

Стабильность трудовых правоотношений при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Аннотация. В настоящей статье рассматривается стабильность трудовых отношений в современных условиях при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Выделяются четыре этапа событий в XXI в., которые непосредственно повлияли на стабильность трудовых правоотношений при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в Российской Федерации, а также в зарубежных странах. Автором делается вывод, что для сохранения устойчивой экономической стабильности на рынке труда государство должно разрабатывать меры поддержки не только для работников, но и для работодателей.

Ключевые слова: стабильность; трудовые правоотношения; расторжение трудового договора; увольнение; работник; работодатель.



Арина Олеговна МИХАЛЬСКАЯ,
ассистент кафедры
трудового права и
права социального
обеспечения
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)
anira-am-95@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.191-199

Arina O. MIHALSKAYA,

Assistant of the Department of Labor Law
and Social Security Law

of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

anira-am-95@yandex.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Stability of Employment Relations upon Termination of Employment Contract at the Employer's Initiative

Abstract. This article assesses the stability of labor relations in modern conditions upon termination of an employment contract at the initiative of the employer. Four stages of events of the 21st century are identified, which directly determine the stability of labor relations in the event of termination of an employment contract with proactive employers in the Russian Federation, as well as in foreign countries. The author concludes that in order to maintain sustainable economic stability in the labor market, the state must take support measures not only for producers, but also for employers.

Keywords: stability; labor legal relations; termination of the employment contract; dismissal; employee; employer.

В настоящее время стороны трудовых правоотношений не могут существовать друг без друга, они заинтересованы в относительной стабильности этих правоотношений. Как отмечает Л. А. Ломакина, инновационный путь развития экономики в России предполагает обеспечение сбалансированности

© Михальская А. О., 2024

этих интересов¹. В острой конкурентной борьбе предприятий возрастают роль и мотивация работников как одни из ключевых факторов, непосредственно влияющих на достижение экономических целей работодателей.

По мнению В. Г. Сойфера, под стабильными правоотношениями понимаются сложившиеся в конкретных условиях трудовые связи, которые прослеживаются на определенном отрезке времени и характеризуются относительной устойчивостью для их участников. По мнению автора, устойчивость трудовой связи проявляется в том, что работник со своей стороны стремится к постоянной трудовой связи в результате длительной работы на одном месте².

П. Ауэр справедливо утверждает, что стабильные трудовые правоотношения могут помочь экономике, обеспечивая устойчивую и растущую покупательную способность и стимулируя потребительский спрос. Однако длительные трудовые правоотношения не обязательно связаны с чувством защищенности у работника от необоснованного увольнения³. Например, в Японии особенность трудового законодательства состоит в системе пожизненного найма, которая сочетается с низким уровнем гарантий в защите от необоснованного увольнения работника. В то же время, если будет разработана система социальной защиты, при которой бремя увольнения будет распределяться между работниками и работодателями, можно смягчить негативные последствия экономического спада.

Стабильность трудовых правоотношений способствует установлению баланса прав и интересов работника и работодателя, в которых работник и работодатель взаимно зависят друг от друга, где у работника есть право на постоянную работу, а также гарантии защиты от необоснованного увольнения, а у работодателя есть право на ведение предпринимательской деятельности.

В XXI в. многие предприятия оказывались в сложном экономическом положении, осуществление предпринимательской деятельности стало трудноисполнимым, а в некоторых случаях и невозможным, остро встал вопрос о сокращении численности или штата работников в организации. Баланс интересов сторон на фоне экстраординарных для них событий, оказывающих влияние на рыночные институты экономики, сильно изменился. В этой связи мы можем выделить четыре этапа событий, которые существенно подорвали доверие к принципу стабильности развития трудовых отношений в XXI в.

¹ Ломакина Л. А. Отдельные аспекты взаимодействия трудового права и экономики и их влияние на инновационный путь развития России // Конституционализация отраслевого законодательства Российской Федерации : материалы Всероссийской научно-практической конференции с иностранным участием (Тюмень, 22—23 октября 2021). Тюмень : ТюмГУ-Press, 2022. С. 221.

² Сойфер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 19.

³ Auer P., Berg J., Coulibaly I. *Is a stable workforce good for productivity?* // International Labour Review. Vol. 144/3. ILO, Geneva, 2005. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_067238/lang-en/index.htm.

Мировой экономический кризис государств 2007—2010 гг.

В 2008 г. глобальные финансовые рынки пережили самый тяжелый кризис с 1930-х гг.⁴ Дефолт глобальной экономической системы был спровоцирован обвалом рынка ипотечного кредитования жилья США, который стремительно перерос в кризис фондовых инструментов различных европейских стран⁵. Свою инвестиционную деятельность прекратили такие крупные финансовые организации, как Lehman Brothers, Bear Stearns, American Home Mortgage, Delta Financial Corporation, NetBank, IndyMac.

Мировой финансовый кризис спровоцировал серьезное замедление роста внутреннего валового продукта в крупнейших промышленно развитых странах, что, несомненно, отразилось на занятости населения⁶. Работодатели из-за закрытия финансовых организаций отреагировали на неблагоприятную экономическую ситуацию внутренней реструктуризацией и банкротствами своих предприятий, за которыми последовало значительное сокращение рабочих мест.

Из-за большой зависимости российской экономики от иностранных займов и финансовых инструментов под антикризисное управление попали и российские предприятия, осуществляющие деятельность в наиболее важных отраслях экономики. Свою деятельность в условиях кризиса прекратили такие компании, как KrasAir, «КД Авиа», «КИТ Финанс», «Беталинк». Массовые сокращения работников начались на предприятиях «ГАЗ», «КАМАЗ», «АвтоВАЗ», «Автофрамос». О замораживании строительных проектов заявили Mirax Group, «АФК Система Галс», ST Group. В целях сохранения стабильности трудового населения многие организации перестали выплачивать премии работникам, сокращали продвижения по службе, перемещали рабочие места, сокращали расходы на обучение и развитие, изменяли режим рабочего времени.

Так, например, в Германии использовалась программа краткосрочной занятости (Kurzarbeit), которая позволила смягчить количество увольнений⁷. Указанная программа предполагает сокращение рабочего времени работника в течение продолжительности всей трудовой недели как следствие уменьшения размера

⁴ Global employment trends: May, 2009 // International Labour Office. Geneva: ILO, 2009. P. 9. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_106504.pdf (дата обращения: 31.08.2023).

⁵ По заключению Вашингтонского института международных финансов, за 2007 г. и первую половину 2008 г. общий объем списаний банков разных стран из-за потерь составил около 390 млрд долл., причем более половины этой суммы пришлось на Европу. См.: Institute of International Finance. The First 25 Years. Washington, DC: Institute of International Finance, 2007; Institute of International Finance. Final Report of the IIF Committee on Market Best Practices. Principles of Conduct and Best Practice Recommendations. Washington, DC: Institute of International Finance, 2008.

⁶ Global employment trends: May, 2009 // International Labour Office. Geneva: ILO, 2009. P. 5. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_106504.pdf (дата обращения: 31.08.2023).

⁷ Hijzen A., Venni D. The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. № 115. 2011. P. 6.



заработной платы работника за указанный период с целью сохранения рабочего места на производстве⁸. Всестороннее исследование ОЭСР показало, что указанная схема оказала экономически важное влияние на сохранение рабочих мест во время экономического спада⁹.

Ухудшение эпидемиологической ситуации в мире в связи с распространением различных штаммов COVID-19

В связи с пандемией COVID-19 во многих странах был объявлен карантин. Большинство компаний фактически остановило свою деятельность весной 2020 г., часть работников была переведена на дистанционную работу. В целях сохранения баланса между интересами работников и работодателей правительства разных стран предложили различные меры поддержки как для одной стороны трудовых отношений, так и для другой.

Для защиты от увольнения работников в России в марте 2020 г. Министерством труда и социальной защиты РФ был предложен один из вариантов законопроекта о внесении поправок в Трудовой кодекс РФ, в котором предлагалось установить особый порядок увольнения на фоне мер по борьбе с коронавирусной эпидемией. Авторы законопроекта предложили работодателям увольнять своих работников в двухнедельный срок с предварительным уведомлением работника и с выплатой ему выходного пособия без сохранения зарплаты на время трудоустройства¹⁰.

Однако предлагаемые нововведения вызвали резкую критику среди сторон социального партнерства, поскольку необоснованно понижали объем гарантий прав работника при увольнении, при том что государство взяло на себя социальную ответственность обеспечить всему населению страны достойные условия жизни и реализации своих конституционных прав, включая право на труд¹¹.

Мы солидарны с указанным мнением. В случае введения указанной нормы произошло бы снижение гарантий для работников при увольнении, нарушение принципа стабильности трудовых отношений. На фоне финансового кризиса количество вакансий на рынке труда падает, а количество желающих найти новую работу растет. Поэтому работнику, потерявшему работу, требуется гораздо больше времени на поиски работы. В связи с ликвидациями компаний и сокращением рабочих мест на производстве двухнедельный срок уведомления будет недостаточным.

⁸ *Hijzen A., Martin S.* The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis // *IZA Journal of Labor Policy*. 2013. P. 1.

⁹ *OECD Employment Outlook, 2010* // OECD Publishing, Paris. 2010.

¹⁰ См.: *Власти предложили особые правила увольнений и простоя во время пандемии* // РБК, 29.05.2020. URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/05/2020/5ecfa1259a79474f552984c8> (дата обращения: 14.08.2023).

¹¹ *Алексеевская А., Демидова И., Балдынова А., Джикия М., Кирина А.* Комментарий к законопроекту об ускоренном увольнении сотрудников во время эпидемии // *Трудовое право*. 2020. № 6. С. 5.

Следует отметить, что в отдельных субъектах РФ были приняты нормы, направленные на возмещение части затрат работодателей, связанных с оплатой труда работников, находящихся под риском увольнения, и организацией их временной занятости¹².

Меры, которые были предложены Правительством РФ в указанный период, позволили сократить количество увольнений, однако, как отметили многие ученые¹³, они оказались недостаточными. Указанные меры были ориентированы на поддержку предприятий, а не работников, и были ограничены списком пострадавших отраслей.

В других же зарубежных странах активно использовались иные меры для сохранения стабильности трудовых отношений сторон. Например, в Италии была введена норма о временном запрете увольнения работников по обоснованным, объективным причинам, за исключением увольнений, которые связаны с дисциплинарными проступками. При этом у работодателя было право отправлять таких работников в отпуск без сохранения заработной платы, но с выплатой компенсации¹⁴.

Некоторые крупные компании в Азии, такие как Singapore Airlines, Cebu Pacific, JG Summit, Jollibee, Ayala Corporation, MVP Group of Companies, взяли на себя обязанности по защите работников своих предприятий и работников компаний-партнеров. Вместо того чтобы уволить работников среднего звена, они сократили оклады топ-менеджеров, а также реализовали ряд мер поддержки сокращенных работников¹⁵.

В Азербайджане были внедрены законодательные меры, направленные на предотвращение необоснованных увольнений работодателями работников

¹² См., например: постановление Совета министров Республики Крым от 23.04.2020 № 238 «Об утверждении Порядка предоставления субсидий из бюджета Республики Крым юридическим лицам, не являющимся государственными учреждениями, на ежемесячное возмещение части затрат работодателей, связанных с оплатой труда работников, находящихся под риском увольнения, и организацией их временной занятости» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 8. ; Лютов Н. Л. Защита населения, работодателей и рынка труда в условиях пандемии: Россия в глобальном контексте // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 8 (117) С. 116. ; Благодир А. Л. О смягчении в сфере труда негативных последствий распространения коронавирусной инфекции COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 14.

¹⁴ Elimination of the ban to dismissals, measure IT-2021-27/1988 (measures in Italy) // Eurofound. 2021. URL: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2021-27_1988.html (дата обращения: 31.08.2023).

¹⁵ Dayrit M.M., Mendoza R.U. COVID-19: Countering the Economic Contagion. Preventive steps to prevent infection may produce an economic crisis that risks exacerbating poverty, hunger, and health issues. 2020 // URL: <https://thediplomat.com/2020/03/covid-19-countering-the-economic-contagion> (дата обращения: 31.08.2023).



предприятий частного сектора. Была разработана программа компенсаций предпринимателям и их работникам за ущерб, причиненный пандемией¹⁶.

Из указанных выше примеров следует, что политика зарубежных государств была направлена на сохранение стабильности трудовых отношений путем ограничения или полного запрета увольнений, в отличие от Российской Федерации, политика которой не была основана на принятии особых правил по защите работников от увольнения в указанный период. При этом количество уволенных в России с апреля по июнь 2020 г. составляло 3,5 млн человек. Это говорит о том, что эти меры были необходимы¹⁷. По-нашему мнению, Российская Федерация, ориентируясь на опыт зарубежных стран, могла бы использовать в тот период или уже в будущем позитивный опыт Италии, а именно норму, позволяющую запрещать увольнение работников по инициативе работодателя в период финансового кризиса.

Введение государствами санкций в отношении иностранных лиц недружественных государств

В 2022 г. в условиях кризисной экономической ситуации, в связи с введением международных санкций против Российской Федерации стабильность трудовых отношений была также подорвана.

Если до 2020 г. интерес работника состоял в получении достойного уровня оплаты труда и в повышении социальных гарантий, а интерес работодателя — в получении большей прибыли за счет труда работников при минимальных затратах, то сейчас работник более всего заинтересован в сохранении своего рабочего места, а работодатель — в сохранении своего предприятия.

Несмотря на то, что многие организации объявили об уходе с российского рынка, работодатели, руководствуясь принципом социальной стабильности, приняли решение не сокращать своих работников. Так, например, магазины, ранее принадлежавшие французской сети L'Occitane, были проданы российским топ-менеджерам. Компания изменила свое название на «Л'Окситан», однако доли собственников находятся в залоговом обеспечении французской компании L'Occitane International S.A.¹⁸ В результате транснациональной компании удалось сохранить бизнес, а также предотвратить ликвидацию организации и потерю рабочих мест.

Правительство РФ разработало разнообразные механизмы помощи трудовому населению страны, которые остались без работы или находятся под риском увольнения из-за санкций иностранных государств.

¹⁶ COVID-19 Global Gender Response Tracker // URL: <https://data.undp.org/gendertracker> (дата обращения: 31.08.2023).

¹⁷ См.: *Шохина Е.* За время кризиса в России были уволены 3,5 млн человек // URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2020/07/02/833885-krizisa-uvolen> (дата обращения: 31.08.2023).

¹⁸ *Тауров Р.* Французская L'Occitane вышла из числа собственников российского юрлица, 16.06.2022 // URL: <https://www.forbes.ru/biznes/468919-francuzskaa-l-occitane-vysla-iz-cisla-sobstvennikov-rossijskogo-urlica> (дата обращения: 31.08.2023).

В частности, Правительством РФ в качестве меры поддержки граждан было принято постановление от 16.03.2022 № 376 «Об особенностях организации предоставления государственных услуг в сфере занятости населения в 2022 году»¹⁹. Согласно этому документу, работники, которые находятся под риском увольнения, могут быть переведены работодателем на неполный рабочий день или отправлены в неоплачиваемый отпуск. Им оказывают помощь как с временным трудоустройством, так и с открытием собственного дела, в том числе оказывают финансовую поддержку при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или создании организации либо фермерского хозяйства.

Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»²⁰ был установлен временный порядок поддержки для тех, кто находится под риском сокращения, переведен на неполный рабочий день или отправлен в неоплачиваемый отпуск²¹. Этот механизм предусматривал, что люди, рискующие потерять рабочие места из-за приостановки деятельности зарубежной компании, могут быть временно переведены в другие организации.

Мобилизационная политика Российской Федерации, вызвавшая изменения в кадровой системе предприятий

На основании Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»²² было предоставлено право на приостановление трудового договора для работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу²³. Представляется, что призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу, которые закреплены в ч. 1 ст. 83 ТК РФ, также должны относиться к основаниям, по которым трудовой договор должен не прекращаться, а приостанавливаться. Иначе мы видим столкновение норм, которые выражаются в дискриминации по отношению к указанным выше работникам. Работники, осуществляющие срочную военную службу, также нуждаются в не меньшем стимулировании и защите прав, в том числе трудовых.

¹⁹ Постановление Правительства РФ от 16.03.2022 № 376 «Об особенностях организации предоставления государственных услуг в сфере занятости населения в 2022 году» // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» // СПС «КонсультантПлюс».

²¹ Постановление Правительства РФ от 21.09.2022 № 1663 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2022 № 376» // СПС «КонсультантПлюс».

²² Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2022. № 39. Ст. 6590.

²³ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Ст. 351.7 // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.



Кроме того, особые гарантии были предоставлены и членам семьи мобилизованных лиц, в частности преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата для родителя, имеющего ребенка в возрасте до 18 лет, в случае призыва второго родителя на службу.

Появилось новое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленное в ч. 1 п. 13.1 ст. 81 ТК РФ, — невыход работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Таким образом, выделяя четыре этапа событий, которые существенно подорвали доверие к принципу стабильности трудовых отношений в XXI в., полагаем, что стабильность трудовых правоотношений в современных условиях должна обеспечиваться за счет оптимальности действующих институтов трудового законодательства и применения правового регулирования к трудовым отношениям в условиях обстоятельств чрезвычайного характера, являющихся причинами увольнений работников.

Представляется, что большую часть рисков в условиях увольнений работников должно взять на себя государство, поскольку именно оно ответственно за реализацию права на труд, а также защиту этого права в любой период развития государства и общества.

Кроме того, необходимо, чтобы государство разрабатывало меры поддержки как работников, так и работодателей для сохранения устойчивой экономической стабильности на рынке труда. В частности, для работодателя это может быть введение моратория на банкротство, упрощение процессов подачи отчетности и проведения проверок, создание компенсационных фондов, установление дотаций; для работников — введение дополнительных выплат, законодательное закрепление запретов производить увольнения, например, мобилизованных граждан, оптимизация центров трудовой занятости и переобучения кадров.

Однако, в отличие от ряда зарубежных стран, в России рассмотренные меры поддержки в трудовом праве не нашли оптимального решения и находятся на пути становления.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Алексеевская А., Демидова И., Балдынова А., Джикия М., Кирина А. Комментарий к законопроекту об ускоренном увольнении сотрудников во время эпидемии // Трудовое право. — 2020. — № 6. — С. 5—18.
2. Благодир А. Л. О смягчении в сфере труда негативных последствий распространения коронавирусной инфекции COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 1. — С. 11—14.
3. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 3. — С. 3—8.

4. Ломакина Л. А. Отдельные аспекты взаимодействия трудового права и экономики и их влияние на инновационный путь развития России // Конституционализация отраслевого законодательства Российской Федерации : материалы Всероссийской научно-практической конференции с иностранным участием (г. Тюмень, 22—23 октября 2021 г.) / отв. ред. Л. В. Зайцева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт государства и права. — Тюмень, 2022. — С. 220—230.
5. Лютов Н. Л. Защита населения, работодателей и рынка труда в условиях пандемии: Россия в глобальном контексте // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 8. — С. 108—117.
6. Соффер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — Екатеринбург, 2005. — 48 с.
7. Auer P., Berg J., Coulibaly I. *Is a stable workforce good for productivity?* // International Labour Review. — Vol. 144/3. — ILO, Geneva, 2005. — URL: https://www.ilo.org/global/about-tilo/newsroom/news/WCMS_067238/lang--en/index.htm (дата обращения: 31.08.2023).
8. Dayrit M.M., Mendoza R.U. COVID-19: Countering the Economic Contagion. Preventive steps to prevent infection may produce an economic crisis that risks exacerbating poverty, hunger, and health issues. 2020 // URL: <https://thediplomat.com/2020/03/covid-19-countering-the-economic-contagion> (дата обращения: 31.08.2023).
9. Hijzen A., Venni D. The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. — № 115. — 2011.
10. Soulier A. France: Short-Time Work: A New Set of Measures to Cope with the Second Wave of COVID-19, 27 November 2020 // URL: <https://www.mondaq.com/france/employee-benefits-compensation/1010370/short-time-work-a-new-set-of-measures-to-cope-with-the-second-wave-of-covid-19> (дата обращения: 31.08.2023).

