

DOI: 10.17803/1994-1471.2022.140.7.099-108

А. О. Михальская*

Предупреждение об увольнении работника по инициативе работодателя: перспективы адаптации зарубежного опыта в России

Аннотация. В 2020–2021 гг. в связи с эпидемией COVID-19 проблема расторжения трудового договора по инициативе работодателя приобрела дополнительную актуальность, поскольку количество увольнений и связанных с ними трудовых споров существенно возросло. В доктрине трудового права до сих пор концептуально не изучен вопрос, касающийся процедуры предупреждения об увольнении работника, сложившейся в разных странах. В статье приведена классификация предупреждения об увольнении работника, которая основана на положениях Конвенции МОТ № 158, Рекомендации № 166, а также Европейской социальной хартии. Статья посвящена сравнительно-правовому анализу предупреждения об увольнении по инициативе работодателя в таких странах, как Австралия, Белоруссия, Великобритания, Германия, Испания, Китай, Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Франция. Делается вывод о том, что большинство стран придерживается подхода, согласно которому основополагающим критерием для определения срока предупреждения об увольнении работника по инициативе работодателя является стаж работы.

Ключевые слова: расторжение трудового договора; предупреждение об увольнении; уведомление; срок предупреждения об увольнении; работник; работодатель; стаж работы; Конвенция МОТ № 158; Рекомендация № 166; Европейская социальная хартия.

Для цитирования: Михальская А. О. Предупреждение об увольнении работника по инициативе работодателя: перспективы адаптации зарубежного опыта в России // Актуальные проблемы российского права. — 2022. — Т. 17. — № 7. — С. 99–108. — DOI: 10.17803/1994-1471.2022.140.7.099-108.

Notice of Termination of Employment at the Employer's Initiative: Prospects for Adapting Foreign Experience in Russia

Arina O. Mikhalskaya, Postgraduate Student, Department of Labour Law and Social Security Law,
Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
anira-am-95@yandex.ru

Abstract. In 2020–2021 due to the COVID-19 pandemic, the issue of termination of an employment contract at the initiative of the employer became more relevant, as the number of layoffs and related labor disputes increased significantly. The doctrine of labor law has not yet studied the concept of a notice of termination of employment developed in different countries. The paper provides a classification of a notice of termination of employment based on the ILO Convention No. 158, Recommendation No. 166, as well as the European Social Charter. The paper

© Михальская А. О., 2022

* Михальская Арина Олеговна, аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
anira-am-95@yandex.ru

is devoted to a comparative legal analysis of a notice of termination of employment at the employer's initiative in such countries as Australia, Belarus, Great Britain, Germany, Spain, China, the Russian Federation, the United States of America, France. The paper concludes that most countries adhere to the approach according to which the fundamental criterion for determining the period of notice of termination at the initiative of the employer is the length of service.

Keywords: termination of employment; notice of termination; letter of termination of employment; length of the notice period; employee; employer; work experience; ILO Convention No. 158; Recommendation No. 166; European Social Charter.

Cite as: Mikhalskaya AO. Preduprezhdenie ob uvolnenii rabotnika po initsiative rabotodatelia: perspektivy adaptatsii zarubezhnogo opyta v Rossii [Notice of Termination of Employment at the Employer's Initiative: Prospects for Adapting Foreign Experience in Russia]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2022;17(7):99-108. DOI: 10.17803/1994-1471.2022.140.7.099-108. (In Russ., abstract in Eng.).

В настоящее время мировая экономика переживает тяжелый кризис, связанный с пандемией COVID-19, который отразился на всей сфере правовых отношений, а также повлиял на изменения в трудовых отношениях. Вследствие пандемии работодателям приходится в короткие сроки расторгать трудовые договоры с работниками из-за сокращения штата либо по причине ликвидации организации увольнять всех работников.

Вопросы, касающиеся защиты от увольнения по инициативе работодателя, являются ключевым аспектом в трудовых отношениях. В большинстве зарубежных стран защита прав работника от увольнения по инициативе работодателя осуществляется с помощью такого механизма, как предупреждение об увольнении. В России используется совершенно иная модель защиты от увольнения по инициативе работодателя, чем в других странах: средством защиты от увольнения по инициативе работодателя является ограничительный перечень оснований, прямо перечисленный в Трудовом кодексе Российской Федерации. Более того, в России нормы о предупреждении об увольнении совершенно не соответствуют подходам

Европейского комитета по социальным правам, закрепленным в п. 4 ст. 4 Европейской социальной хартии¹. Ввиду разницы подходов в Совете Европы и Российской Федерации в статье будут рассмотрены вопросы, связанные с предупреждением об увольнении в разных странах.

На международном уровне стандарты прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя впервые определила Международная организация труда (МОТ) более 70 лет назад. В 1950 г. Конференция МОТ приняла резолюцию с просьбой подготовить отчет о национальных законодательствах различных стран и судебной практике, которая складывается по данному вопросу. В 1963 г. Конференция приняла Рекомендацию МОТ № 119 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя. На ее основе были разработаны два важнейших документа в сфере трудовых отношений, которые заменяют эту Рекомендацию. Так, в 1982 г. была принята Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя² (далее — Конвенция № 158) и Рекомендация МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя³ (далее — Рекомендация № 166).

¹ Лютов Н. Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты. Постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 25.

² Конвенция МОТ от 22.06.1982 № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm (дата обращения: 22.09.2021).

³ Рекомендация МОТ от 22.06.1982 № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_ru.htm (дата обращения: 22.09.2021).

Конвенция № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя является важнейшим международным актом, определяющим принципы защиты работников в случае их необоснованного увольнения, а также их основные права при прекращении трудовых отношений. В Рекомендации № 166 содержатся дополнительные нормы — гарантии. Она дополняет Конвенцию, конкретизирует ее⁴. Следует отметить, что в Российской Федерации Конвенция № 158 не ратифицирована. Однако наша страна в любом случае несет юридическое обязательство по Конвенции № 158, ничто не мешает нам сопоставлять себя с международными стандартами и, соответственно, соблюдать и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом нератифицированной конвенции.

В 1991 г., через девять лет после принятия вышеуказанных документов, Административный совет МОТ попросил государства-члены направить отчеты по применению Конвенции № 158 и Рекомендации № 166, а также подготовить по ним обзоры. Как итог данной работы в 1995 г. появился общий обзор по защите от незаконных увольнений⁵. Данный документ показывает, что в настоящее время принцип, согласно которому работники должны быть защищены от увольнения, принят во многих странах, но эта защита не всегда является полной.

В Конвенции МОТ № 158, Рекомендации № 166, Европейской социальной хартии выделяются различные виды расторжения трудового договора по инициативе работодателя, одним из которых является предупреждение об увольнении работников.

В Конвенции № 158 (ст. 11 «Срок предупреждения об увольнении») закреплено предупреж-

дение об увольнении работников. В пункте 4 ст. 4 Европейской социальной хартии также упоминается указанная модель: «заблаговременное уведомление о прекращении работы по найму».

Цель этих положений состоит в том, чтобы работнику была предоставлена возможность улучшить свое поведение или производительность труда до наложения такой серьезной санкции, как увольнение с работы⁶. Предупреждение об увольнении является важной гарантией для работника, поскольку ему дается время для подготовки к адаптации и поиску новой работы. Хотелось бы более подробно остановиться на указанном виде увольнения и выделить следующие разновидности в национальном законодательстве различных стран.

1. В зависимости от наличия предупреждения об увольнении следует различать:

— Во-первых, *страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предупреждение не требуется.*

В Соединенных Штатах Америки, в отличие от других стран, действует иной порядок в отношении предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. В законодательстве США отсутствуют требования о каком-либо предупреждении, когда работодатель увольняет отдельного работника. Однако такие требования о предупреждении могут быть включены в частный трудовой договор или коллективный договор для работников, представленных профсоюзом.

В данной стране, с одной стороны, не требуется, чтобы работодатель предупреждал работника. С другой стороны, это требование может быть прописано в индивидуальном или коллективном договоре.

⁴ Протопопова И. А. Реализация международных традиций в российском трудовом законодательстве по вопросу увольнения работника по инициативе работодателя // *Налоги (газета)*. 2011. № 13. URL: <https://wiseeconomist.ru/poleznoe/71428-realizaciya-mezhdunarodnyx-tradicij-rossijskom-trudovom-zakonodatelstve-voprosu> (дата обращения: 23.09.2021).

⁵ Защита от необоснованного увольнения : общий обзор Конвенции о прекращении трудовых отношений 1982 г. № 158 и Рекомендации № 166 : Доклад III (4B) на 82-й сессии Международной конференции труда (Женева, 1995 г.) // URL: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_182270/lang--en/index.htm (дата обращения: 23.09.2021).

⁶ Защита от необоснованного увольнения : общий обзор...

— Во-вторых, страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя может быть предусмотрен *смешанный подход (увольнение с предупреждением и без предупреждения)*.

В Германии в зависимости от причины и процедуры прекращения трудовых отношений предусмотрено два вида увольнений: с предварительным предупреждением (*ordentliche Kuendigung*) и без предварительного предупреждения (*ausserordentliche Kuendigung*)⁷. В связи с этим можно говорить о смешанном подходе.

Предварительное предупреждение будет надлежащим, если соблюдена письменная форма такого уведомления. Следует отметить, что электронная форма при этом исключается — это закреплено в ст. 623 Германского гражданского уложения (*Bürgerliches Gesetzbuch*)⁸ (далее — ГГУ).

Что касается увольнения без предупреждения при наличии серьезного основания, то данная норма указана в ст. 626 ГГУ: трудовые отношения могут быть прекращены любой из сторон договора без соблюдения сроков предупреждения при наличии важных оснований. Например, имеются факты, свидетельствующие о невозможности увольняемым продолжать трудовые отношения в интересах обеих сторон до истечения сроков предупреждения или до согласования вопроса об окончании трудовых отношений.

В законодательстве Германии (ст. 627 ГГУ) предусмотрено также, что увольнение возможно и без предупреждения в случае, если работник занимает ответственный пост.

Во Франции расторжение трудового договора по инициативе работодателя регламентируется в Кодексе труда (*Le Code du travail*)⁹ и также предусмотрено как с предупреждением, так и без предупреждения. Расторжение трудо-

вого договора по инициативе работодателя, в соответствии с Кодексом труда Франции, происходит по двум основаниям: по личным мотивам и по экономическим причинам. Отличительной особенностью здесь является то, что в самом предупреждении должны содержаться причины (основания), на которые ссылается работодатель. Причины для расторжения трудового договора по инициативе работодателя должны быть реальными и серьезными (*de cause réelle et sérieuse*). В случае иных оснований увольнения работника, не относящихся к личным мотивам и экономическим причинам, согласно Кодексу труда Франции, на работодателя будет наложен денежный штраф, величина которого зависит от стажа работы сотрудника и размера организации.

Должен быть соблюден срок уведомления. Заказное письмо с уведомлением не может быть отправлено менее чем через два рабочих дня после предполагаемой даты собеседования перед увольнением, на которое был вызван работник. Что же касается увольнения по экономическим причинам, то в законе прямо указано, что при ликвидации организации работодатель не освобождается от соблюдения обязанности по предупреждению.

В случае увольнения за серьезный или грубый проступок работник не имеет права на предупреждение. Считается, что присутствие такого работника в компании представляет угрозу для ее надлежащего функционирования или даже для персонала.

Единственным исключением является очень интересная норма о том, что в случае ликвидации организации при форс-мажорных обстоятельствах работодатель освобождается от обязанностей по предупреждению и выплате выходного пособия.

В Великобритании, как и в Германии, увольнение по инициативе работодателя может быть

⁷ Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / под ред. В. М. Лебедева. М. : Норма, Инфра-М, 2018. С. 332.

⁸ Civil Code, as subsequently amended (*Bürgerliches Gesetzbuch*). 20 Jul 2017 // URL: www.gesetze-im-internet.de (дата обращения: 23.09.2021).

⁹ Code du travail. 1 Jan 1970 // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (дата обращения: 22.09.2021).

осуществлено как с предупреждением, так и без него. Однако если в Германии предусмотрена исключительно письменная форма, то в Великобритании никакой конкретной формы для предупреждения об увольнении не требуется. В законе «О трудовых правах Великобритании» 1996 г. (Employment Rights Act 1996)¹⁰ предусматривается только право на письменное изложение причин увольнения по запросу.

В Великобритании увольнение с предупреждением допускается, например, в случаях профессиональной непригодности работника либо сокращения штата в организации. Без предупреждения можно уволить работника из-за его поведения. Так, например, увольняют работников, виновных в серьезных нарушениях трудового договора или грубо нарушивших трудовую дисциплину.

В России также предусмотрена смешанная модель увольнения по инициативе работодателя как с предупреждением, так и без предупреждения об увольнении. Обязательным является предупреждение в случае массовых увольнений, то есть при сокращении штата, при ликвидации организации. Без предупреждения увольняют работника в остальных случаях, которые закреплены в ст. 81 ТК РФ.

В отличие от Великобритании, в России в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, предупреждение об увольнении не требуется.

В Китае, согласно Закону КНР «О трудовом договоре»¹¹, возможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя в одностороннем порядке как без предупреждения, так и с предупреждением. При этом основания увольнения без предупреждения за нарушение трудовой дисциплины будут похожими на те, которые установлены в национальных актах

Англии, Франции, Германии и России. Однако особенностью Китая является основание увольнения без предупреждения, если работник параллельно установил трудовые отношения с другим работодателем, что серьезно влияет на выполнение работником своих обязанностей у данного работодателя, либо работник отказывается разорвать трудовые отношения с другим работодателем по требованию данного работодателя.

В случае если со стороны работника нет никакой вины, работодатель может расторгнуть трудовой договор, предварительно уведомив работника в письменной форме или дополнительно выплатив ему заработную плату за один месяц.

На наш взгляд, именно смешанный подход наиболее полным образом, с одной стороны, защищает права работника, с другой стороны, позволяет работодателю находиться в более выигрышном положении по сравнению с подходом в тех странах, где предупреждение является всегда обязательным.

2. В зависимости от срока предупреждения об увольнении следует различать:

— Во-первых, *страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя срок предупреждения варьируется в зависимости от разных факторов (стаж, возраст и др.)*.

Страны, ратифицировавшие Европейскую социальную хартию (например, Германия, Франция, Великобритания), придерживаются подхода, при котором срок предупреждения зависит от стажа работы работника. Комитет исходит из того, что при установлении конкретных сроков предупреждения следует руководствоваться стажем работы в качестве основного критерия установления срока предупреждения¹².

В Германии в ст. 622 ГГУ минимальный срок предупреждения составляет не менее 4 недель

¹⁰ Employment Rights Act, 1996 amended by the Enterprises and Regulatory Reform Act of 2013. Date: 4 Oct 2021 // URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/123> (дата обращения: 01.10.2021).

¹¹ Labor Contract Law of the People's Republic of China (2012 Amendment) Order No. 73 // URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76384/112877/F1810845897/CHN76384%20Eng.pdf> (дата обращения: 22.09.2021).

¹² Лютов Н. Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя ... С. 25.

и увеличивается в зависимости от стажа работы следующим образом: при стаже 2 года — 1 месяц, 5 лет — 2 месяца, 8 лет — 3 месяца, 10 лет — 4 месяца, 12 лет — 5 месяцев, 15 лет — 6 месяцев, 20 лет — 7 месяцев. Во время испытательного срока срок предупреждения об увольнении как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя составляет две недели. В случае если трудовой договор между работником и работодателем заключен более чем на 5 лет, срок уведомления будет составлять 6 месяцев.

В Кодексе труда Франции срок предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя также зависит от стажа. Для работника со стажем работы в компании от 6 месяцев до 2 лет срок предупреждения будет составлять 1 месяц, а в случае если непрерывный стаж составляет более 2 лет, срок предупреждения будет 2 месяца. При этом срок предупреждения начинается с момента отправления заказного письма с уведомлением. До письменного уведомления должна быть проведена процедура обязательного устного собеседования, во время которого работнику может помочь консультант (ст. L 1232-2 и L 1232-4 LC)¹³.

В Великобритании в ст. 86 Закона «О трудовых правах Великобритании» 1996 г. закреплено понятие о минимальном предупреждении: *minimum notice*. Так, по закону минимальный срок уведомления зависит от стажа: одна неделя, если работник непрерывно работал не менее 1 месяца, но менее 2 лет; одна неделя за каждый год непрерывной работы, если период непрерывной работы составляет от 2 до 12 лет; 12 недель, если период непрерывной работы составляет 12 лет и более. Если сотрудник работает менее 1 месяца, уведомление не требуется.

Даже страны, которые не являются членами Совета Европы и не ратифицировали Европейскую социальную хартию, используют стаж

работы как основополагающий критерий для определения срока предупреждения об увольнении работника. Так, например, в Австралии в законе «О добросовестной работе» (Fair Work Act 2009)¹⁴, в п. 3 ст. s 117, устанавливаются сроки уведомления, которые варьируются в зависимости от стажа работы и возраста следующим образом: если работник непрерывно работал не более 1 года, срок уведомления составляет 1 неделю; если стаж работы более 1 года, но не более 3 лет, срок уведомления 2 недели; если стаж работы более 3 лет, но не более 5 лет, срок уведомления 3 недели; если стаж работы превышает 5 лет, срок уведомления 4 недели. Кроме того, срок уведомления должен быть увеличен на 1 неделю, если работнику больше 45 лет и у него есть непрерывный стаж не менее 2 лет.

Однако есть страны, которые ратифицировали Европейскую социальную хартию, но не учитывают стаж работы. Они составляют вторую группу.

— Во-вторых, *страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен срок предупреждения, который установлен законом и не зависит от иных факторов.*

В законодательстве России, а также постсоветских стран¹⁵, которые ратифицировали Европейскую социальную хартию, устанавливается, что срок предупреждения не зависит от стажа работы. Следовательно, срок предупреждения строго закреплён в законодательстве и зависит только от причины увольнения. Так, например, согласно Трудовому кодексу в Российской Федерации об увольнении по причине ликвидации компании, а также сокращения численности или штата работники должны быть уведомлены не менее чем за 2 месяца до даты увольнения; в связи с окончанием срока действия срочного трудового договора — за 3 дня; в случае неудовлетворительного прохождения испытания — за

¹³ Code du travail. Date: 1 Jan 1970.

¹⁴ Fair Work Act 2009, Act No. 28 of 2009, dated 7 April 2009 as amended up to Act No. 180 of 2018, 12 December 2018 // URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81591/88706/F-1249244223/AUS81591%202017%20V1.pdf> (дата обращения: 27.09.2021).

¹⁵ Латвия, Литва, Эстония, Белоруссия, Молдавия, Украина, Азербайджан, Армения, Грузия, Казахстан, Киргизия, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан.

3 дня; при увольнении работника-совместителя в случае приема на работу лица, для которого данная работа будет основной, — за 2 недели. Сроки предупреждения об увольнении работников, работающих у работодателей — физических лиц, и работников религиозных организаций по основаниям, предусмотренным трудовым договором, определяются трудовым договором.

В Белоруссии, как и в России, срок уведомления об увольнении по причине ликвидации компании, а также при сокращении численности составляет не менее двух месяцев до даты увольнения¹⁶.

Другим примером является Испания, которая ратифицировала Европейскую социальную хартию, однако срок предупреждения, предусмотренный законодательством этой страны, не зависит от стажа работы, а также от возраста или иных факторов. Согласно п. 1 ст. 53 Статута трудящихся (*Estatuto de los trabajadores*)¹⁷, срок предупреждения является единым для расторжения договора как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. Работник и работодатель должны быть предупреждены о расторжении трудового договора за 15 дней до последнего дня работы.

В статье 40 Закона Китайской Народной Республики «О трудовом договоре»¹⁸ закреплён срок уведомления 30 дней или дополнительная выплата работодателем работнику заработной платы за один месяц в следующих случаях:

- работник не может выполнять прежнюю работу по истечении установленного срока медицинского лечения в случае болезни;
- работник некомпетентен в своей должности или все еще является таковым после обучения или смены должности. Невозможность исполнения трудового договора может наступить и вследствие существенных изменений в объективных обстоятельствах, из которых стороны исходили в момент заключения

трудового договора, и отсутствия согласия между работодателем и работником по вопросам изменения трудового договора.

Заключение

Итак, на основании Европейской социальной хартии, Конвенции МОТ № 158, Рекомендации № 166 можно вывести следующую классификацию.

1. В зависимости от наличия предупреждения об увольнении следует различать:

- страны, согласно законодательству которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предупреждение не требуется, — США;
- страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя может быть предусмотрен смешанный подход (то есть увольнение с предупреждением и без предупреждения): Германия, Франция, Великобритания, Китай, Россия.

2. В зависимости от срока предупреждения об увольнении следует различать:

- страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя срок предупреждения варьируется и зависит от разных факторов (стаж, возраст и др.): Великобритания, Австралия, Германия, Франция;
- страны, в законодательстве которых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен срок предупреждения, который установлен законом и не зависит от иных факторов: Испания, Китай, Россия.

В Общем обзоре Конвенции № 158 и Рекомендации № 166 говорится, что «в соответствии с положениями Конвенции срок уведомления

¹⁶ Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 // URL: www.etalonline.by (дата обращения: 17.11.2021).

¹⁷ Workers' Statute (*Estatuto de los trabajadores*), Royal Decree Law 2/2015, consolidated version (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). 13 Nov 2015 // URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t1c3> (дата обращения: 01.10.2021).

¹⁸ Labor Contract Law of the People's Republic of China (2012 Amendment) Order No. 73.

должен быть “разумным”. Однако в ответ на предложение правительства указать продолжительность периода уведомления в документе на основе стажа работы или квалификации работника было сочтено предпочтительным оставить на усмотрение каждого государства».

При этом сегодня можно наблюдать тенденцию, которая заключается в том, что национальные акты большинства стран закрепляют обязательные гарантии для работников, касающиеся срока предупреждения работника о его предстоящем увольнении по инициативе работодателя, который зависит от стажа работы, возраста или иных факторов.

Даже те страны, которые не входят в состав Совета Европы, придерживаются подхода, в котором стаж работы является основополагающим критерием для определения срока предупреждения (как, например, в Австралии). Однако Российская Федерация, которая ратифицировала Европейскую социальную хартию, не учитывает ни возраст, ни стаж работы для определения срока предупреждения об увольнении. Срок предупреждения строго закреплён в законодательстве и зависит только от причины увольнения.

Согласно подсчетам аналитической службы международной аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza, основанным на данных Росстата за II квартал 2021 г., среднее время на поиск работы в случае увольнения работника составило около 6 месяцев 27 дней¹⁹.

Однако указанные данные являются достаточно условными и зависят от целого ряда факторов:

- во-первых, спрос работодателей на работников определенной специальности. Например, те, кто работают в сферах высшего менеджмента, науки и образования, безопасности, госслужбы, юриспруденции, ищут работу более полугода. То есть если специалистов больше, чем вакансий, конкуренция осложняет поиск работы и он может продлиться более двух месяцев;

- во-вторых, на длительность поиска работы влияет соответствие опыта работы и навыков требованиям рынка труда, а также адекватность ожиданий работника от работы реальным предложениям на рынке труда. Чем выше у работника должность (например, начальник отдела), тем сложнее ему найти работу. Поиск работы может продолжаться долго, поскольку работник не согласен на те зарплатные условия, которые предлагает большинство работодателей;
- в-третьих, возраст работника. По данным HeadHunter, подавляющее число работодателей ориентировано на возраст от 20 до 45 лет. Интерес к кандидатам старше 45 лет резко сокращается²⁰.

Таким образом, из указанных статистических данных мы видим, что в России чем старше работник по возрасту и чем больше у него опыта работы, тем сложнее ему найти подходящую работу. Ему требуется больше времени для поиска новой работы, и срок будет выходить за рамки двух месяцев, как это предусмотрено в ТК РФ в случае сокращения штата или ликвидации организации. Поэтому указанная категория работников менее защищена от увольнений по инициативе работодателя. Отсюда следует, что срок предупреждения необходимо дифференцировать в зависимости от возраста и стажа работы для того, чтобы защитить права работников предпенсионного возраста. По нашему мнению, в российском законодательстве целесообразно придерживаться такого подхода, как в Германии, Франции, Австралии, и закрепить срок предупреждения об увольнении на законодательном уровне, который бы зависел от стажа работы и возраста.

С другой стороны, здесь существует следующая проблема: в случае закрепления в трудовом законодательстве РФ срока предупреждения об увольнении в зависимости от стажа работы или возраста молодые работники оказываются в неравном положении по

¹⁹ FinExpertiza: Статистика по России // URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2021/polgodabez-dela/> (дата обращения: 16.11.2021).

²⁰ Панькова А. А. Проблемы трудоустройства лиц старшего возраста // Human Progress. 2018. Т. 4. № 11. URL: www.progress-human.com (дата обращения: 16.11.2021).

сравнению с работниками предпенсионного возраста.

Однако в настоящее время во всем мире происходит активная цифровизация. Работник сталкивается с необходимостью овладения цифровыми навыками. Работники в возрасте от 18 до 45 лет легко и быстро осваивают компьютерные программы, с трудностями же сталкиваются работники предпенсионного возраста, от 45 до 60 лет. В связи с этим работники, которые обладают цифровыми навыками, то есть молодые специалисты, находятся в преимущественном положении по сравнению с теми, кто не обладает указанными компетенциями. Поскольку для работодателя одним из основных критериев при найме на работу выступает цифровая грамотность, у молодых работников намного больше шансов найти работу быстрее. Поэтому для работников более старшего возраста, которым требуется гораздо

больше времени для поиска новой работы, срок предупреждения при увольнении должен быть увеличен и должен зависеть от стажа работы или от возраста, чтобы максимально защитить указанную категорию.

Интересно обратить внимание на норму, которая присутствует в Кодексе труда Франции: в случае ликвидации организации при форс-мажорных обстоятельствах работодатель освобождается от соблюдения обязанности по предупреждению. В трудовом законодательстве Российской Федерации указанная норма, связанная с форс-мажором, отсутствует. На наш взгляд, в условиях пандемии COVID-19 она могла бы помочь работодателям сохранить свои сбережения при ликвидации компаний в таких сложных экономических условиях. Однако этот подход не отражает интересы работников, которые будут вынуждены в срочном порядке искать новую работу и останутся без выходного пособия.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Аминова Э. М., Краснов Ю. К. Трудовое право : учеб.-метод. пособие. — М. : МГИМО, 2017. — 171 с.
2. Батусова Е. С. Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2017. — № 1. — С. 132–143.
3. Демидов Н. В. Увольнение по инициативе работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. — Томск, 2009.
4. Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / под ред. В. М. Лебедева. — М. : Норма, Инфра-М, 2018. — 480 с.
5. Лютов Н. Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты. Постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 1. — С. 25–29.
6. Михайлова О. П. Сравнительное трудовое право : курс лекций. — Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. — 164 с.
7. Панькова А. А. Проблемы трудоустройства лиц старшего возраста // Human Progress. — 2018. — Т. 4. — № 11. — С. 1–9.
8. Протопопова И. А. Реализация международных традиций в российском трудовом законодательстве по вопросу увольнения работника по инициативе работодателя // Налоги (газета). — 2011. — № 13. — С. 29–33.

Материал поступил в редакцию 29 ноября 2021 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Aminova E. M., Krasnov Yu. K. Trudovoe pravo: ucheb.-metod. posobie. — M.: MGIMO, 2017. — 171 s.
2. Batusova E. S. Modeli pravovogo regulirovaniya kollektivnyh uvolnenij v zarubezhnyh stranah // Pravo. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki. — 2017. — № 1. — S. 132–143.
3. Demidov N. V. Uvolnenie po iniciative rabotodatel'ya: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05. — Tomsk, 2009.
4. Lebedev V. M., Melnikova V. G., Nazmetdinov R. R. Trudovoe pravo: opyt sravnitel'nogo pravovogo issledovaniya: monografiya / pod red. V. M. Lebedeva. — M.: Norma, Infra-M, 2018. — 480 s.
5. Lyutov N. L. Rastorzhenie trudovogo dogovora po iniciative rabotodatel'ya: rossijskoe zakonodatel'stvo i mezhdunarodnye akty. Postanovka problemy // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2012. — № 1. — S. 25–29.
6. Mihajlova O. P. Sravnitel'noe trudovoe pravo: kurs lekcij. — Vitebsk: VGU imeni P.M. Masherova, 2019. — 164 s.
7. Pankova A. A. Problemy trudoustrojstva lic starshego vozrasta // Human Progress. — 2018. — T. 4. — № 11. — S. 1–9.
8. Protopopova I. A. Realizaciya mezhdunarodnyh tradicij v rossijskom trudovom zakonodatel'stve po voprosu uvolneniya rabotnika po iniciative rabotodatel'ya // Nalogi (gazeta). — 2011. — № 13. — S. 29–33.