

Мусабаев Марат Камалбекович,

Докторант PhD Инновационного
Евразийского университета
Павлодар, Республика Казахстан



<http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2017-12-5>

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА В СФЕРЕ УВОЛЬНЕНИЙ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Аннотация. В настоящей научной статье исследуются международные стандарты труда в сфере увольнений по инициативе работодателя. Уделено внимание актам Международной организации труда как важнейшим источникам, содержащим международные стандарты труда в сфере увольнений по инициативе работодателя. Важным моментом в исследуемой проблеме является конкретное определение места и роли трудовых стандартов Содружества Независимых Государств в дальнейшем развитии национального трудового законодательства, прежде всего в области защиты конституционного права граждан от незаконного увольнения.

Ключевые слова: трудовые права, незаконное увольнение, работник, работодатель, правовая защита, международные акты.

Musabaev Marat Kamalbekovich,

PhD student of Innovative Eurasian University
Pavlodar, Republic of Kazakhstan

INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS FOR EMPLOYER- INITIATED DISMISSALS

Annotation: This scientific article examines the international labor standards in the field of layoffs at the initiative of the employer. Attention is paid to the acts of the International labour organization as the most important sources containing international labour standards in the field of dismissals on the initiative of the employer. An important point in the studied problem is the specific definition of the place and role of labor standards of the Commonwealth of Independent States in the further development of national labor legislation, especially in the field of protection of the constitutional right of citizens from illegal dismissal.

Keywords: labor rights, illegal dismissal, employee, employer, legal protection, international acts.

Марат Камалбекович Мусабаев,

Инновацион евроосиё университети
доктаранти (PhD),
Қозоғистон Республикаси, Pavlodar

ИШ БЕРУВЧИНИНГ ТАШАББУСИ БИЛАН ИШДАН БЎШАТИШ СОҲАСИДАГИ ХАЛҚАРО МЕҲНАТ СТАНДАРТЛАРИ

Аннотация: Ушбу илмий мақола иш берувчининг ташаббуси ишдан бўшатиш соҳасидаги халқаро меҳнат стандартларини ўрганади. Иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиш соҳасидаги халқаро меҳнат стандартларини ўз ичига олган энг муҳим манба сифатида Халқаро Меҳнат

Ташкилотининг ҳужжатларига эътибор қаратилган. Ўрганилаётган муаммонинг муҳим жиҳати миллий меҳнат қонунчилигини янада ривожлантиришда, биринчи навбатда, фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқларини ноқонуний ишдан бўшатишдан ҳимоя қилишда Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги меҳнат стандартларининг ўрни ва ролини аниқ белгилаш.

Калит сўзлар: меҳнат ҳуқуқи, ноқонуний ишдан бўшатиш, ходим, иш берувчи, ҳуқуқий ҳимоя, халқаро ҳужжат.

For citation: Musabaev Marat Kamalbekovich. INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS FOR EMPLOYER-INITIATED DISMISSALS. Journal of Law Research. 2017, 12 vol., issue 1, pp. 30-36

Либерализация трудового законодательства является важным шагом на пути формирования эффективной рыночной экономики, легализации рынка труда в Казахстане. В этой связи, в Трудовом кодексе Республики Казахстан [1] расширен механизм гибкого регулирования трудовых отношений, снят ряд ограничений, препятствующих развитию предприятий. Данная модель регулирования трудовых отношений основана на трудовых стандартах Международной организации труда, организация экономического сотрудничества и развития, рекомендации которых основываются на необходимости повысить самоуправление работников и работодателей посредством коллективных переговоров на уровне предприятия.

Обоснование прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя предусматривает, что трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника, или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы (статья 4 Конвенции МОТ № 158).

В Трудовом кодексе Республики Казахстан увеличен перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с 20 до 25.

Особый интерес представляет новелла о том, что трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя (подпункт 3) пункта 1 статьи 52). Формулировки "объем производства", "экономическое состояние" не характерны для трудовых отношений, в связи с чем доказывание их в случае спора представляет сложность для работника ввиду отсутствия или ограниченности доступа к информации о деятельности работодателя.

Практика, в том числе судебная, показывает пока не востребованность данного нового основания увольнения работника, в том числе, возможно, по причине того, что при наступлении указанных обстоятельств работодатель вправе уволить работников по иным основаниям, которые являются традиционными для трудового законодательства, - в случаях ликвидации либо прекращения деятельности работодателя, сокращения численности или штата работников (подпункты 1), 2) пункта 1 статьи 52).

Достижение работником пенсионного возраста как основание для увольнения работника, которое ранее действовало только в отношении государственных и гражданских служащих, теперь распространено и на иные категории наемных работников (подпункт 24) пункта 1 статьи 52). Данная новелла идет вразрез с Рекомендацией МОТ № 162 о пожилых трудящихся, предусматривающей, что

по возможности должны приниматься меры в целях гарантии того, чтобы в рамках системы, позволяющей постепенный переход от трудовой жизни к режиму свободной деятельности, выход на пенсию осуществляется на добровольной основе (пункт 21). Вместе с тем, данное основание увольнения работника сопровождается указанием на право ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон.

На пути интеграции Республики Казахстан в международное сообщество, возникла необходимость создания правовых норм, которые отвечали бы современным требованиям. В этой связи для реального воплощения в жизнь конституционных гарантий защиты трудовых прав работающих граждан чрезвычайно важна имплементация в действующее национальное законодательство международных стандартов труда, особенно тех, которые обязательны для нашего государства с позиций требований международного права.

Под международно-правовым регулированием труда понимается установленная международным актом и ратифицированная государством система стандартов регулирования труда, оказывающая влияние на национальное трудовое законодательство.

Международные стандарты в сфере труда разрабатывают международные организации: ООН и ее специальный орган - Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919г. Важнейшими источниками международного трудового права являются: Устав ООН (ст. 55 этого документа указывает, что деятельность ООН содействует повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития); Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (ст. 23 закрепляет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда, на защиту от безработицы, на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи, право создавать профессиональные союзы, право на отдых) [2]; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ратифицирован СССР в 1973 г.) (ст. 6 указывает, что государства, ратифицировавшие этот документ, признают право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает и на который свободно соглашается) [3].

Международная организация труда (МОТ) разрабатывает согласованную политику и программы, направленные на решение социально-бытовых проблем; разрабатывает и принимает международно-трудовые нормы для осуществления принятой политики; оказывает помощь странам - членам МОТ в решении проблем занятости и сокращения безработицы; защищает трудовые права человека, улучшение условий, охраны труда, взаимоотношений работников с администрацией, разрабатывает меры по особой защите в труде и занятости слабозащищенных групп населения. Конвенции и рекомендации МОТ закрепляют и конкретизируют положения актов ООН о равноправии в труде, запрете дискриминации (конвенции № 100, 110, 117), о содействии занятости (конвенции № 2, 88, 122), о защите от незаконных увольнений (конвенция № 158), о рабочем времени (конвенции № 47, 116), о заработной плате (конвенции № 52, 132, 14, 100, 95, 131), об охране труда (конвенции № 193, 148, 134), о коллективных

договорах и соглашениях (конвенции № 11,151,94,129), о порядке рассмотрения трудовых споров (конвенция № 130).

Прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя - важный аспект в отношениях между ним и работником. Работодатели заинтересованы в сохранении неограниченной свободы при найме и увольнении работника, а последний желает быть уверенным в своей работе. С точки зрения различия интересов по занятости процедуры увольнения с работы были введены во всех странах, учитывая интересы обеих сторон. Безусловно, и государство имеет также прямой интерес по регулированию процесса увольнения работника, поскольку оно является ответственным за определение условий, при которых слабая сторона, а такой выступающий в трудовых отношениях работник, будет иметь возможность быть защищенной.

Международные предписания о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя содержатся в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ), в первую очередь, в Конвенции № 158 [4] и Рекомендации № 166, которые были утверждены МОТ в 1982 году [5]. Прекращение трудовых отношений в этих двух международных актах означает расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Действие Конвенции № 158 распространяется на все отрасли экономики и на всех работающих по найму, однако национальное законодательство может ограничить ее применение в отношении работников, которые приняты на работу на определенный срок или для выполнения определенной работы, либо на период действия испытательного срока. Конвенция № 158 содержит общие нормы относительно любого увольнения по инициативе работодателя и дополнительные положения, касающиеся прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам. Основная часть Конвенции содержит предписания относительно обоснования прекращения трудовых отношений, срока предупреждения об увольнении и процедуры обжалования решения о прекращении трудовых отношений.

Трудовые отношения по инициативе работодателя прекращаются только на законных для этого основаниях, связанных со способностями или поведением работника или вызванных производственной необходимостью работодателя, о чем указано в статье 4 этой Конвенции. Не признаются законными для увольнения такие основания, как членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время; намерение стать представителем работников, выполнение ныне или в прошлом функций их представителя; подача жалобы или участие в деле, возбужденном против работодателя по обвинению в нарушении законодательства либо правил или обращение в компетентные административные органы; раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение; отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству, а также в связи с болезнью или травмой. Уместно заметить, что временное отсутствие работника на работе в связи с болезнью или травмой не является законным основанием для увольнения, как отмечено в статье 6 Конвенции № 158. В этом случае определение длительности временного отсутствия на работе, установление случаев, когда требуется медицинский осмотр, и

возможные ограничения применения Конвенции зависят от национальной практики.

Анализируя положения Конвенции № 158, нельзя не увидеть ее направленность на защиту интересов работника, в том числе от незаконного увольнения с работы. Так, статья 7 предусматривает, что трудовые отношения с работником не прекращаются по причинам, связанным с его поведением или работой, до тех пор, пока ему не предоставят возможность защищаться в связи с выдвинутыми против него обвинениями, кроме случаев, когда от работодателя нельзя обоснованно ожидать предоставления работнику такой возможности.

Статья 11 Конвенции № 158 предусматривает право работника быть своевременно предупрежденным о предстоящем прекращении трудовых отношений и право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если работник не совершил серьезного проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения. Разумеется, эту норму необходимо имплементировать в законодательство Республики Казахстан и предусмотреть выплату денежной компенсации вместо предупреждения, если увольнение не связано с виновными действиями работника, в том числе при ликвидации предприятия, сокращении численности или штата работников.

Конвенция № 158 содержит дополнительные положения о расторжении трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам. Согласно статье 13 этой Конвенции, если работодатель планирует расторгнуть трудовой договор с работниками из этих причин, то он своевременно предоставляет соответствующим представителям работников информацию о причинах увольнений, которые планируются, число и категории работников, которых это может коснуться, и срок, в течение которого это будет происходить.

Процедура обжалования решения о прекращении трудовых отношений детально выписана в статьях 8-10 Конвенции № 158. Работник, который считает, что его уволили необоснованно, имеет право обжаловать это решение, обратившись в такого независимого органа, как суд, трибунал по трудовым вопросам, арбитражный комитет или к арбитражу. Указанные органы наделяются полномочиями рассматривать причины увольнения и другие обстоятельства дела, а также выносить решение об обоснованности увольнения. В случаях увольнения по причинам, вызванным производственной потребностью предприятия, уполномоченные органы, наделяются полномочиями выяснять, действительно ли трудовые отношения прекращены по этим причинам, однако пределы их полномочий принимать решение о том, являются ли эти причины достаточно обоснованными для прекращения трудовых отношений, определяются национальным законодательством, судебной практикой или коллективными договорами. Конвенция не определяет целесообразным возложить бремя доказывания необоснованности увольнения только на работника. Эта обязанность может быть возложена исключительно на работодателя или суд или другие уполномоченные органы наделяются полномочиями выносить решение о причине увольнения с учетом представленных сторонами доказательств и в соответствии с процедурами, предусмотренными национальным законодательством и практикой.

Если суд или другой компетентный орган признают увольнение работника по инициативе работодателя безосновательным или в соответствии с национальным законодательством или судебной практикой признает невозможным отменить решение об увольнении и восстановить работника на прежней работе, то он обязывает работодателя выплатить работнику соответствующую компенсацию. В Конвенции №158 предусмотрено, что если работник не воспользовался правом обжаловать решение об увольнении в течение разумного срока после прекращения трудовых отношений, то можно считать, что он отказался от указанного права.

Важное значение для развития и совершенствования института прекращения трудовых правоотношений имеет Рекомендация о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя № 166, которая была принята 22 июня 1982 года [5] и содержит четыре группы норм: обоснование оснований увольнения по инициативе работодателя; процедуры, применяемые до увольнения; увольнения по экономическим причинам; гарантии, направленные против использования срочных трудовых договоров. Прежде всего, Рекомендация расширяет круг оснований, которые не могут быть причиной увольнения по инициативе работодателя. Такими основаниями не могут служить достижения работником возраста, дающего право на пенсию и отсутствие на работе в связи с прохождением действительной военной службы или выполнением общественных обязанностей. Кроме того, увольнение не допускается при совершении проступка, который согласно национального законодательства и практики является основанием расторжения трудового договора лишь в случае его повторного совершения, если только работодатель не сделал соответствующего письменного предупреждения. Работодатель не вправе уволить работника в случае неудовлетворительного выполнения трудовой функции, если он письменно не предупредил работника о предстоящем увольнении в случае рецидива. Однако, если работодатель не уволил работника в разумный срок когда ему стало известно об этом проступке, то считается, что он отказался от своего права прекратить трудовые правоотношения с работником. Рекомендации предусмотрено право уволенного работника получить необходимую справку, где должно быть указано о его трудовой деятельности и по просьбе работника может быть выдана письменная характеристика с оценкой поведения и его работы.

Меры, которые МОТ предлагает применять с целью предотвращения увольнений по экономическим причинам в этой рекомендации, могут включать ограничения по принятию на работу, ограничение внеурочных работ, сокращение продолжительности рабочего времени, растяжение сокращения численности работников на определенный период. Определение лиц, подлежащих увольнению, происходит на основе критериев, определяемых заранее и учитывающих интересы и работника, и работодателя.

Конвенция о защите требований работников в случае неплатежеспособности работодателя № 173 была принята 23 июня 1992 года [6] и предоставляет государствам право выбора: защищать работников путем установления привилегий при выплате заработной платы, то есть эти выплаты предшествуют взысканию обязательным платежам и (или) с помощью гарантийных учреждений, имеющих защитить интересы работников обанкротившихся предприятий. Суммы, выплачиваемые указанными учреждениями не могут быть меньше установленного государством гарантированного минимума.

Важным моментом в исследуемой проблеме есть конкретное определение места и роли трудовых стандартов Содружества Независимых Государств (СНГ) в дальнейшем развитии национального трудового законодательства, прежде всего в области защиты конституционного права граждан от незаконного увольнения. Так, межправительственным Соглашением о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 года [7] предусмотрено, что при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией или реорганизацией юридического лица, сокращением численности или штата работников, на трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации, предусмотренные законодательством страны трудоустройства для высвобождаемых по этим основаниям работников. В этом случае, как предусматривает Соглашение, трудящийся-мигрант возвращается в страну, из которой он прибыл, за счет средств работодателя.

На основании изложенного можно прийти к следующему выводу. Сейчас в Казахстане действует более 20 конвенций Международной Организации Труда. Как член МОТ, Республика Казахстан обязана не только воплощать в жизнь ратифицированные документы МОТ, но и не имеет права игнорировать все другие международно-правовые предписания. Конечно, есть в нашем законодательстве много пробелов в применении законодательства по защите прав человека от незаконного освобождения, которые требуют устранения.

Сноски/References/Иқтибослар

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (The Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V) // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=1246;-58.

2. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. (The Universal Declaration of Human Rights. Adopted by resolution 217 A (III) of the UN General Assembly of December 10, 1948) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года и вступил в силу 3 января 1976 года (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Adopted by the UN General Assembly on December 16, 1966 and entered into force on January 3, 1976) // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml.

4. Конвенция Международной Организации Труда от 2 июня 1982 года № 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (Convention of the International Labor Organization dated June 2, 1982 № 158 "On the termination of labor relations at the initiative of the entrepreneur") // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30242646#pos=1;-109.

5. Рекомендация № 166 Международной организации труда "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ) (Recommendation No. 166 of the International Labor Organization "On the termination of labor relations at the initiative of the entrepreneur" (Adopted in Geneva on 06/22/1982 at the 68th session of the ILO General Conference)) // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=5198#040034595487736335>.

6. Конвенция Международной Организации Труда № 173 "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя" (Женева, 23 июня 1992 года) (Convention of the International Labor Organization No. 173 "On the Protection of the Claims of Workers in the Case of Insolvency of an Entrepreneur" (Geneva, June 23, 1992)) // https://online.zakon.kz/m/Document/?doc_id=30243121.

7. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года) (с изменениями и дополнениями от 25.11.2005 г.). Ратифицировано Республикой Казахстан постановлением Верховного Совета РК от 8 сентября 1994 г. № 147-XIII Agreement on cooperation in the field of labor migration and social protection of migrant workers (Moscow, April 15, 1994) (as amended on November 25, 2005). Ratified by the Republic of Kazakhstan by the resolution of the Supreme Council of the Republic of Kazakhstan dated September 8, 1994 No. 147-XIII.