей группы.

В Румынии предупреждение об увольнении должно быть только в письменной форме. Такое требование закреплено законодательно в Трудовом кодексе. В статье 75 указывается, что период предупреждения об увольнении – 20 дней, если увольнение вызвано невозможностью продолжать работу вследствие физического или психического состояния, несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе, сокращением штата по объективным причинам. Срок предупреждения не зависит от стажа работы у конкретного работодателя. Этот срок не распространяется на случаи увольнения за виновные действия и в период испытания⁴⁴. Законодательно не предусмотрена возможность денежной выплаты при досрочном расторжении трудового договора в период предупреждения. Вместе с тем, увольнение вследствие физической или психической невозможности продолжения работы, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе предполагает предложение работодателем других вакантных должностей. В случае отсутствия вакансии работодатель информирует государственный орган для обеспечения занятости такому лицу⁴⁵.

Рассмотрим правовое регулирование расторжения трудового договора в Испании. Законодатель закрепляет письменную форму при прекращении трудового договора (ст. 53(1) Статута трудящихся)⁴⁶. Работник должен быть предупрежден о прекращении трудового договора за 15 дней до последнего дня работы. Срок предупреждения не зависит от стажа работы. Необходимо отметить, что этот срок был сокращен вдвое в 2000 году, в частности, в случае прекращения трудового договора по экономическим причинам⁴⁷, что сделало более гибкой систему прекращения трудового договора по этому основанию. Подчеркнем, что в Испании возможна замена денежной компенсацией досрочного расторжения трудового договора. Размер этой компенсации равен сумме заработной платы за то количество дней, на которое был сокращен срок предупреждения о прекращении трудового договора.

На работодателя не возлагается обязанность уведомлять или получать согласие государственных органов, а также согласие представительного органа работников. Уведомление представительного органа работников предусмотрено только в случае, когда увольнение происходит вследствие организационных, экономических или производственных причин⁴⁸.

⁴³ Art. 61(1) Employment Standards Act, 2000.

⁴⁴ Labour Code (Law n° 53/2003 of 24 January 2003 as amended in March 2011, published in the Official Gazette No. 345).

⁴⁵ 64 Labour Code (Law n° 53/2003 of 24 January 2003 as amended in March 2011, published in the Official Gazette No. 345).

⁴⁶ Workers' Statute (Estatuto de los trabajadores) [ET], Royal Decree 1/1995, consolidated version, as last amended by Law 35/2010, Royal Decree Law 3/2012, Law 3/2012, Royal Decree law 16/2013, Law 22/2013.

⁴⁷ Art. 53(1)c) Workers' Statute (Estatuto de los trabajadores) [ET], Royal Decree 1/1995, consolidated version, as last amended by Law 35/2010, Royal Decree Law 3/2012, Law 3/2012, Royal Decree law 16/2013, Law 22/2013; Law Act 35/2010.

⁴⁸ 53 (1) 55 (1) Workers' Statute (Estatuto de los trabajadores) [ET], Royal Decree 1/1995, consolidated version, as last amended by Law 35/2010, Royal Decree Law 3/2012, Law 3/2012, Royal Decree law 16/2013, Law 22/2013.

Таким образом, в Испании правовое регулирование расторжения трудового договора обладает большей гибкостью, чем в Германии.

Анализ законодательства по вопросам расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника позволяет сделать вывод, что порядок увольнения работников в отдельных зарубежных странах зависит от заинтересованности или незаинтересованности в привлечении работодателей в свою страну, учитывая глобализационные процессы в экономике. Оптимальный баланс между гибкостью и жесткостью правового регулирования в этой сфере зависит от тех целей, которые ставит перед собой государство на каждом конкретном этапе своего развития. Усложнение порядка увольнения работников приводит к защите работников, упрощение порядка стимулирует развитие бизнеса в новых отраслях экономики.



Библиография

- Васильева В.И. Особенности прекращения трудового договора по законодательству Австрии и Франции // Юрист. 2006. № 3. С. 39–42.
- Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005. 608 с.
- Киселев И.Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнения. М: Министерство труда и социального развития, 1997. 102 с.
- Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 3–7.
- Лютов Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30–38.
- Склярова Д.В., Липская Е.И. Трудовое законодательство Швейцарии//Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 45–50.
- Хабриева Т.Я. Основные векторы и проблемы развития социального законодательства // Журнал российского права. 2014. № 8. С. 5–15.
- Blanpain R. Labour Law, Human Rights and Social Justice: Liber Amicorum in Honour of Prof. Dr. Ruth Ben Israel. Kluwer Law International, 2001. 300 p.
- Creighton B., Stewart A. Labour Law. Sydney: The Federation Press, 2005. 684 p.
- Feichtinger J., Klinger B. Austria. Getting the Deal Through — Labour & Employment. London: Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati, 2007. 34 p.
- Lucassen K., Sluter S., Shul M., Wang M. Corporate Law. Employment Law in Switzerland // Journal of the International Institute for Law and Medicine. 2014. P. 165–173.
- Stephen Hardy. Labour Law in Great Britain. Wolters Kluwer, 2011. 340 p.
- Swiss employment Law. CMS von Erlach Henrici. Zurich: CMS, 2012. 24 p.
- Waas Bernd. Employee Representation at the Enterprise in Germany [Электронный ресурс] // URL: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.11_germany.pdf (дата обращения: 24.06.2016).
- Wendler M., Tremml B., Buecker B.J. Key Aspects of German Business Law: A Practical Manual. Springer Science & Business Media, 2013. 334 p.

Procedural Requirements of Terminating Employees Contract by Employer without Employee's Fault in Foreign Countries



Ekaterina S. 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: ebatusova@hse.ru, batusovs@gmail.com



Abstract

Globalization in the economy affects the legal regulation, in particular the legal regulation of labour as one of the main business costs are the costs associated with employees, in particular wages, salary, other payments. Besides, investors are attracted by the ability to respond quickly to the changing situation in the economy. It depends in particular on the possibility to dismiss those employees abundant for enterprise development. At the current stage of world economic development, lawmakers have faced the challenge to maintain the attractiveness of local labour law for employers and at the same time strengthen the protection of labour rights, in particular termination the employment contract without employee's fault. Foreign lawmakers solve this issue in different ways. The purpose of the legal regulation is balancing the interests of employer and employee. The means of ensuring that balance differ. In particular, it depends on the specific legal regulations in each country. The criteria for the comparison were as follows: the form of preventing the termination of the employment contract; criteria for determining the notice period; the presence or absence of state authority notice of the employees; the need for coordination dismissal of employees with the state body. The main provisions of the procedural requirements for individual dismissals in Austria, France, Germany, Spain, Canada, Romania, France, Switzerland were analyzed. The legal regulation of the termination of the employment contract by the employer without the employee's fault in foreign countries is characterized by the following common features: the right of an employer to dismiss an employee on the grounds stipulated by the legislation in compliance with a specific procedural requirements; the lack of a disciplinary offense as a reason to disciplinary action, under which an employer may take such kind of disciplinary action as dismissal; the presence of notice to the employee to be dismissed. The analysis of legal regulation of terminating the employment contract allows selecting three models: the country with prevailing regulatory flexibility over rigidity; countries with dominating regulatory rigidity over flexibility; the country with a mixed approach.



Keywords

employment contract, termination of employment contract, employee, employer, guarantees.

Citation: Batusova E.S. (2016) Procedural Requirements of Terminating Employees Contract by Employer without Employee Fault in Foreign Countries. *Pravo. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki*, no 3, pp. 159–171 (in Russian)

DOI: 10.17323/2072-8166.2016.3.159.171



References

- Blanpain R. (2001) *Labour Law, Human Rights and Social Justice: Liber Amicorum in Honour of Prof. Dr. Ruth Ben Israel*. Kluwer Law International. 300 p.
- Creighton B., Stewart A. (2005) *Labour Law*. Sydney: The Federation Press, 684 p.
- Feichtinger J., Klinger B. (2007) *Austria. Getting the Deal Through — Labour & Employment*. London: CerhaHempelSpiegelfeldHlawati, 34 p.
- Hardy S. (2011) *Labour Law in Great Britain*. Wolters Kluwer, 340 p.
- Khabrieva T.Ya. (2014) Osnovnye vektory i problemy razvitiya sotsial'nogo zakonodatel'stva [Vectors and Issues of development of Social Legislation]. *Zhurnal rossiyskogo prava*, no 8, pp. 5–15.
- Kiselev I.Ya. (2005) *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnye normy truda* [Labour Law in Russia and Abroad. International Labour Norms]. Moscow: Eksmo, 608 p. (in Russian)
- Kiselev I.Ya. (1997) *Trudovoy dogovor: voprosy regulirovaniya nayma i uvol'neniya* [Labour Contract: Regulating Recruitment and Dismissal]. Moscow: Ministerstvo truda i sotsial'nogo razvitiya, 102 p. (in Russian)
- Kurennoy A.M. (2015) *Sotsial'noe gosudarstvo i sotsial'noe partnerstvo: kak soedinit' usiliya?* [Social State and Social Partnership: Joining Forces]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, no 4, pp. 3–7.
- Lyutov N.L. 2016 Sotsial'nye i trudovye otnosheniya v usloviyakh ekonomicheskogo krizisa: soblyudeniye balansa interesov [Social and Labour Relations in Economic Crisis: Balance of Interests]. *Zhurnal rossiyskogo prava*, no 1, pp. 30–38.

- Lucassen K., Sluter S., Shul M., Wang M. (2014) Corporate Law. Employment Law in Switzerland. *Journal of the International Institute for Law and Medicine*, pp. 165–173.
- Sklyarova D.V., Lipskaya E.I. (2013) Trudovoe zakonodatel'stvo Shveysarii [Swiss Employment Law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, no 2, pp. 45–50.
- Swiss Employment Law. CMS von Erlach Henrici. Zurich: CMS, 2012, 24 p.
- Vasil'eva V.I. (2006) Osobennosti prekrashcheniya trudovogo dogovora po zakonodatel'stvu Avstrii i Frantsii [Terminating Employment Contract in Austria and France]. *Yurist*, no 3, pp. 39–42.
- Waas B. *Employee Representation at the Enterprise in Germany*. Available at: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.11_germany.pdf (accessed 24 June 2016).
- Wendler M., Tremml B., Buecker B.J. (2013) *Key Aspects of German Business Law: A Practical Manual*. Springer Science & Business Media, 334 p.