ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ОГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

ЧИКАНОВА Людмила Алексеевна, заведующая отделом законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: labour@izak.ru

Статья посвящена проблемам ограничения трудовых прав работников в условиях экономического кризиса. Анализируются российское и зарубежное законодательство, регламентирующее отношения, связанные с массовым увольнением работников и заключением срочного трудового договора, а также мнения представителей науки трудового права по рассматриваемой проблеме. Отмечается, что утверждение представителей бизнеса о том, что в отличие от зарубежного законодательства отечественное трудовое законодательство избыточно жестко, «по-советски» регулирует отношения между работниками и работодателями и накладывает на работодателей чрезвычайно большое количество ограничений, необоснованно. Как свидетельствует практика, общие нормы трудового права развитых стран оставляют весьма незначительное место для бесконтрольной гибкости со стороны работодателя, оставаясь действительно гибкими в том, что касается разнородности и многогранности направлений обеспечения прав работников. Сравнительный анализ законодательства России и развитых зарубежных стран свидетельствует о том, что многие нормы зарубежного законодательства либо полностью совпадают с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, либо имеют характер, еще менее удобный для работодателя. Российское законодательство, ограничивающее возможность заключения срочного трудового договора, является менее жестким по сравнению с законодательством европейских государств. Оно отвечает международным стандартам, а поэтому предложение о расширении оснований для заключения срочного трудового договора представляется совершенно неоправданным.

Ключевые слова: экономический кризис, гарантии трудовых прав, срочный трудовой договор, массовое увольнение работников.

ON LIMITATION OF EMPLOYEES' LABOUR RIGHTS UNDER THE CONDITIONS OF AN ECONOMIC CRISIS

L. A. CHIKANOVA, head of the labour and social security legislation department of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, doctor of legal sciences

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: labour@izak.ru

The article is dedicated to the problems of limitation of employees' labour rights under the conditions of an economic crisis. The author analyzes the Russian and foreign legislations, that regulate the relations in connection with mass discharge of employees and concluding of fixed-term employment contracts, as well as the opinions of labour law science representatives on the issue under consideration. The author notes that the statement of business representatives that unlike foreign legislation, the domestic labour legislation is excessively severe and regulates the relations between employees and employers in the Soviet manner and imposes on employers a large number of restrictions is not justified. The practice shows that general employment and labour laws in the developed countries leave very limited room for uncontrolled flexibility on the part of an employer, remaining truly flexible with respect to the diversity and variety of ways to ensure employees' rights. Comparative analysis of legislations in Russia and foreign developed countries testifies that many foreign statutory regulations either completely agree with the RF Labour Code requirements or are yet less convenient for an employer. The Russian legislation, restricting the possibility of concluding fixed-term employment contracts is less severe compared to the European states. It conforms to international standards and that is why a suggestion on expanding grounds for concluding fixed-term employment contracts appears to be completely unjustified.

Keywords: economic crisis, labour rights' guaranties, fixed-term employment contract, mass discharge of employees.

DOI: 10.12737/16138

Финансово-экономический кризис напрямую затрагивает сферу применения труда: в условиях падения производства и недостатка финансовых средств любой предприниматель задумывается о возможностях сокращения расходов на производство. Затраты на рабочую силу в большей степени, чем иные затраты (на сырье и материалы, энергоресурсы и т. п.), зависят от воли работодателя и представляют собой наиболее подвижный, подверженный изменениям сектор финансовых расходов предпринимателя¹.

В связи с этим представители бизнеса все чаще ставят вопрос о необходимости, особенно в условиях сложной экономической ситуации в целях экономии финансовых средств, снижения уровня трудовых прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, а также введения правовых механизмов, позволяющих работодателю гибко реагировать на меняющиеся условия на рынке².

По их мнению, необходимо прежде всего:

упростить порядок увольнения работников по инициативе работодателя и в первую очередь в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;

установить дифференцированный подход к срокам уведомления работников об увольнении по сокращению численности (штата) в зависимости от стажа их работы и от размеров организаций;

расширить основания заключения срочных трудовых договоров;

значительно снизить уровень гарантий работникам, увольняемым с работы по инициативе работодателя, в том числе отменить выходное пособие или уменьшить его размер.

Подобные и другие предложения неоднократно обсуждались на страницах печати, в том числе в научных изданиях, однако однозначной поддержки и одобрения не получили³. И это вполне закономерно, так как они затрагивают существенные интересы работников, которые не менее, чем работодатели, в условиях экономического кризиса нуждаются в защите и поддержке.

¹ См.: Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Соблюдение трудовых прав работников в условиях экономического кризиса // Хозяйство и право. 2010. № 5. С. 56—72.

² См., например: Коммерсантъ. 2010. № 65.

³ См.: Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Указ. соч. С. 56—72; Сойфер В. Г. Экономический кризис обнаруживает серьезные упущения в трудовом праве // Трудовое право. 2009. № 8; Орловский Ю. П. Трудовое право не ответило на вопрос экономического кризиса // Трудовое право. 2009. № 3; Кирилловых А. А. Антикризисное регулирование труда в организации: публичные и частные инструменты // Право и экономика. 2009. № 7; Забрамная Е. Ю. «Трудный» кризис // эж-Юрист. 2010. № 6.

Тем не менее сегодня вновь ставится вопрос о возможности ограничения трудовых прав работников и гибкости трудового законодательства. При этом сторонники этой идеи в обоснование своей позиции нередко ссылаются на опыт развитых зарубежных стран, в которых, как они полагают, существует гибкое трудовое законодательство, предоставляющее работодателям неограниченные возможности заключения срочных трудовых договоров. Срочные трудовые договоры, по их мнению, должны стать основой отношений между работником и работодателем в современной экономике.

В связи с этим следует обратиться к мнению специалистов, серьезно занимающихся изучением зарубежного законодательства о труде. А они утверждают, что представление о широкой гибкости трудового законодательства в зарубежных странах весьма иллюзорно.

Так, Н. Л. Лютов считает стереотипом мнение о том, что отечественное трудовое законодательство избыточно жестко, «по-советски» регулирует отношения между работниками и работодателями и накладывает на последних чрезвычайно много ограничений, а также что экономические права работодателей неоправданно ограничены за счет прав работников. Однако внимательное знакомство с законодательством, как указывает автор, позволяет преодолеть такого рода стереотипы по крайней мере в части социального партнерства. В качестве примера он приводит немецкое законодательство, которое допускает более широкое ограничение экономических прав работодателей в пользу трудовых прав работников, нежели российское. При этом Н. Л. Лютов отмечает, что данная ситуация вообще характерна для Западной Европы в целом. Иллюстрацией этого тезиса может служить, вероятно, самое резонансное разбирательство по социально-трудовым вопросам, рассмотренным в Европейском суде⁴.

К такому же выводу приходит и Д. В. Черняева. Она пишет, что пресловутая гибкость зарубежного трудового права распространяется на отношения работников и работодателей ровно до того момента, пока речь идет о возможности эффективно управлять бизнесом без существенного ущерба для работников. Но как только необходимость поддерживать эффективность предпринимательской деятельности работодателя входит в противоречие с интересами работников, трудовые нормы экономически развитых стран приобретают более чем жесткое звучание. Таким образом, общие нормы трудового права развитых стран оставляют весьма незначительное место для бесконтрольной гибкости со стороны работодателя, оставаясь действительно гибким в том,

⁴ Подробнее см.: Лютов Н. Л. Имитация учреждения производственных советов: баланс экономических и социальных прав в России. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

что касается разнородности и многогранности направлений обеспечения прав работников⁵.

Вполне успешная рыночная экономика Южной Кореи, как указывает Д. В. Черняева, уже много лет благополучно сосуществует с очень негибким и обременительным для работодателя трудовым законодательством. Так, несмотря на весьма обтекаемую формулировку критериев правомерности увольнения (оно должно происходить по справедливой причине или быть достаточно обоснованным), законодательство содержит множество оговорок, существенно затрудняющих увольнение⁶.

Сравнительный анализ российского трудового законодательства и законодательства развитых зарубежных стран, регламентирующего отношения, связанные с массовым увольнением работников, свидетельствует о том, что многие нормы зарубежного законодательства либо полностью совпадают с требованиями Трудового кодекса РФ, либо носят характер, еще менее удобный для работодателя.

Так, Федеральный закон США об извещении работников 1988 г. (WARN), а также значительная часть нормативных актов, принятых на уровне отдельных штатов, в общем случае предписывают работодателю не позднее чем за 60 дней, а в некоторых случаях не позднее чем за 90 дней до даты увольнения в письменной форме известить работников о предстоящем коллективном увольнении. Сходные нормы имеются в канадском праве: персональное предупреждение должно быть направлено работодателем каждому работнику за 56—70 дней до даты коллективного увольнения.

Аналогичные положения содержатся в трудовом праве многих других стран, причем особенно высокие гарантии предусмотрены, как правило, в трудовом праве континентальных европейских государств. Например, в Германии, Австрии и ряде других стран ЕС работодатель обязан не просто заблаговременно известить представительные органы работников о запланированном коллективном увольнении, но и провести с ними консультации, разработав программу конкретных мер по смягчению последствий увольнения для работников⁷.

Российское трудовое законодательство в части, касающейся гарантий работникам при их массовом увольнении, практически совпадает с законодательством континентальных европейских государств.

Так, в соответствии с Трудовым кодексом РФ в случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, если это может повлечь расторжение трудовых договоров, работодатель обязан не менее чем за два месяца уведомить работников

персонально под роспись о предстоящем увольнении. Также до начала проведения этих мероприятий (не позднее чем за два месяца) работодатель в письменной форме обязан поставить об этом в известность выборный орган первичной профсоюзной организации.

Если сокращение численности или штата организации может повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель обязан уведомить об этом выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения указанных мероприятий. Кроме того, работодатель обязан определить работников, имеющих преимущественное право остаться на работе, и предложить работникам, подлежащим увольнению, другую имеющуюся у него вакантную должность или работу в той же организации. Увольнение работников по данному основанию допускается только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В случае угрозы массовых увольнений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Таким образом, законодатель, предоставляя работодателю право производить увольнение работников в связи с необходимостью сокращения численности или штата организации и предусматривая необходимые гарантии для работников, обеспечивает определенный баланс интересов той и другой стороны. При этом учитывается и интерес государства, так как массовое высвобождение работников неизбежно вызывает увеличение числа безработных, что, в свою очередь, влечет снижение уровня их жизни. Эти социальные в своей основе проблемы представляют опасность как с точки зрения стабильности общества и государства, что само по себе немаловажно, так и с позиций гуманитарного развития⁸.

Сказанное дает основание утверждать, что предусмотренное российским законодательством о труде соотношение прав и обязанностей работодателей и работников в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников в полной мере согласуется с основной задачей трудового законодательства, которой является обеспечение баланса интересов работников, работодателей, государства, и в целом соответствует зарубежному законодательству⁹.

В связи с этим предложение представителей бизнеса об упрощении порядка увольнения работников

⁵ См.: Черняева Д. В. Мировой кризис и трудовые отношения // Управление персоналом. 2010. № 1.

⁶ Там же.

⁷ Там же.

⁸ См.: Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Указ. соч. С. 56—72.

⁹ Подробнее см.: Чиканова Л. А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства, регулирующего увольнение по сокращению численности или штата работников // Хозяйство и право. 2011. № 3. С. 37—47.

по инициативе работодателя, и прежде всего в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, в том числе в условиях экономического кризиса, вряд ли можно считать заслуживающим внимания, а их аргументы — обоснованными.

Другой вопрос, который также волнует представителей бизнеса, — расширение возможности заключения срочных трудовых договоров.

По действующему трудовому законодательству возможность заключения срочного трудового договора ограничивается случаями, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Это общее правило конкретизировано в ст. 59 ТК РФ, которая определяет, в каких конкретно случаях с работником заключается именно срочный трудовой договор. При этом закон предусматривает: если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, т. е. без учета требований, установленных ТК РФ для заключения срочных трудовых договоров, и это обстоятельство установлено судом. Трудовой кодекс РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

Такой подход российского законодателя к правовому регулированию срочных трудовых договоров в полной мере согласуется с международными актами, в частности с Конвенцией МОТ от 22 июня 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» и Рекомендацией МОТ от 22 июня 1982 г. № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»¹⁰.

Названная Рекомендация предусматривает необходимость установления гарантий против использования договоров о найме на определенный срок с целью уклонения от предоставления гарантий, предусмотренных в Конвенции № 158. Как говорится в Рекомендации, с этой целью может быть предусмотрено ограничение использования договоров о найме на определенный срок случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудящегося, эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок.

Аналогичные ограничения заключения срочных трудовых договоров установлены и европейскими актами, в частности Директивой № 1999/70/ЕС Совета Европейского Союза «О Рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенных между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской конфедерацией профсоюзов» (принята в г. Люксембурге 28 июня 1999 г.)¹¹.

В Германии, например, в целях приведения положений немецкого законодательства о срочных трудовых договорах в соответствие с названной Директивой 21 декабря 2000 г. принят специальный Закон о работе на условиях неполного рабочего времени и о срочных трудовых договорах.

Анализ положений ТК РФ и Закона ФРГ, касающихся правил заключения срочного трудового договора, показал, что они практически совпадают¹². Так, законодательство обеих стран предусматривает правило, в соответствии с которым условие о срочном характере трудовых отношений обязательно должно быть оформлено письменно (§ 14 ч. 4 Закона ФРГ, ст. 58 ТК РФ).

Законодательство России и ФРГ содержит примерные перечни оснований (случаев), когда срочный трудовой договор может быть заключен по объективным причинам.

Наряду с ограничением оснований для заключения срочного трудового договора законодательство и России, и Германии предусматривает ряд дополнительных гарантий от необоснованного заключения трудового договора на определенный срок и злоупотреблений со стороны работодателя.

При этом законодательство Германии в качестве дополнительной гарантии защиты от необоснованного заключения срочного трудового договора предусматривает обязанность работодателя информировать представителей работников о количестве заключенных срочных трудовых договоров. Согласно § 20 указанного Закона ФРГ работодатель обязан информировать представителей работников (чаще всего это совет предприятия) о количестве работников, работающих на основе срочного трудового договора, и о том, какую они составляют часть от всех работников. Как отмечалось в обосновании законопроекта, такое информирование поможет совету предприятия оказывать влияние на практику заключаемых трудовых договоров и лучше контролировать

¹¹ Положения Директивы должны были быть отражены в национальном законодательстве государств — членов ЕС до 10 июля 2001 г.

¹² Подробнее см.: Чиканова Л. А., Чесалина О. В., Шарпер А. Срочный трудовой договор в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 45—52.

¹⁰ Рекомендация № 166 принята в связи с принятием Конвенции № 158. Конвенция МОТ № 158 не ратифицирована ни Российской Федерацией, ни Федеративной Республикой Германия.

соблюдение работодателем норм Закона о срочных трудовых договорах¹³.

По законодательству Германии работодатель обязан также информировать работников, заключивших срочный трудовой договор, о наличии свободных постоянных рабочих мест. Это предусмотрено для того, чтобы увеличить шансы этих работников на заключение с ними в последующем бессрочных трудовых договоров.

В отличие от российского законодательства Закон ФРГ запрещает без объективного основания повторное заключение срочного трудового договора с работодателем, с которым работник уже состоял в срочных или бессрочных трудовых отношениях.

Трудовое законодательство Германии предусматривает некоторые дополнительные гарантии для беременных женщин, работающих на основании срочного трудового договора. Так, в соответствии с § 9 Закона о защите материнства не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (как с предупреждением, так и без) с беременной женщиной или с женщиной в первые четыре месяца после родов. Не допускается заключение срочного трудового договора по причине беременности. Если это будет доказано, беременная женщина имеет право на возмещение морального вреда, а также на возмещение материального ущерба, если при отсутствии беременности она была бы принята на работу по бессрочному трудовому договору (§ 15 Закона о равном обращении)¹⁴.

По российскому законодательству увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности допускается, только если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и

невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.

Приведенный краткий анализ зарубежного и российского законодательства позволяет сделать следующий вывод: российское законодательство, ограничивающее возможность заключения срочного трудового договора, является менее жестким, чем подобное законодательство европейских государств. Оно отвечает международным стандартам, а поэтому предложение о расширении оснований для заключения срочного трудового договора представляется совершенно неоправданным и необоснованным.

Отметим, что расширение возможности заключения срочных трудовых договоров само по себе не влечет сокращения расходов на содержание рабочей силы, не уменьшает численность работников, т. е. реальная финансовая нагрузка на работодателя не снижается. Однако это приведет к снижению трудовых прав работников, приведет к еще большей зависимости работника от работодателя, что вряд ли будет способствовать стремлению работников к добросовестному и эффективному труду.

При этом в практике зарубежного законодательства имеются правовые решения, которые можно было бы использовать в правовом регулировании трудовых отношений в России (например, возможность продления срока трудового договора или перезаключения его на новый срок). Безусловно, при этом должны быть установлены критерии, препятствующие злоупотреблениям со стороны работодателей.

Следует также рассмотреть вопрос об установлении дифференцированного подхода к срокам уведомления работников об увольнении по сокращению численности (штата) в зависимости от стажа их работы и от размеров организаций. Заслуживает внимания положение немецкого законодательства об информировании работников, заключивших срочный трудовой договор, о наличии в организации постоянных рабочих мест и др.

¹³ URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/043/1404374.pdf>.

¹⁴ Подробнее см.: Чиканова Л. А., Чесалина О. В., Шарпер А. Указ. соч. С. 45—52.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Забрамная Е. Ю. «Трудный» кризис // *эж-Юрист*. 2010. № 6.
- Кирилловых А. А. Антикризисное регулирование труда в организации: публичные и частные инструменты // *Право и экономика*. 2009. № 7.
- Коммерсантъ. 2010. № 65.
- Люттов Н. Л. Имитация учреждения производственных советов: баланс экономических и социальных прав в России. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
- Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Соблюдение трудовых прав работников в условиях экономического кризиса // *Хозяйство и право*. 2010. № 5.
- Орловский Ю. П. Трудовое право не ответило на вопрос экономического кризиса // *Трудовое право*. 2009. № 3.
- Сойфер В. Г. Экономический кризис обнаруживает серьезные упущения в трудовом праве // *Трудовое право*. 2009. № 8.
- Черняева Д. В. Мировой кризис и трудовые отношения // *Управление персоналом*. 2010. № 1.
- Чиканова Л. А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства, регулирующего увольнение по сокращению численности или штата работников // *Хозяйство и право*. 2011. № 3.
- Чиканова Л. А., Чесалина О. В., Шарпер А. Срочный трудовой договор в России и Германии // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2015. № 3.

REFERENCES

- Zabramnaya E. Yu. «Trudnyy» krizis. *ezh-Yurist*. 2010. No. 6.
- Kirillovykh A. A. Antikrizisnoe regulirovanie truda v organizatsii: publichnye i chastnye instrumenty. *Pravo i ekonomika*. 2009. No. 7. *Kommersant*. 2010. No. 65.
- Lyutov N. L. Imitatsiya uchrezhdeniya proizvodstvennykh sovetov: balans ekonomicheskikh i sotsial'nykh prav v Rossii. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus».
- Nurtdinova A. F., Chikanova L. A. Soblyudenie trudovykh prav rabotnikov v usloviyakh ekonomicheskogo krizisa. *Khozyaystvo i pravo*. 2010. No. 5.
- Orlovskiy Yu. P. Trudovoe pravo ne otvetilo na vopros ekonomicheskogo krizisa. *Trudovoe pravo*. 2009. No. 3.
- Soyfer V. G. Ekonomicheskyy krizis obnaruzhivaet ser'eznye upushcheniya v trudovom prave. *Trudovoe pravo*. 2009. No. 8.
- Chernyaeva D. V. Mirovoy krizis i trudovye otnosheniya. *Upravlenie personalom*. 2010. No. 1.
- Chikanova L. A. Nekotorye spornye voprosy primeneniya zakonodatel'stva, reguliruyushchego uvol'nenie po sokrashcheniyu chislennosti ili shtata rabotnikov. *Khozyaystvo i pravo*. 2011. No. 3.
- Chikanova L. A., Chesalina O. V., Sharrer A. Srochnyy trudovoy dogovor v Rossii i Germanii. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 2015. No. 3.