

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2025/1/129-138>

СНИЖЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

М. О. Буянова

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

REDUCTION OF STATE GUARANTEES IN REGULATING THE TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

М. О. Buyanova

National Research University «Higher School of Economics»

Аннотация: исследуется соотношение понятий расторжения трудового договора с его прекращением, обосновывается вывод о том, что употребление в п. 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ термина «расторжение трудового договора» для обозначения основания прекращения трудового договора по воле одной из сторон некорректно и не соответствует содержанию вкладываемого трудовым законодательством в данное понятие в иных нормах ТК РФ; в связи с этим предлагаются внести соответствующие изменения в ТК РФ. Доказывается, что с принятием ТК РФ стала преобладать тенденция на укрепление интересов работодателя в сфере прекращения трудовых правоотношений. Проведенный анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ позволил сделать вывод о том, что в регулировании расторжения трудового договора по инициативе работодателя отчетливо проявилась некая трансформация целей и задач трудового законодательства (наблюдается перекос от сбалансированности интересов работника и работодателя в сторону большей защиты прав и интересов работодателя за счет снижения гарантий защиты трудовых прав и интересов работников).

Ключевые слова: трудовой договор, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, согласие выборного органа профсоюзной организации, учет мнения выборного органа профсоюзной организации, цели трудового законодательства, задачи трудового законодательства, баланс интересов работников и работодателя, гарантии работников при расторжении трудового договора.

Abstract: examining the relationship between the concepts of termination of an employment contract and its termination, the conclusion is substantiated that the use of the term «termination of an employment contract» in clauses 3 and 4 of Part 1 of Article 77 of the Labor Code of the Russian Federation to designate the grounds for termination of an employment contract at the will of one of its parties is incorrect and does not correspond to the content of the meaning of labor legislation, this concept is included in other norms of the Labor Code of the Russian Federation. In this regard, it is proposed to make appropriate changes to the Labor Code of the Russian Federation. It is proved that with the adoption of the Labor Code of the Russian Federation, the tendency to strengthen the interests of the employer in the field of termination of employment relations began to prevail. The analysis of the legal positions of the Constitutional Court of the Russian Federation led to the conclusion that in regulating the termination of an employment contract at the initiative of the employer, a certain transformation of the goals and objectives of labor legislation was clearly manifested (there is a bias from balancing the interests of the employee and the employer towards greater protection of the rights and interests

of the employer by reducing guarantees for the protection of labor rights and interests of employees). maximum protection of the employee's interests as the weakest side of labor relations

Key words: employment contract, termination of an employment contract, termination of an employment contract, consent of an elected body of a trade union organization, consideration of the opinion of an elected body of a trade union organization, goals of labor legislation, tasks of labor legislation, balance of interests of employees and the employer, guarantees of employees upon termination of an employment contract.

В юридической литературе расторжение трудового договора рассматривается как разновидность прекращения трудового договора, характеризуемая наличием инициативы сторон договора (работника или работодателя)¹. При этом понятие прекращения трудового договора понимается как окончание действия трудового договора (окончание трудовых правоотношений), т. е. как более общая категория, охватывающая все предусмотренные трудовым законодательством основания прекращения трудового договора, вне зависимости от того, имелась ли инициатива его сторон или же трудовой договор был прекращен по не зависящим от работодателя и работника причинам². Как отмечает Г.А. Агафонова, «прекращение трудового договора применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по не зависящим от его сторон причинам... Расторжение трудового договора применяется, когда имеет место инициатива одной из сторон: работника или работодателя»³.

Данная трактовка понятия «расторжение трудового договора» основана на позиции зако-

нодателя, выраженной им в ст. 78, 80, 81 ТК РФ. Положениями указанных статей ТК РФ регулируются вопросы прекращения трудового договора по инициативе либо одной из сторон этого договора – работника (ст. 80) или работодателя (ст. 81), либо обеих сторон по их соглашению (ст. 78). Все эти случаи прекращения трудового договора ТК РФ квалифицирует как расторжение, употребляя данный термин в названии указанных статей, а в тексте статей использует такие формулировки, как «право расторгнуть трудовой договор», «трудовой договор может быть расторгнут». Заметим, что в тех случаях, когда ТК РФ регулирует вопросы окончания трудовых правоотношений по причинам, не связанным с инициативой работника или работодателя (ст. 79, 83, 84 ТК РФ), законодатель использует только термин «прекращение трудового договора».

В то же время нельзя не отметить, что в ст. 77 ТК РФ российский законодатель, употребляя термин «расторжение трудового договора», вкладывает в его содержание совсем иное значение, чем в ст. 78, 80 и 81 ТК РФ. В ст. 77 ТК РФ закреплены основания прекращения трудового договора. Согласно п. 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ к таковым основаниям отнесены, соответственно, расторжение трудового договора по инициативе работника и расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Между тем, как показывает анализ ст. 80 и 81 ТК РФ, в указанных случаях законодатель рассматривает в качестве основания прекращения трудового договора не его расторжение (оно трактуется, как было отмечено выше, как разновидность прекращения), а инициативу одной из сторон этого договора. Кроме того, в п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в качестве основания прекращения трудового договора закреплено соглашение сторон (т. е. одновременную инициативу обеих сторон трудового договора), наличие которого, согласно ст. 78 ТК РФ, влечет прекращение договоров виде расторжения.

Таким образом, следует признать, что употребление в п. 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ термина

¹ См.: Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2003. С. 223 ; Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2004. С. 220 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В. И. Шкатуллы. М., 2003. С. 188 ; Фильчакова С. Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 15 ; и др.

² См.: Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III: Трудовой договор : постатейный науч.-практ. комментарий. М., 2013. Вып. VII–VIII. С. 355 ; Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : монография. М., 2011. С. 5.

³ Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 12.

«расторжение трудового договора» для обозначения основания прекращения трудового договора по воле одной из его сторон некорректно и не соответствует содержанию, вкладываемому трудовым законодательством в данное понятие в иных нормах ТК РФ. В целях исправления указанного недостатка и приведения терминологии трудового законодательства к единообразию полагаем целесообразным внести в п. 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ следующие изменения:

1) в п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – слова «расторжение трудового договора по инициативе работника» заменить на словосочетание «инициатива работника»;

2) в п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – слова «расторжение трудового договора по инициативе работодателя» заменить на словосочетание «инициатива работодателя».

Институт прекращения трудового договора обоснованно считается одним из центральных в трудовом праве⁴. Это обусловлено прежде всего тем, что окончание трудовых правоотношений кардинальным образом меняет правовое положение работника, влияет на объем его субъективных прав и обязанностей. Российский законодатель строго ограничивает перечень оснований прекращения трудового договора (ч. 1 ст. 77 ТК РФ), увольнение работника возможно только по основаниям, указанным в законе. Такое требование закреплено и в нормах Международной организации труда: так, согласно ст. 4 Конвенции № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (закл. в г. Женеве 22 июня 1982 г.)⁵ трудовые отношения с трудящимися не должны прекращаться, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

В юридической литературе увольнение работника рассматривается как существенное ограничение его права на труд, подчеркивается, что оно допустимо только при наличии оснований, закрепленных в трудовом законодатель-

стве⁶. При этом, как замечает А. Ф. Нуртдинова, «увольнение (утрата работы и заработка) практически всегда означает снижение уровня благосостояния работника и его семьи»⁷. Кроме того, нельзя также не отметить, что при прекращении трудового договора работодатели нередко допускают нарушение трудовых прав работника. Указывая на нарушения трудового законодательства при прекращении трудового договора, М. Ю. Тихомиров пишет, что «в экономике работодатели, стремясь сократить свои расходы, расторгают трудовые договоры с теми работниками, на оплате труда которых хозяйствующий субъект в текущей ситуации может сэкономить. При этом далеко не всегда прекращение трудовых договоров с работниками осуществляется на законных основаниях. Например, с целью не выплаты выходного пособия работодатели вынуждают работников увольняться по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора»⁸.

В силу изложенного возрастает значимость закрепления в трудовом законодательстве такого порядка прекращения трудового договора, который позволяет оптимально согласовать интересы работников и работодателей и обеспечить при расторжении трудового договора по инициативе работодателя максимальную защиту интересов работника как слабейшей стороны трудовых правоотношений. Однако действующие правила прекращения трудового договора не в полной мере способствуют решению задачи создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Ранее действовавший КЗоТ РСФСР 1971 г. в качестве меры, направленной на предотвращение случаев незаконного увольнения работника по инициативе работодателя, предусматривал запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия соответствующего органа профессионального союза. В соответствии с ч. 1 ст. 35 КЗоТ РСФСР 1971 г. в первоначальной редакции расторже-

⁴ См.: Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015. С. 113.

⁵ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1957–1990). Женева, 1991. Т. II. С. 1983–1989.

⁶ См.: Трудовое право России : учебник / под общ. ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. Саратов, 2014. С. 111 ; Карабельников Б. Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 326.

⁷ Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал рос. права. 2018. № 9. С. 74.

⁸ Тихомиров М. Ю. Незаконное увольнение : практ. пособие. М., 2015. С. 3.

ние трудового договора по инициативе администрации, предприятия, учреждения, организации не допускалось без предварительного согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР.

Данный запрет относился к увольнению любого работника, независимо от его членства в профсоюзе и независимо от того, что послужило основанием решения администрации предприятия, организации или учреждения о расторжении трудового договора с работником. При этом на увольнение по инициативе администрации не освобожденных от производственной работы председателей и членов фабричных, заводских, местных комитетов профессиональных союзов, а также на увольнение профсоюзных организаторов требовалось согласие вышестоящего профсоюзного органа (ч. 2 ст. 235 КЗоТ РСФСР 1971 г.), а увольнение по инициативе администрации беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года, запрещалось безусловно (ч. 2 ст. 170 КЗоТ РСФСР 1971 г.).

В постсоветский период истории Российской Федерации нормы КЗоТ РСФСР 1971 г. в советской редакции действовали недолго. Уже в сентябре 1992 г. российский законодатель вносит ряд изменений и дополнений⁹. Согласно измененной редакции ст. 35 Кодекса, предварительное согласие соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации стало требоваться только в случаях: а) сокращения численности или штата работников; б) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; в) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности)

при определенном заболевании (но за работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохранялось до восстановления трудоспособности или установления инвалидности). При этом согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора (контракта) не требовалось при увольнении работника с предприятия, из учреждения, организации, где отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган; при увольнении руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан. Обосновывались эти изменения необходимостью совершенствования регулирования отношений в области труда при переходе к рыночной экономике¹⁰.

В то же время российский законодатель сохранил требование согласия соответствующего профсоюзного органа на увольнение по инициативе администрации работников, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы. А в категорию женщин, увольнение которых по инициативе администрации не допускалось, Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 включил, помимо беременных женщин, также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет). В 1999 г. данный запрет был распространен на всех работников, имеющих детей – инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, и на одиноких отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет¹¹.

Таким образом, в 90-х гг. ХХ в. в сфере правового регулирования расторжения трудового договора российский законодатель пытался найти баланс интересов работодателя и работников, с одной стороны, расширив права работодателя на увольнение работника без согласия профсоюзного органа, с другой – расширив категорию работников, нуждающихся в повышенной защите своих трудовых прав и распространив на них

⁹ О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 41. Ст. 2254 (далее – Закон РФ № 3543-1).

¹⁰ См.: Ст. 1 Закона РФ № 3543-1.

¹¹ О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации : федер. закон от 30 апреля 1999 г. № 84-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 18. Ст. 2210.

запрет на увольнение по инициативе работодателя (администрации).

Однако впоследствии Конституционный Суд РФ поддержал тенденцию на укрепление интересов работодателя в сфере прекращения трудовых правоотношений, признав ряд закрепленных в КЗоТ РСФСР 1971 г. гарантий работникам неконституционными.

Рассматривая вопрос о конституционности положений ч. 2 ст. 170 и ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ¹², Конституционный Суд РФ указал, что установленные в ч. 2 ст. 170 и ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ запреты на увольнение работников, совершивших противоправное действие (что является законным основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя), представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника.

По мнению Конституционного Суда РФ, «оспариваемые положения предоставляют работникам, имеющим детей – инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом»¹³. На этом основании Конституционный Суд РФ признал не соответствующими Конституции РФ положения ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ в той части, в какой ею не допускается увольнение работников, имеющих детей – инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя. Положения ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ были признаны

¹² Законом РФ № 3543-1 действовавший КЗоТ РСФСР 1971 г. был переименован в Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ).

¹³ По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово : постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 7. Ст. 745.

не соответствующими Конституции РФ в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков.

Российский законодатель, исходя из данной позиции Конституционного Суда РФ, отказался от указанных положений КЗоТ РФ. В принятом в 2001 г. ТК РФ запрет на увольнение по инициативе работодателя сохранен только в отношении беременных женщин (ч. 1 ст. 261 ТК РФ), а требование согласия профсоюзного органа на увольнение работников, по инициативе администрации, ранее закрепленное в ч. 1 ст. 35 и ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ, было заменено на требование учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работника – члена профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Мнение Конституционного Суда РФ представляется непоследовательным и не вполне обоснованным.

Указав на неконституционность установленного ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ запрета на увольнение по инициативе администрации работников, имеющих детей – инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, Конституционный Суд РФ обошел молчанием аналогичный запрет, закрепленный в той же норме закона, в отношении беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет. Между тем, Конституция РФ закрепляет обязанность государства по поддержке семьи, материнства, отцовства и детства, а также инвалидов (ч. 2 ст. 7, ч. 1 ст. 38 Конституции РФ), что требует повышенной защиты работников, имеющих соответствующие семейные обязанности. Лишение этих лиц ранее предусматривавшихся законом гарантий при увольнении по инициативе работодателя существенно снижает их социальную защищенность в сфере труда и повышает опасность нарушения их трудовых прав и законных интересов со стороны работодателя.

Заметим также, что, согласившись по умолчанию с конституционностью запрета увольнения по инициативе работодателя беременных женщин, Конституционный Суд РФ в последу-

ющем обосновал свою позицию. Рассматривая вопрос о конституционности положений ч. 1 ст. 261 ТК РФ, Конституционный Суд РФ признал их соответствие Конституции РФ, указав, что данная норма является трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства, которая предоставляется законодателем, с одной стороны, с тем чтобы предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей, а с другой – в силу того, что поиск работы для беременной женщины чрезвычайно затруднителен. Кроме того, Конституционный Суд РФ мотивировал свою позицию тем, что в отличие от действия льгот, предоставляемых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя иным категориям работников с семейными обязанностями, действие запрета на увольнение беременной женщины с работы по инициативе работодателя существенно ограничено по времени¹⁴.

Однако аргументы Конституционного Суда РФ, что запрет увольнения беременных женщин по инициативе работодателя направлен на обеспечение поддержки материнства и детства и предотвращение возможной дискриминации со стороны работодателя, в полной мере могут быть отнесены и к иным работникам с семейными обязанностями. А ограниченность во времени данного запрета (что связано с ограниченным сроком самой беременности), не может служить обстоятельством, оправдывающим его введение только для беременных женщин с одновременным отказом от его распространения на иные категории работников с семейными обязанностями. Более того, длительный срок статуса работника – одинокой матери (отца) или работника, имеющего детей в возрасте до 3 лет, детей – инвалидов либо инвалидов с детства, усугубляет социальную незащищенность этих работников и повышает вероятность нарушения их трудовых прав, в том числе при расторжении с ними трудового договора, а потому требуется законодательное закрепление повышенных гарантий соблюдения трудовых прав и законных интересов

¹⁴ Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 4 ноября 2004 г. № 343-О // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 51. Ст. 5263.

своих данных категорий работников с семейными обязанностями.

Трудно также согласиться с позицией Конституционного Суда РФ, что требование предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов на увольнение по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ), не соответствует Конституции РФ, поскольку «нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда»¹⁵.

Свобода экономической, предпринимательской деятельности закреплена в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, провозгласившей право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Российский законодатель определяет предпринимательскую деятельность как осуществляющую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг (абз. 3 п. 1 ст. 2 ГК РФ). Процедура получения согласия профсоюзного органа на увольнение работника никак не связана с производственными, технологическими процессами производства товаров и оказания услуг, а равно с реализацией продукции и получением прибыли, а потому не способна оказать какого бы то ни было влияния на предпринимательскую деятельность. Поэтому следует заключить, что закрепленное в ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ требование согласия профсоюзного органа в случае необходимости увольнения по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, не нарушало свободу экономической (предпринимательской) деятельности.

Аналогичные возражения следует высказать против утверждения, что положения ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ нарушали право собственности. Право собственности понимается как власть собственника, юридически закрепленное присвоение имущества и основанная на законе полная власть собственника над принадлежащим ему

¹⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П.

имуществом¹⁶. В его содержание входят права владения, пользования и распоряжения имуществом (ч. 2 ст. 35 Конституции РФ, п. 1 ст. 209 ГК РФ). Отношения по поводу расторжения трудового договора не связаны с отношениями по поводу владения, пользования и распоряжения работодателем принадлежащим ему имуществом. Соответственно, обязанность работодателя получать согласие профсоюзного органа на увольнение работника в предусмотренных законом случаях не может нарушить его право собственности.

В то же время предусмотренная ч. 1 ст. 35 и ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ обязательность получения согласия профсоюзного органа в указанных случаях ограничивала права работодателя по расторжению трудового договора с работником. Однако это ограничение нельзя признать нарушением прав работодателя, поскольку оно было направлено на защиту работника как слабейшей стороны трудового договора от произвола власти работодателя. Такое ограничение соразмерно конституционно значимым целям, полностью соответствовало положениям ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, предусматривающей возможность законодательного ограничения прав и свобод человека только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты, прав и законных интересов других лиц.

Принцип свободы труда закреплен в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Увольнение работника по инициативе работодателя (ранее – администрации предприятия) означает, что трудовые отношения прекращаются по воле лишь одной его стороны – работодателя, а воля работника ограничена. Потому в данном случае ограничивается право работника свободно распоряжаться своими способностями к труду. Обязывая администрацию предприятия получать согласие соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником, ранее действовавший КЗоТ РФ (ч. 1 ст. 35, ч. 2 ст. 235) создавал дополнитель-

ные гарантии защиты работника от возможного произвола работодателя, способствуя, тем самым, соблюдению принципа свободы труда. Ограничение в данном случае прав работодателя не может рассматриваться как искажение существа принципа свободы труда, поскольку работодатель осуществляет не трудовую, а предпринимательскую деятельность, а потому действие принципа свободы труда на него не распространяется.

Следует также обратить внимание на то, что Конституционный Суд РФ, рассматривая положения ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и признав их не соответствующими Конституции РФ, не подверг анализу тесно связанные с ними и аналогичные по содержанию положения ч. 1 ст. 35 КЗоТ РФ, конституционность которых осталась непоколебленной. Часть 2 ст. 235 КЗоТ РФ конкретизировала порядок увольнения работника по инициативе администрации, закрепленный в ч. 1 ст. 35 КЗоТ РФ, применительно к работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от производственной работы. Поэтому решение вопроса о конституционности положений ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ требовало анализа положений ч. 1 ст. 35 КЗоТ РФ на предмет их соответствия Конституции РФ. Без такого анализа вывод Конституционного Суда РФ о неконституционности ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ представляется не вполне обоснованным.

Принятый в 2001 г. ТК РФ еще больше ограничил права профсоюзов на участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Законодатель полностью снял запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя без согласия соответствующей профсоюзной организации, закрепив лишь обязательность учета работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении только работника, являющегося членом профсоюза, и только в случаях: а) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; б) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное

¹⁶ См.: Генкин Д. М. Право собственности в СССР. М., 1961. С. 39 ; Мозолин В. П. Право собственности в Российской Федерации в период перехода к рыночной экономике. М., 1992. С. 28 ; Власова М. В. Право собственности в России : возникновение, юридическое содержание, пути развития. М., 2002. С. 24.

взыскание (ч. 2 ст. 82 ТК РФ¹⁷). Работодатель в указанных случаях должен получить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в письменной форме (ст. 373 ТК РФ), но не обязан с этим мнением соглашаться.

Решение российского законодателя отказаться от какого бы то ни было запрета увольнения работника по инициативе работодателя без согласия профсоюзной организации и закрепить необходимость учета ее мнения в указанных случаях объективно усиливает позиции работодателя в его отношениях с работником и снижает гарантии трудовых прав работников, особенно не являющихся членами профсоюза.

Проведенный анализ правового регулирования расторжения трудового договора позволяет заключить следующее.

1. В ст. 77 ТК РФ российский законодатель, используя термин «расторжение трудового договора», вкладывает в его содержание иное значение, чем в ст. 78, 80 и 81 ТК РФ. Употребление в п. 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ термина «расторжение трудового договора» для обозначения основания прекращения трудового договора по воле одной из его сторон, некорректно и не соответствует содержанию, вкладываемому трудовым законодательством в данное понятие в иных нормах ТК РФ. Предложения по изменению редакции п. 3 и 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ изложены в тексте данного параграфа.

2. В 90-х гг. XX в. в сфере правового регулирования расторжения трудового договора российский законодатель пытался найти баланс интересов работодателя и работников, с одной стороны, расширив права работодателя на увольнение работника без согласия профсоюзного органа, с другой – расширив категорию работников, нуждающихся в повышенной защите своих трудовых прав, и распространив на них запрет на увольнение по инициативе работодателя (администрации). Однако в начале XXI в. стала преобладать тенденция на укрепление интересов работодателя в сфере прекращения трудовых правоотношений. Это выражалось в следующем:

– был снят запрет на увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей –

инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;

– требование согласия соответствующего профсоюзного органа на увольнение работника по инициативе администрации в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, было заменено требованием учета мнения профсоюзного органа при увольнении по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

3. В регулировании расторжения трудового договора по инициативе работодателя отчетливо проявилась трансформация целей и задач трудового законодательства. Наблюдается перекос от сбалансированности интересов работника и работодателя в сторону большей защиты прав и интересов работодателя за счет снижения гарантий защиты трудовых прав и интересов работников, в том числе нуждающихся в повышенной социальной защите в связи с их семейными обязанностями.

Библиографический список

Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 179 с.

Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : монография. М., 2011. С. 5.

Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015. 192 с.

Власова М. В. Право собственности в России : возникновение, юридическое содержание, пути развития. М., 2002. 192 с.

Генкин Д. М. Право собственности в СССР. М., 1961. 223 с.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2004. 477 с.

Карабельников Б. Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. 326 с.

¹⁷ Изменения, внесенные в данную норму Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, не носят принципиального характера и не изменили ее содержания.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В. И. Шкатуллы. М., 2003. 424 с.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1957–1990). Женева, 1991. Т. II. С. 1983–1989.

Мозолин В. П. Право собственности в Российской Федерации в период перехода к рыночной экономике. М., 1992. 175 с.

Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал рос. права. 2018. №. 9. С. 71–83.

Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III: Трудовой договор : постатейный науч.-практ. комментарий. М. : Библиотека «Российской газеты», 2013. Вып. VII–VIII. 720 с.

Тихомиров М. Ю. Незаконное увольнение : практ. пособие. М., 2015. 64 с.

Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. М. : Проспект 2003. 536 с.

Трудовое право России : учебник / под общ. ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. Саратов, 2014. 286 с.

Фильчакова С. Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 188 с.

References

Agafonova G. A. Termination of an employment contract on the initiative of the employer on grounds unrelated to the employee's fault : cand. legal sci. dis. Moscow, 2007. 179 p.

Agafonova G. A. Termination of an employment contract at the initiative of the employer for reasons not related to the employee's fault : monograph. Moscow, 2011. P. 5.

Bondarenko E. N. Dynamics of labor relations. Moscow, 2015. 192 p.

Vlasova M. V. Property law in Russia : origin, legal content, ways of development. Moscow, 2002. 192 p.

Genkin D. M. The right of ownership in the USSR. Moscow, 1961. 223 p.

Gusov K. N., Tolkunova V. N. Labor law of Russia. Moscow, 2004. 477 p.

Karabelnikov B. R. Labor relations in business companies. Moscow, 2003. 326 p.

Commentary to the Labor Code of the Russian Federation / ed. by V. I. Shkatulla. Moscow, 2003. 424 p.

Conventions and Recommendations Adopted by the International Labour Conference (1957–1990). Geneva, 1991. Vol. II. P. 1983–1989.

Mozolin V. P. Property law in the Russian Federation during the transition to a market economy. Moscow, 1992. 175 p.

Nurtdinova A. F. The moral foundations of labor law // Journal of Russian Law. 2018. No. 9. P. 71–83.

Sitnikova E. G., Senatorova N. V. Labor Code of the Russian Federation. Section III: Employment contract : an article-by-article scientific and practical commentary. Moscow : Biblioteka Ros-siyskaya Gazeta, 2013. Issue. VII–VIII. 720 p.

Tikhomirov M. Y. Illegal dismissal. Practical guide. Moscow, 2015. 64 p.

Labor law : textbook / ed. by O. V. Smirnov. Moscow, Prospect, 2003. 536 p.

Russian labor law : textbook / under the general editorship of M. V. Presnyakov, S. E. Channov. Saratov, 2014. 286 p.

Filchakova S. Y. Termination of an employment contract due to circumstances beyond the control of the will of the parties : cand. legal sci. dis. Moscow, 2003. 188 p.

Научный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Буянова М. О., доктор юридических наук, профессор, профессор-исследователь департамента публичного права факультета НИУ ВШЭ, профессор Финансового университета при Правительстве РФ, профессор Российской государственной академии интеллектуальной собственности (РГАИС), профессор Академии труда и социальных отношений (АТиСО)

E-mail: mobuianova@mail.ru

Поступила в редакцию: 10.01.2025

National Research University «Higher School of Economics»

Buyanova M. O., Doctor of Law, Professor, Research Professor at the Department of Public Law at the Faculty of Higher School of Economics, Professor at the Financial University under the Government of the Russian Federation, Professor at the Russian State Academy of Intellectual Property (RGAIS), Professor at the Academy of Labor and Social Relations (ATiSO)

E-mail: mobuianova@mail.ru

Received: 10.01.2025

Для цитирования:

Буянова М. О. Снижение государственных гарантий в регулировании расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2025. № 1 (60). С. 129–138. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2025/1/129-138>

For citation:

Buyanova M. O. Reduction of state guarantees in regulating the termination of an employment contract at the initiative of the employer // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2025. № 1 (60). P. 129–138. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2025/1/129-138>