



# The mechanism of "restriction – guarantee" in case of termination of an employment contract at the employer's initiative: Russian and foreign experience

L. G. Dzhidzhavadze<sup>1</sup>

<sup>1</sup>P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2023-1-102-111

Research article  
Full text in Russian

The article analyzes the grounds for termination of an employment contract on the initiative of an employer in the countries of the Anglo-Saxon and Romano-Germanic legal families. The issue of maintaining the balance of interests of the employee and the employer through the mechanism of «restriction-guarantee» is investigated. Based on the information received, the author identifies models of legal regulation and makes reasonable conclusions. In addition, proposals are being made to improve Russian legislation based on the reception of the positive experience of foreign countries.

**Keywords:** restrictions; guarantees; employee; employer; termination of employment contract

## INFORMATION ABOUT AUTHORS

Dzhidzhavadze, Levan G. | E-mail: [levandzhidzhavadze@yandex.ru](mailto:levandzhidzhavadze@yandex.ru)  
ORCID 0000-0002-3745-5397  
Postgraduate

**Funding:** Yaroslavl State University (project P2-GM2-2021).



## Механизм «ограничение – гарантия» при расторжении трудового договора по инициативе работодателя: российский и зарубежный опыт

Л. Г. Джиджавадзе<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14,  
Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2023-1-102-111  
УДК 349.2

Научная статья  
Полный текст на русском языке

В статье анализируются основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя в странах англо-саксонской и романо-германской правовых семей. Исследуется вопрос соблюдения баланса интересов работника и работодателя путем механизма «ограничение – гарантия». На основе полученной информации автором выявляются модели правового регулирования, делаются обоснованные выводы. Кроме того, вносятся предложения по совершенствованию российского законодательства на основе рецепции положительного опыта иностранных государств.

**Ключевые слова:** ограничения; гарантии; работник; работодатель; прекращение трудового договора

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Джиджавадзе, Леван Гияевич

E-mail: [levandzhidzhavadze@yandex.ru](mailto:levandzhidzhavadze@yandex.ru)  
ORCID 0000-0002-3745-5397

Аспирант кафедры трудового и финансового права, ассистент кафедры теории и истории государства и права

**Финансирование:** ЯрГУ (Программа развития, проект № П2-ГМ2-2021).

Действительные, а не мнимые ориентиры социальной направленности трудового законодательства предполагают особую роль правовых норм о расторжении трудового договора по инициативе работодателя об обеспечении баланса интересов работника и работодателя. Очевидно, что закрытый перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя является материально-правовым ограничением

© Джиджавадзе Л. Г., 2023

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

для работодателя и гарантией для работника. Он закрепляется в ст. 81 и ч. 2 ст. 71 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Ряд оснований увольнения для отдельных категорий работников закрепляются в иных нормах (например, ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ).

Проанализировав механизм согласования интересов работника и работодателя, мы выявили, что одним из способов достижения означенного баланса является нормативное положение о дифференцированном подходе к выплате выходного пособия: при увольнении по виновным основаниям оно не выплачивается, а в случае увольнения по основаниям, предусматривающим данную выплату, размер пособия невелик. Однако от данного правила есть отступления. Это касается случаев увольнения руководителя по решению собственника имущества, когда выплачивается так называемый «золотой парашют», регламентированный нормой ст. 279 ТК РФ.

Заметим, что перечень оснований увольнения по инициативе работодателя в Республике Беларусь также является закрытым (ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом способ достижения баланса интересов для рассматриваемого ограничения тождествен российскому варианту. Однако имеются и спецификации: перечень оснований увольнения, при которых выходное пособие предусмотрено, в Беларуси более широкий, а зависимость периода выплаты от факта трудоустройства не установлена [1].

Предписания норм ст. 87, 88 Закона Эстонии от 17.12.2008 «О трудовом договоре», с одной стороны, аналогичны в части исчерпывающего характера перечня оснований увольнения работника по инициативе работодателя, с другой – отличаются своеобразием относительно способа согласования интересов сторон, характеризующегося сложным составом. Так, ограничение возможностей работодателя компенсируется: 1) небольшим «каталогом» оснований выплаты выходного пособия и его размером, который меньше, чем в РФ и в Республике Беларусь (например, при сокращении численности штата оно равно одному среднемесячному заработку); 2) упрощенным порядком увольнения при нарушении работником своих трудовых обязанностей, повлекшим невозможность продолжения трудовых отношений. Таким образом, в Эстонии, в отличие от других проанализированных стран, появляется особая гарантия, которая заключается в упрощении процедуры увольнения.

Согласно ТК РФ основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя дифференцируются в зависимости от вида трудового договора по срочности существования трудовых отношений. В соответствии с Трудовым кодексом Франции основания увольнения работника, работающего на основании бессрочного трудового договора, по инициативе работодателя делятся на личные и экономические, причем перечень оснований увольнения по личным причинам отсутствует. В ст. L1232-1 подчеркива-

ется лишь их характер – реальность и существенность. Содержание данных понятий не раскрывается, что предполагает широту управленческого усмотрения для работодателя и одновременно является ослаблением гарантий для работника. В этой ситуации баланс интересов достигается с помощью процедурных технологий: 1) перед увольнением работодатель обязан провести предварительное собеседование с работником, на котором истребуются у последнего соответствующие объяснения и сообщаются предполагаемые причины потенциального увольнения (этот процедурный элемент может оказать влияние на мнение работодателя и его отказ от столь жесткого решения после выявления тех или иных смягчающих обстоятельств (ст. L1232-3, L1232-4)); 2) на собеседовании интересы работника защищает член профсоюза или специальный советник-консультант, труд которых оплачивает работодатель (ст. L1232-7); 3) если работник имеет стаж 8 и более месяцев и уволен по несущественной причине, он имеет право на выходное пособие (ст. L1234-9) (под серьезной причиной, основываясь на систематическом толковании, понимается увольнение по виновным основаниям (дисциплинарный проступок)); 4) в случае увольнения по причине, не соответствующей действительности, работодатель при отказе от восстановления работника обязан выплатить компенсацию. При этом размер компенсации зависит от стажа работника в компании (ст. L1235-3).

При отказе работника от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением места работы или изменением ее существенного элемента (ст. L1233-3 Трудового кодекса Франции) имеет место быть увольнение по экономическим причинам. К таким ситуациям относятся: 1) падение заказов и товарооборота; 2) реорганизация юридического лица; 3) ликвидация последнего; 4) технологические изменения и др. Законодатель, с одной стороны, не ограничивает перечень оснований увольнения по экономическим причинам, но, с другой стороны, подробно раскрывает содержание оценочных понятий (падение заказов и товарооборота).

При этом баланс интересов достигается с помощью следующих гарантий для работника: а) проведение предварительного собеседования, как и при увольнении по личным основаниям; б) обязанность работодателя организовать переобучение работника, повышение его квалификации – в целях превенции от расторжения трудового договора (ст. L1233-4); в) обязанность предлагать работнику вакансии в пределах страны (по заявлению работника ему может быть предоставлена работа за границей (ст. L1233-4); г) предоставление приоритетного права на прием (ст. L1233-16) при повторном трудоустройстве к этому же работодателю.

Если работник выполняет трудовую функцию на основании срочного трудового договора, то полномочия работодателя на его расторжение в значительной степени лимитировано. Перечень оснований, с одной стороны, носит традиционно закрытый характер: серьезный проступок (дисци-

плинарной природы); нетрудоспособность работника, установленная врачом по гигиене; действие непреодолимой силы (ст. L1243-1). Законодатель не дает пояснений об обстоятельствах непреодолимой силы как основании увольнения, что является недостатком. Можно предположить, что имеется в виду ситуация, при которой работодатель вынужден прекратить договор в силу объективной непредвиденности обстоятельств.

С другой стороны, по смыслу нормативного положения ст. L1243-4, работодатель имеет право досрочно расторгнуть срочный трудовой договор без наличия вышеуказанных обстоятельств. Но при этом баланс интересов обеспечивается тем, что последний вынужден выплатить компенсацию в размере всей суммы заработной платы, которую работник получил бы до окончания срока трудового договора. Это норма фактически приводит к экономической невыгодности досрочного прекращения трудовых отношений.

Сопоставление приведенных данных позволяет прийти к выводу, что в странах романо-германской правовой семьи в зависимости от открытости / закрытости перечня оснований увольнения существует дифференциация по следующим группам: 1) страны с закрытым перечнем (РФ, Беларусь, Эстония, Франция при расторжении бессрочного трудового договора), 2) страны с открытым перечнем (Франция при расторжении срочного трудового договора). В ряде государств основания прекращения трудового договора различаются в зависимости от причины увольнения (личные и экономические во Франции). К основным способам достижения баланса интересов при наличии ограничения для работодателя в виде закрытого перечня оснований относятся: 1) невыплата выходного пособия и небольшой его размер (РФ, Беларусь, Эстония), 2) упрощенный порядок увольнения (Эстония), 3) выплата компенсации (Франция). Баланс интересов при наличии ограничения для работника в виде открытого перечня оснований увольнения достигается путем регламентации следующих гарантий (Франция): 1) предварительного собеседования, 2) помощи консультанта, 3) выплаты выходного пособия, 4) предложения вакансий, в том числе за пределами государства, 5) обязанности по переобучению и повышению квалификации работника, 6) приоритетного права на трудоустройство при повторном поступлении на работу к этому же работодателю, 7) выплаты иных компенсаций.

Напротив, согласно позиции А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой, правовое регулирование трудового договора в странах англосаксонской правовой семьи отличается от континентальной системы права в целом и от права стран ЕАЭС в частности. Так, модель прекращения трудового договора в странах ЕАЭС характеризуется регламентацией закрытого перечня оснований увольнения и ограничением случаев договорного закрепления оснований увольнения, в то время как в государствах англосаксонской правовой

семьи, исходя из принципа свободы волеизъявления найма «по желанию», фиксируются лишь общие требования к законности, справедливости и обоснованности увольнения [2, с. 319].

Обратившись к английскому законодательству, видим, что оно не содержит перечня оснований прекращения трудового договора. Это объясняется отсутствием четкой границы между гражданским и трудовым законодательством, господством концепции «найма по желанию» [3]. Анализ доктрины по данному вопросу позволяет сделать вывод, что к основным гарантиям работника при несправедливом увольнении в Великобритании относятся следующие: 1) различные виды компенсаций, выплачиваемых при увольнении (компенсации подразделяются на три вида: а) основная выплата, зависящая от продолжительности работы и возраста работника (максимальная сумма 6300 фунтов стерлингов); б) компенсационная выплата сверх основной, направленная на возмещение ущерба; в) специальная выплата (трибунал ее назначает в случае, если увольнение работника произошло из-за его участия / неучастия в профсоюзной организации, или если работодатель не исполняет решение трибунала о восстановлении на работе); 2) на основании решения трибунала – обязанность работодателя восстановить работника на работе; 3) решением трибунала – обязанность работодателя предложить работнику исполнение другой трудовой функции. Однако в науке подчеркивается, что две последние гарантии на практике редко применяются ввиду того, что работники не желают продолжать выполнять работу у того же работодателя [4].

С точки зрения Р. Р. Назметдинова, в США наметилась тенденция отхода от модели «найма по желанию», позволяющая расторгнуть трудовой договор в любой момент в одностороннем порядке. Штаты стали включать в региональное законодательство нормы, ограничивающие доктрину найма «по желанию» (Монтана, Пуэрто-Рико, Виргинские острова и др.). Измененная доктрина включает в себя положение о том, что в ряде штатов в трудовые договоры и в коллективные трудовые договоры включаются нормы о невозможности без уважительных причин расторгать трудовой договор в одностороннем порядке [5, с. 129]. Свидетельством постепенного отхода США от доктрины «найма по желанию» является и то, что в 1991 г. Комиссия по обеспечению единообразия законодательства штатов опубликовала Примерный (типовой) закон об увольнении (the Model Uniform Employment Termination Act) [6]. Он носит рекомендательный характер, но его целью является предложение регионам с учетом обобщения опыта всех штатов наиболее оптимальных решений, отвечающих интересам работника и работодателя [5, с. 140, 141].

Причем правило о расторжении трудового договора по любой причине и в любой момент является взаимным для работника и работодателя. В связи с этим возникает вопрос: какие гарантии существуют для сторо-



ны, в случае если другая решила воспользоваться своим правом? Согласно данным СМИ, напрямую трудовые нормы США не предусматривают выплату выходного пособия работнику. В то же время ему предоставляются следующие гарантии:

1) право пользоваться медицинской страховкой в течение 18 месяцев после увольнения (стоимость медицинской страховке в США очень высокая);

2) право на выходное пособие, размер которого варьируется в зависимости от количества проработанных лет у этого работодателя: пособие за 3 месяца, а затем недельное пособие за каждые полгода, отработанные у данного работодателя, но не более 26 недель (такая практика имела в IBM); в Microsoft размер выходного пособия зависит от квалификации; (данное правило для работодателей является диспозитивным, усмотренческим);

3) помощь в трудоустройстве и переобучении бывшего работника (практика IBM) [7].

Проанализировав диссертацию Р. Р. Назметдинова, можно сделать вывод, что в США закрепляется механизм, ограничивающий применение доктрины «найма по желанию».

Во-первых, данная концепция не подлежит применению в случае, если работник уволен с нарушением государственной политики (public policy), которая закрепляется или создается судами. Данное ограничение введено в 43 из 50 штатов. Примерами подобного нарушения выступают следующие ситуации с увольнением работника: отказ выполнить незаконное поручение работодателя; обращение работника за компенсацией морального вреда; сообщение работника в правоохранительные органы о нарушении работодателем трудового законодательства.

Важно подчеркнуть, что в законодательстве США понятие «государственная политика» не раскрывается. О ее содержании мы можем узнать из судебных прецедентов. Так, Апелляционный суд штата Калифорния в 1959 г. рассматривал дело Питера Питерманна, который работал дальнобойщиком и был уволен за то, что отказался лжесвидетельствовать в пользу своего работодателя в рамках коррупционного дела. Работодатель уволил его, завуалировав основание под «ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей». Суд, признав увольнение незаконным, истолковал, что под нарушение общественной (государственной) политики подпадают действия, направленные на причинение вреда обществу (государству) и их интересам. Так как лжесвидетельство является уголовно наказуемым, то оно противоречит и общественным, и государственным интересам.

Верховный суд штата Иллинойс под понятие государственной политики подводил требование правильности и справедливости по отношению к обществу, раскрывая его через закрепление в Конституции США, законах штата и судебных прецедентах. Стоит подчеркнуть, что это опреде-

ление является предельно широким и не позволяет определить границы данного понятия. Позже Верховный суд штата Висконсин сократил перечень источников, указав, что нормы о государственной (общественной) политике содержатся в Конституции США и в иных законах (статутах). В практике некоторых судов были дела, в которых они отказывались применять ограничение доктрины «найма по желанию», считая это прерогативой законодателя.

Интерес представляет дело, рассмотренное Верховным судом штата Вашингтон. В рамках данного дела водитель грузовика спас женщину, за которой бежал преступник с ножом, но ему пришлось бросить грузовик. В результате этого он был уволен работодателем за нарушение трудового распорядка. Однако суд признал увольнение незаконным на основании того, что общественная (государственная) политика поощряет спасение людей.

Ввиду различных трактовок данной конструкции, предлагаемых в правоприменительной и правотворческой практике, американской доктриной было выработано следующее определение: общественная политика – это «концепция, направленная на обеспечение того, что ни одно лицо, выполняя свои должностные функции, не будет совершать действий, наносящих вред обществу или противоречащих общественным интересам». Общественной политике наносят вред любые действия, которые направлены на нарушение прав человека [8, р. 20].

Во-вторых, ограничением применения доктрины «найма по желанию», тесно связанным с предыдущим, является ее распространение на случаи увольнения работника по причинам доноительства, под которым понимается сообщение работником в компетентные органы о неправомерных действиях работодателя. Данное ограничение установлено в 39 штатах. Например, в 1998 г. суд признал незаконным увольнение работника, сообщившего в надзорные органы о том, что работодатель поставляет покупателям бракованные запчасти для самолета.

В-третьих, доктрина найма по желанию не распространяется на срочные трудовые договоры. Для реализации этого ограничения трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и в нем должен закрепляться срок его действия.

В-четвертых, применение доктрины «найма по желанию» ограничивается соглашением о добросовестности и честном ведении сделок, которое применяется в 11 штатах. Особенностью данного ограничения является его применение ко всем видам трудовых отношений, а не только по вопросам прекращения трудового договора. В рамках анализируемой проблемы данное ограничение используется в целях выявления достаточных и законных оснований увольнения, злого умысла работодателя и нарушения правил о добросовестности. Подобная норма широко используется в практике су-



дов штата Калифорния. Так, суд признал незаконным увольнение работников, выполнявших в течение 18 лет трудовые функции в авиакомпании и не имевших дисциплинарных взысканий, без объяснения причин. Верховный суд штата Калифорния ограничил перечень случаев, когда увольнение по данному основанию может быть признано незаконным, указав, что увольнение без достаточных оснований является неправомерным.

Таким образом, гарантии для работников при увольнении определяются в рамках отдельных организаций или вырабатываются судебной практикой, реже они закрепляются на законодательном уровне. Представляется, что их необходимо зафиксировать в правовом поле на уровне федерации или штатов. Если же речь идет об увольнении работника по собственному желанию, то работодатель остается фактически незащищенным, потому что работник не несет никаких неблагоприятных последствий (выплат в пользу работодателя и так далее), в то время как у работодателя может нарушиться производство на предприятии. Единственным правилом в пользу работодателя является отсутствие его обязанности в данном случае выплачивать выходное пособие и оказывать иные услуги работнику. Следует признать, что в описанной ситуации существует дисбаланс в пользу интересов работника. В то же время, как подчеркивает Д. В. Черняева, «найм по желанию» помогает американским работодателям избежать обязанности обосновывать прекращение трудового договора и выплачивать соответствующие компенсации [9, с. 131].

При этом следует отметить, что в американской правотворческой и правоприменительной практике применение данной доктрины ограничивается в целях защиты прав работника. Основаниями ограничения «найма по желанию», а соответственно, и права работодателя на увольнение работника по собственной инициативе являются: 1) недопустимость увольнения с нарушением государственной (общественной) политики; 2) запрет увольнения за доноительство; 3) срочный характер трудовых отношений, что следует из трудового договора; 4) соглашение о добросовестности и честном ведении сделок.

На основании проведенного сравнительно-правового анализа механизма конструкции «ограничение – гарантия» при расторжении трудового договора по инициативе работодателя полагаем необходимым внести ряд предложений по рецепции опыта зарубежных стран в целях совершенствования российского трудового законодательства:

1) Расширение территориальной сферы предложения вакансий при увольнении по сокращению численности штата и при несоответствии занимаемой должности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ), а именно закрепить императивную обязанность работодателя предлагать вакантные должности не только в этой местности, но и в пределах всей страны (опыт Франции);

2) При желании уволить работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ закрепление обязанности работодателя по переобучению работника и повышению его квалификации (опыт Франции);

3) Включение предварительного собеседования с работником перед запланированным его увольнением в качестве элемента процедурной составляющей гарантии от необоснованного прекращения трудового договора (опыт Франции).

Предлагаемые новеллы, с одной стороны, усложнят администрирование, однако, с другой – существенно усилят компоненты охраны и защиты прав работника в ситуации, когда он является, как правило, заведомо слабой стороной трудового правоотношения, что приблизит трудовую нормативистику в рассмотренной области к реальному достижению баланса интересов работодателя и работника.

### Ссылки

1. Стукен Т. Ю. Институты регулирования заработной платы в России и Беларуси // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2013. № 1. С. 95-102.

2. Евразийское трудовое право: учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Голovina [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. 496 с.

3. Климов П. В. Трудовой договор в Англии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. 28 с.

4. Климов П. В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по трудовому праву Великобритании // Законодательство. 2001. № 9. С. 77–84.

5. Назметдинов Р. Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 226 с.

6. The Model Uniform Employment Termination Act // Uniform Law Commission: website. URL: <https://uniformlaws.org/committees/community-home?CommunityKey=ab6a797a-9641-43f9-9841-947581297e3a> 1991. (Date of access: 06.11.2022).

7. США: как увольняют и сколько за это платят // BFM.RU: сетевое СМИ. 2009. URL: <https://www.bfm.ru/news/11656> (дата обращения: 06.11.2022).

8. Dawn D. Bennett-Alexander, Laura P. Hartman. Employment law for business. 7th ed. Irwin New York, 2012. 827 p.

9. Черняева Д. В. Трудовое правоотношение в странах англо-саксонской правовой семьи: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 242 с.