

Т. Н. Морозова

Научный руководитель

Ж. Ч. Коновалова

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КАЗАХСТАНЕ, РОССИИ И БЕЛАРУСИ

С 1 января 2015 г. вступил в силу Договор о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), в рамках которого обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики государств ЕАЭС (Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика и Российская Федерация).

Договор о ЕАЭС не предполагает создания каких-либо общих правовых актов, регламентирующих труд мигрантов в рамках ЕАЭС. Трудовая деятельность трудящегося государства, являющегося членом союза, регулируется законодательством государства трудоустройства.

В этой связи представляет интерес сравнительный анализ одного из важнейших подинститутов трудового права – прекращения трудового договора, а именно в той его части, которая регламентирует увольнение по инициативе работодателя.

Так, Трудовые кодексы (далее – ТК) всех государств-членов ЕАЭС ограничивают свободу работодателя в решении вопроса о расторжении трудового договора. Во-первых, увольнение должно быть мотивированным, т. е. должна быть причина, которая признается законом в качестве достаточного основания для прекращения трудовых отношений. Во-вторых, законодатель устанавливает целый ряд запретов и ограничений применительно к расторжению трудового договора с отдельными категориями работников. В-третьих, установлены определенные требования для расторжения трудового договора, различающиеся в зависимости от основания увольнения. В-четвертых, при увольнении по обстоятельствам, не зависящим от работника, ему, как правило, выплачиваются компенсационные выплаты в виде выходного пособия или сохранения заработной платы на период трудоустройства. Такой подход объясняется необходимостью защиты работника как незащищенной стороны трудового договора и обеспечения стабильности трудовых отношений и соответствует положениям Рекомендации Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 1982 г. (далее – Рекомендация) [1].

Основаниями прекращения трудового договора по инициативе нанимателя могут служить только юридические факты, предусмотренные нормами трудового законодательства. Трудовые кодексы государств-членов ЕАЭС содержат различное количество таких оснований: меньше всего их содержится в ст. 42 ТК Республики Беларусь (9 оснований), в ст. 77 ТК Российской Федерации (14 оснований), больше всего – в ст. 52 ТК Республики Казахстан (25 оснований).

В Трудовом кодексе Республики Беларусь и Трудовом кодексе Республики Казахстан установлено такое спорное основание расторжения трудового договора, как длительная нетрудоспособность работника (более четырех месяцев подряд согласно пункту 6 ст. 42 ТК Беларуси; более двух месяцев подряд согласно подпункту 20 пункту 1 ст. 52 ТК Казахстана) [2]. При этом кодексы предусматривают гарантию для работников, утративших трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием – за ними сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Что касается России, то здесь государство отказалось от предоставления работодателям права расторгать трудовой договор по причине отсутствия работника вследствие его нетрудоспособности, что в полной мере соответствует Рекомендации Международной организации труда, в которой закреплено следующее правило: «Временное отсутствие на работе в связи с заболеванием или травмой не должно служить основанием для прекращения трудовых отношений» (подпункт 1 пункта 6) [1]. Однако справедливости ради следует заметить, что Рекомендация допускает право государств определять, что является временным отсутствием на работе, и устанавливает возможность отступать от изложенного требования. Поэтому практику Беларуси и Казахстана нельзя признать противоречащей международным трудовым стандартам.

Особую группу оснований расторжения трудового договора составляют дисциплинарные проступки. Допускается увольнение за следующие нарушения трудовой дисциплины: неоднократное (по ТК Беларуси – систематическое, по ТК Казахстана – повторное) неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; прогул (отсутствие на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену) – по ТК Беларуси, Казахстана; отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) – по ТК России; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы) – по ТК Беларуси, Казахстана; совершение по месту работы хищения чужого имущества (имущества работодателя) – по ТК Беларуси, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; разглашение охраняемой законом тайны; нарушение работником правил охраны труда, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии; совершение виновных действий или бездействие работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, и др.

Сравнительный анализ трудового законодательства государств-членов ЕАЭС позволяет сделать вывод об общности основных подходов к регламентации расторжения трудового договора и в то же время о наличии существенных расхождений по отдельным вопросам, касающимся условий расторжения договора по инициативе нанимателя. Одним из направлений трудовой интеграции, неизбежной при формировании общего рынка труда, может стать гармонизация трудового законодательства в рамках многосторонних партнерских соглашений, предполагающая модернизацию правовых норм, явно не соответствующих потребностям современной инновационной экономики или отличающихся от общих принципов социальной политики экономического союза.

Также хотелось бы подчеркнуть, что основания увольнения работников в связи с их длительной нетрудоспособностью или отсутствием на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам, а также достижением пенсионного возраста необходимо полностью исключить из трудового законодательства всех стран-участниц ЕАЭС, как не отвечающие общепринятым представлениям о современном трудовом праве. Только общие подходы к формированию законодательства и единообразная практика его применения являются гарантией дальнейшего поступательного развития экономических и правовых систем государств ЕАЭС. Отсутствие подобных подходов может негативно сказаться на дальнейшем взаимодействии стран. Например, уже в настоящее время некоторые ученые предсказывают возможные проблемы при расторжении трудового договора с участием должностного лица или сотрудника Евразийской экономической комиссии.

Список использованной литературы

1. **Международная** организация труда. Конвенции и рекомендации (1957–1990 гг.). – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. – Т. 2. – 1994 с.
2. **Томашевский, К. Л.** Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2008.