

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

Правовое регулирование расторжения трудового договора в Российской
Федерации и зарубежных странах

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 5 курса 511 группы

направления 40.03.01 Юриспруденции

юридического факультета

Саломahiной Наталии Вячеславовны

Научный руководитель
Доцент, к-т филос. наук,

А.В. Солдунов

Заведующий кафедрой конституционного и
муниципального права
Профессор, д-р юрид. наук,
Заслуженный юрист России

Г.Н. Комкова

Саратов 2017 г.

ВВЕДЕНИЕ.

Актуальность темы настоящей работы состоит в том, что современное развитие нашей страны, характеризующееся усложняющимися экономическими и правовыми отношениями по поводу труда, приводит нас к острой актуальности анализа теоретических и прикладных проблем в области регулирования трудовых отношений. Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов граждан нашей страны никогда не были на периферии общественного внимания и заинтересованности государства. Сегодня эти проблемы могут быть олицетворены в двуединстве вопроса заключения и расторжения трудового договора. Это принципиальный вопрос взаимодействия работника и работодателя.

Специально останавливаясь на вопросе прекращения трудового договора, отметим, что на практике, в чисто психологическом смысле, ему уделяется значительно меньше внимания, чем заключению трудового договора. Тогда как правовая действительность ясно показывает нам равное значение этих вопросов, а в некоторых случаях большую важность именно расторжения трудового договора, так как именно с ним связано большее количество коллизий.

Судебная практика свидетельствует о том, что трудовые споры, связанные с прекращением трудовых договоров, занимают основное место среди гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

На количество трудовых споров влияет не только уровень экономического развития общества, но и то, насколько нормы права, регулирующие отношения в сфере труда, соответствуют этому развитию. С принятием Трудового Кодекса РФ разрешились многие вопросы в сфере трудовых правоотношений. Однако нормы трудового законодательства требуют дальнейшего совершенствования.

Таким образом, исследование проблем, связанных с повышением результативности защиты трудовых прав и законных интересов работников при увольнении не вызывает сомнений в их актуальности.

Вместе с тем следует отметить, что развитие российского трудового законодательства не проходит изолированно от тенденций мирового права. В этой связи данная работа, построенная не только на анализе особенностей правового регулирования расторжения трудового договора в нашей стране, но и на сравнении со спецификой правового регулирования расторжения трудовых контрактов в других странах, становится особенно актуальной.

Целью настоящей работы является исследование оснований прекращения трудовых отношений в рамках Российского и зарубежного трудового законодательства, для того чтобы выявить преимущества нашей трудовой системы, и предложить пути развития.

Для достижения указанной цели была предпринята попытка решить следующие задачи:

- проанализировать характеристику прекращения трудового договора, отграничение от смежных правоотношений;
- исследовать основания и особенности расторжения трудового договора в зарубежных странах;
- показать прекращение трудового договора по инициативе работодателя в Российской Федерации и за рубежом;
- Раскрыть прекращение трудового договора по не зависящим от сторон обстоятельствам в Российской Федерации и за рубежом;
- выявить проблемы возникающие в сфере расторжения трудового договора в РФ в сравнении с заграничными странами.

Объектом исследования являются – общественные отношения, регулирующие основания и порядок прекращения трудового договора. Предметом исследования является нормы действующего российского и зарубежного законодательства по вопросам прекращения трудовых отношений.

Методологическую основу исследования составляют как общенаучные, так и специальные правовые методы научного познания: метод анализа и синтеза, метод обобщения, дедукции, индукции, исторический, сравнительно-правовой метод и другие методы научного познания.

Правовая основа работы сформирована на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, федеральных законов, международно-правовых документов, законодательства зарубежных стран.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, включающие в себя семь параграфов, заключения и списка библиографических источников.

В Главе 1 рассматривается правовое расторжение трудового договора в Российской Федерации и в зарубежных странах. Анализируются методы регулирования расторжения трудового договора в нашей стране и за рубежом.

В соответствии со ст. 77 Трудового Кодекса РФ¹ приведены основания расторжения трудового договора в РФ.

Наиболее часто прекращение трудового договора происходит по основаниям, как расторжение трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.

Исходя из принципа свободы труда и права каждого на выбор места работы, работник имеет право расторгнуть трудовой договор в любой момент, предупредив об этом работодателя за две недели. Расторжение трудового договора по инициативе работника может быть произведено лишь на основании его письменного заявления (предупреждения). Никакие иные доказательства желания работника расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в расчет не принимаются.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (с постатейным приложением материалов). – 2-е изд., / Под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова. – М.: Проспект, 2016. – с. 453

Прекращение трудового договора практически всегда означает увольнение работника. Порядок увольнения регламентируется законодательством.

Для сравнения мы обобщили основания для расторжения трудового договора в зарубежных странах и привели ниже сказанные основания для прекращения трудового договора:

- существенное изменение обстановки;
- предварительное уведомление какой-либо из сторон;
- нарушение условий договора;
- увольнение работника;
- соглашение сторон;
- исполнение договора;
- действия непреодолимой силы.

Еще до введения в действие законов о гарантиях от несправедливого увольнения, работодатель мог спокойно расторгнуть трудовой договор с работником без каких-либо указаний причин, но обязательно предупредив работника за некоторый период времени, который, опять же, устанавливался трудовым договором. Но если такой пункт в договоре не оговаривался, то работодатель в любом случае обязан предупредить за адекватный период времени. Но, впоследствии, были введены законы о гарантиях от несправедливого увольнения, где был оговорен минимальный период предупреждения всех работников, которые проработали у работодателя от одного месяца до двух лет, и этот минимальный порог на данный момент равен недели.

В Главе 2 изучается расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон, по инициативе работодателя, по независящим от сторон обстоятельствам в Российской Федерации в зарубежных странах. Анализируется судебная практика в сфере расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в связи с нарушениями работника.

В трудовом праве зарубежных стран основаниями прекращения трудового договора считаются:

- смерть работника или работодателя - физического лица и иные обстоятельства, имеющие характер юридических событий;
- соглашение сторон;
- инициатива (односторонний акт) одной из сторон;
- ликвидация предприятия;
- истечение срока договора, завершение выполнения определенной работы;
- обстоятельства, имеющие характер «непреодолимой силы», т.е. чрезвычайные и непредвиденные при данных условиях (форс-мажор), делающие невозможным выполнение договора. К форс-мажорным обстоятельствам относят стихийные бедствия, военные действия и т.п.;
- решение суда о прекращении трудового договора.

Схема прекращения трудового договора по соглашению сторон соответствует общим принципам договорного права и вполне применима к трудовым правоотношениям. Их специфика ведет к тому, что прекращение трудового договора по соглашению сторон нередко используется для обхода императивных норм, регулирующих порядок увольнения работников по инициативе работодателя. Это делает необходимыми письменную форму такого соглашения, строгий судебный контроль, призванный обеспечить соблюдение законности.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора. Обычно, данное основание применяется при досрочном прекращении трудового договора, заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы, но возможно прекращение по соглашению сторон любого трудового договора.

Право работника, имеющего трудовой договор на неопределенный срок, в любой момент расторгнуть отношения с нанимателем

рассматривается в зарубежных странах как естественное проявление договорной свободы, исключаящее принуждение к труду.

В большинстве стран работник обязан письменно предупредить об увольнении. Но, например, во Франции, Италии или Испании достаточно устного заявления. Согласно ст. 80 ТК РФ работник обязан предупредить об увольнении только письменно.

В отношении увольнений по инициативе работодателя в большинстве зарубежных стран действуют следующие правила: обязательное обоснование увольнения; предупреждение для большей части увольнений; запрещение дискриминационных увольнений; ограничение увольнений беременных женщин, женщин-матерей, инвалидов; особый порядок увольнения профсоюзных работников и членов представительных органов персонала предприятий; выплата выходного пособия; требование в отдельных странах согласования некоторых видов увольнений с государственным административным органом или с органом представительства работников; установление правил, касающихся процедуры увольнения; материальная компенсация работнику в случае признания судом либо арбитражным органом увольнения необоснованным, а в отдельных странах в определенных случаях обязательное восстановление на прежней работе при незаконном увольнении и выплата компенсации за вынужденный прогул (за весь его период независимо от продолжительности).

К группе оснований для увольнения, вызванных поведением работника, относятся различные виды виновного нарушения трудовых обязанностей (дисциплинарные проступки), отрицательно сказывающиеся на выполнении работы. Существенное значение имеет подразделение дисциплинарных проступков на две категории: серьезные проступки, дающие основание для увольнения без предупреждения, и менее серьезные, служащие основанием для увольнения с предупреждением.

В ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит расторжению по представленным обстоятельствам, не зависящим от воли сторон².

Отличие зарубежных стран, в том, что к независящим обстоятельствам относятся форс-мажорные ситуации.

В целом, тенденция в регулировании прекращения трудового договора в зарубежных странах сводится к тому, что законодательство пытается решать проблемы прекращений путем возложения на работодателей большей материальной ответственности за увольнение за счет повышения размеров денежных выходных пособий и компенсаций увольняемым работникам за причиненный им ущерб.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Проведя комплексное исследование правового регулирования трудового договора по законодательству России и зарубежных стран, можно сформулировать следующие выводы:

1. Во многих странах Запада, очень высоко ценится равноправие двух сторон, работника и работодателя. Оно должно быть во всем, даже в отношении сроков уведомления об увольнении. Очень важный аспект, что в странах таких как Великобритания, Франция, Швейцария, Дания, Италии, Испания сроки на уведомление об увольнении зависят полностью от стажа, который работники потрудились в данной организации. Например, когда стаж 1 год – срок на уведомление 1 месяц, если от 2 лет до 9 стаж, то срок уведомления 2 месяца, если более девяти лет, то срок уведомления три месяца. Эти сроки касаются двухстороннего порядка, то есть как работник так и работодатель должен предупредить заранее, опираясь на тот стаж который у служащего имеется. При этом они дают полную свободу на поиск новой работы.
2. Не обойду стороной и работодателей, которые во многих сферах нуждаются в коммерческой защите от сотрудников, которые

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (с постатейным приложением материалов). – 2-е изд., / Под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова. – М.: Проспект, 2016. – с. 510

уволиться. Из всех стран запрет на деятельность может быть выставлен только в Швейцарии, их закон защищает интересы работодателя, в сфере защиты конфиденциальной информации. Увольняясь, работник всегда уносит с собой знания, умения и навыки, которые могут навредить работодателю. Поэтому судом накладывается запрет приостановить деятельность, конкурирующую с деятельностью бывшего работодателя, включая запрет вести деятельность для себя, либо состоять в трудовых отношениях с конкурентом бывшего работодателя. Именно по этой причине, Швейцария прославилась как страна с самым низким процентом безработицы.

3. Выплачивать выходное пособие работникам, которые были уволены в связи с ликвидацией предприятия, или сокращения численности штата. К примеру, выплачивать работникам выходное пособие в соответствии со стажем работы в организации. Иными словами, чем больше стаж, тем большего размера пособие полагается увольняемому. Это сократило бы судебные дела, связанные с ликвидацией предприятия, в эмоциональном плане уменьшило бы переживания работников, которые к примеру проработали свыше 15 лет в одной компании. И показало бы проявление «человечности» со стороны государства по отношению к физическим лицам.

Учтя все мои предложения по доработке и изменению трудового кодекса Российской Федерации, наше трудовое право будет лидирующим по всем показателям в мире.