

ОСНОВАНИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОВРЕМЕННОМУ РОССИЙСКОМУ И ФРАНЦУЗСКОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

© 2016 г. Ирина Анатольевна Филипова¹

Правовое регулирование прекращения трудового договора является одним из ключевых моментов трудового права. Завершение отношений между сторонами трудового договора регламентируется законодательством любого современного государства. В статье рассмотрены сходства и различия в правовом регулировании прекращения трудового договора по законодательству Российской Федерации и Французской Республики. Автором предлагаются отдельные меры по совершенствованию российского трудового законодательства с учетом французского опыта.

Legal regulation of termination of the employment contract is one of the key aspects of labor law. The completion of the relations between the parties of the employment contract is governed by the laws of any modern state. This article examines the similarities and differences in the legal regulation of termination of the employment contract under the legislation of the Russian Federation and the French Republic. The author proposes some measures for the improvement of Russian labor legislation taking into account the experience of France.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовой договор, прекращение трудового договора, увольнение, срок предупреждения об увольнении, истечение срока трудового договора, компенсации.

Key words: labor legislation, employment contract, termination of employment contract, dismissal, period of notice, expiration of the employment contract, compensations.

Вопрос о прекращении трудовых отношений на практике является одним из важнейших в сфере труда. Увольнение работника влечет серьезные последствия как для самого работника, так и для работодателя, вынужденного искать ему замену. Увольнения работников в совокупности за определенный период влияют на социальный климат в обществе.

Законодательные требования к условиям и порядку прекращения трудового договора направлены в первую очередь на защиту работников от произвола со стороны работодателей как более сильной стороны трудовых отношений. В то же время действующие нормы трудового законодательства устанавливают определенные разумные ограничения при волеизъявлении работников, призванные не допустить злоупотреблений с их стороны. Все это позволяет поддерживать систему социально-трудовых отношений в состоянии устойчивого равновесия.

Правовое регулирование трудовых отношений в России и во Франции имеет схожие черты, в отличие, например, от трудового законодательства лю-

бой из этих стран и законодательства о труде США, Великобритании и даже Германии, и несмотря на то что Франция, Великобритания и Германия являются членами Европейского Союза, а Германия, как и Франция, относится к континентальной правовой семье. В Германии, например, нет специального трудового кодекса, отношения в сфере труда регулируются гражданским законодательством.

В целях совершенствования трудового законодательства Российской Федерации будут полезными изучение относительно близкого французского опыта, проведение сравнительного анализа правовых норм российского и французского законодательства, а также исследование правоприменительной практики обеих стран.

Согласно Трудовому кодексу РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон трудового договора;
- истечение срока его действия;
- расторжение договора по инициативе работника;
- расторжение договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение правил заключения трудового договора, исключающее возможность продолжения работы;

¹ Доцент кафедры гражданского права и процесса юридического факультета Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, кандидат юридических наук (E-mail: irinafilipova@yandex.ru).

Irina Filipova, assistant Professor of Department of civil law and procedure law faculty of Nizhny Novgorod state University named N.I. Lobachevsky, PhD in Law (E-mail: Irinafilipova@yandex.ru).

специальные обстоятельства, предусмотренные в п. 6–9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказы работника от работы в новых условиях по разным причинам).

Сравним российское трудовое законодательство по данному вопросу с нормами Трудового кодекса Франции – *Code du travail français*.

Так же как и Трудовой кодекс РФ, Трудовой кодекс Франции предусматривает возможность прекращения трудового договора по соглашению между его сторонами – работником и работодателем. Такая возможность появилась с внесением поправок в Трудовой кодекс Франции в 2008 г. (ст. L 1237-11 – L 1237-16). Прекращению трудового договора в этом случае должны предшествовать следующие этапы:

1) собеседование сторон договора;

2) подписание соглашения (с правом отзыва в течение последующих 15 рабочих дней, что отличается от российского опыта: согласно трудовому законодательству и судебной практике Российской Федерации соглашение обязательно для подписавших его сторон и не может быть изменено в одностороннем порядке);

3) запрос об утверждении соглашения в la DIRECCTE – региональном управлении Министерства труда, занятости и социального диалога (Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social) Франции, которое дает ответ в течение 15 рабочих дней.

Как видим, волеизъявление сторон по вопросу о прекращении трудового договора во Франции формально является недостаточным и должно сопровождаться подписанием указанного соглашения третьим субъектом – специальным государственным органом, чего не требуется для прекращения трудового договора в результате соглашения сторон по российскому законодательству. Такое ограничение усмотрения сторон договора во Франции объясняется необходимостью страхования работника на случай безработицы.

За первое полугодие 2014 г. в региональные управления Министерства труда, занятости и социального диалога Франции было подано 179 293 запроса на утверждение соглашений о прекращении трудовых договоров, что составляет в среднем 29 882 в месяц, 94 % из них были одобрены².

Следующее основание прекращения трудового договора – истечение срока его действия. Российским законодательством на работодателя возложена обязанность письменно предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня (ст. 79 Трудового кодекса РФ). Не требует такого предупреждения только прекращение договора с работником, исполнявшим обязанности временно отсутствующего постоянного работника. Если работодатель не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор на неопределенный срок. Впрочем, согласно судебной практике предупреждение работодателем работника не заблаговременно, но лишь в день увольнения может повлечь только продление срока действия договора на три дня, но не трансформацию такого договора в бессрочный³.

Аналогичное положение о трансформации срочного трудового договора в договор на неопределенный срок, если стороны продолжили отношения, предусмотрено в ст. L 1243-11 Трудового кодекса Франции.

Наиболее часто встречающееся в российской практике основание прекращения трудового договора – увольнение работника по собственному желанию (расторжение трудового договора по инициативе работника, ст. 80 Трудового кодекса РФ). Оно предполагает предупреждение работником работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели. Увольнение работника по собственному желанию согласно российскому законодательству:

1) требует письменного заявления работника;

2) не обязывает работника указывать в заявлении причину увольнения;

3) предусматривает возможность работника отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения (две недели по общему правилу) и остаться на работе. Исключение составляет приглашение работодателем в письменной форме другого работника, которому нельзя отказать в заключении трудового договора по российскому законодательству.

Прекращение трудового договора по инициативе работника во Франции именуется “*démission*” и предполагает ясно выраженное желание работника уволиться. Оно может быть выражено как пись-

² См.: Anzil C. La rupture conventionnelle a-t-elle le vent en poupe? Source: Ministère du travail, 01.08.2014 // JuriTravail.com // <http://www.juritruavail.com/Actualite/Rupture-amiable-conventionnelle-commun-accord/Id/147561> (Дата обращения: 10.04.2015 г.).

³ Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 17 октября 2012 г. (по делу № 33-2935) // СПС “Консультант Плюс”: судебная практика // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=433309> (Дата обращения: 10.04.2015 г.).

менно, так и устно. Увольнение по инициативе работника не должно быть связано с давлением со стороны работодателя, не может быть обусловлено виновными действиями работодателя. Если работодатель уволит работника, в заявлении об увольнении по собственному желанию которого в качестве причины указано на неправомерные действия работодателя в отношении работника, например о невыполнении работодателем обязательств, взятых на себя по трудовому договору, то работник, обратившись затем в Conseil des prud'hommes (суд по трудовым спорам)⁴, может добиться переквалификации увольнения на прекращение трудового договора работодателем без действительной и серьезной причины, что повлечет финансовые санкции в отношении работодателя.

Для оформления такого увольнения работодателю недостаточно высказанного работником под влиянием эмоций желания уволиться. Зато, если работник высказал четкое и ясное намерение прекратить трудовые отношения, он не может отозвать свое заявление, а работодатель не обязан удовлетворять просьбу работника об отзыве заявления об увольнении и о продолжении работы.

Трудовой кодекс Франции не предусматривает обязательного письменного заявления работника об увольнении. Таким образом, устное заявление об увольнении не противоречит французскому законодательству, работодатель должен лишь зафиксировать его в своих документах, получив подпись работника. Правда, в коллективном договоре или трудовом договоре может быть установлена обязательная письменная форма заявления об увольнении.

Срок для предупреждения о предстоящем увольнении в Трудовом кодексе Франции также не предусмотрен. Исключение составляют отдельные категории работников (журналисты, домашние работники и т. д.). Конкретные сроки указываются обычно в отраслевом соглашении, коллективном договоре или трудовом договоре.

Так же как и по российскому трудовому законодательству (ст. 127 Трудового кодекса РФ), согласно французскому закону работник вправе взять до увольнения неиспользованный ранее отпуск, если работодатель согласится с этим, иначе выплачивается компенсация.

⁴ Conseil des prud'hommes – суд по трудовым спорам. Суд формируется на паритетных началах из равного числа избираемых на 5-летний срок представителей работников и работодателей. Члены Conseil des prud'hommes могут не иметь специального юридического образования. В настоящее время во Франции действуют около 300 таких судов.

Если работник покинет рабочее место до истечения срока предупреждения об увольнении, работодатель – это происходит нечасто – может обратиться в Conseil des prud'hommes и потребовать компенсации ущерба, причиненного действиями работника. Сумма компенсации равняется сумме заработка, который получил бы работник, отработав положенное время. Компенсация может быть достаточно большой, если учесть, что некоторые соглашения предусматривают срок предупреждения об увольнении продолжительностью до трех месяцев. В соответствии со ст. L 1237-3 Трудового кодекса Франции солидарную с работником ответственность понесет новый работодатель.

Подобные компенсации работодателям не предусмотрены российским трудовым законодательством, исключение составляют профессиональные спортсмены (ст. 348.12 Трудового кодекса РФ). Российский работодатель может лишь изменить формулировку прекращения трудовых отношений с увольнения по инициативе работника на увольнение за прогул (при соблюдении всех формальностей, предусмотренных законом для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, в данном случае – в виде увольнения, но уже по инициативе работодателя).

Кстати, французский работник по срочному трудовому договору не может уволиться по собственному желанию без уважительной причины, чего не требует российское законодательство⁵. Уважительной причиной, к примеру, будет трудоустройство в другую компанию по трудовому договору на неопределенный срок, утрата профессиональной трудоспособности и т.д. Французский работник, расторгнувший срочный трудовой договор без уважительной причины, по решению суда может быть вынужден выплачивать компенсацию работодателю⁶.

Другое распространенное на практике основание прекращения трудового договора – увольнение по инициативе работодателя. В российском законодательстве оно предусмотрено ст. 81 Трудового кодекса РФ. Основаниями для такого увольнения могут быть:

- 1) виновные действия со стороны работника;
- 2) увольнение при отсутствии вины работника.

⁵ См. подробнее: Филипова И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции // Вестник ННГУ им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 1. С. 291–298.

⁶ См.: Arrêt de la Cour de Cassation, 09.02.2011 № 09-42.485 // Legifrance.gouv.fr. Le service public de la diffusion du droit // http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rec hJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000_23576764&fastReqId=1333584318&fastPos=1 (Дата обращения: 10.04.2015 г.).

К основаниям первой группы относятся: увольнение за прогул, за появление в нетрезвом виде, за разглашение охраняемой законом тайны, за совершение по месту работы хищения и т. д. Во вторую группу входят: ликвидация организации, сокращение штата, недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации, и т. д.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с нормами французского трудового права именуется иначе, чем увольнение по собственному желанию (не “*démission*”, а “*licenciement*”), и допускается в следующих случаях:

1) по персональным мотивам (по причинам личного характера);

2) по экономическим мотивам.

При увольнении по инициативе работодателя работнику обязательно должно быть вручено письменное уведомление о предстоящем увольнении с указанием причин. Если работник оспаривает увольнение в *Conseil des prud’hommes*, то работодатель, отстаивая правомерность своих действий, может ссылаться только на те причины, которые названы в уведомлении. Работник вправе ссылаться и на другие факты.

Увольнение по персональным мотивам может быть следствием совершения работником дисциплинарного проступка. Тогда оно будет аналогичным увольнению за виновные действия со стороны работника по российскому законодательству. Кроме того, увольнение по персональным мотивам может быть следствием несоответствия работника занимаемой должности из-за недостаточной квалификации, если работодатель не имеет возможности перевести его на другое место работы. Главное – у работодателя в этом случае должна быть действительная и серьезная причина (*cause réelle et sérieuse*) для прекращения трудовых отношений с работником. Если таких оснований нет, Трудовой кодекс Франции предусматривает наложение на работодателя финансовых санкций, величина которых зависит от стажа работы сотрудника и размера организации. Согласно ст. L 1235-3 Трудового кодекса Франции, если работник отработал в компании не менее двух лет и численность персонала составляет не менее 11 человек, работодатель, уволивший работника без действительной и серьезной причины, будет обязан выплатить такому работнику компенсацию в размере не менее чем его заработная плата за шесть месяцев работы. При меньшем стаже работы лица в организации (либо меньшем коли-

честве сотрудников в компании) работник также имеет право на компенсацию, которая будет рассчитываться в зависимости от понесенного работником ущерба, размер компенсации утверждается судом.

Процедура увольнения работника по персональным мотивам включает несколько обязательных моментов:

1) вызов работника на собеседование;

2) проведение собеседования (не ранее чем через пять рабочих дней после вызова);

3) при принятии работодателем решения об увольнении – уведомление об увольнении работника (не ранее чем через два рабочих дня после собеседования).

Если работодатель нарушил процедуру, работник получает право на компенсацию в размере одного месячного заработка согласно ст. L 1235-2 Трудового кодекса Франции. При несоблюдении процедуры (а равно при превышении месячного срока для увольнения за дисциплинарный проступок, при нарушении работодателем дополнительных требований, установленных коллективным договором) суд может обязать работодателя выплатить дополнительные средства уволенному работнику. Так, работник получает право на 1/5 месячного заработка за каждый год стажа и дополнительно на 2/15 месячного заработка за каждый год стажа сверх 10 лет (ст. L 1234-9 и R 1234-2 Трудового кодекса Франции). Компенсация не выплачивается, если работник уволен за серьезный или тяжелый проступок.

Согласно судебной практике серьезный проступок (*faute grave*) – это поступок работника, который делает невозможной дальнейшую работу лица в компании, например, физическое насилие в отношении другого работника. Тяжелый проступок (*faute lourde*) – это намеренные действия работника по причинению вреда работодателю. И в первом, и во втором случае работник теряет право на пособия, компенсации и период предупреждения о предстоящем увольнении, что в очередной раз и было подтверждено решением Кассационного Суда Франции от 9 июля 2014 г. № 13-17.805⁷.

Увольнение по инициативе работодателя по экономическим мотивам (ст. L1233-3 и следующие статьи Трудового кодекса Франции) не имеет отношения к личности работника. Прекращени-

⁷ *Felix C. Mordre son collègue: carton rouge pour le salarié*, 25.07.2014 // *JuriTravail.com* // <http://www.juritruvail.com/Actualite/Faute-grave-lourde/Id/146361> (Дата обращения: 10.04.2015 г.).

ем трудового договора по данному основанию будет:

- увольнение работника вследствие реорганизации предприятия, необходимой для сохранения его конкурентоспособности;

- увольнение из-за прекращения деятельности предприятия.

Срок предупреждения работника о предстоящем увольнении составляет минимум два месяца (норма схожа с нормой российского законодательства, предусматривающей предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ). Указанное правило распространяется на работников, чей стаж работы в организации составляет более двух лет. Срок предупреждения сокращается до одного месяца, если стаж работы сотрудника более полугода, но менее двух лет, при меньшем стаже работы срок предупреждения законом не предусмотрен. Для сравнения: российское законодательство устанавливает обязанность работодателя предупредить о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата даже временных работников, срок трудового договора с которыми не превышает двух месяцев, – не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 Трудового кодекса РФ).

При рассмотрении вопроса о законности увольнения работника по экономическим мотивам необходимо учитывать, что французский работодатель должен способствовать переобучению работника, стараясь избежать его увольнения, а также принять меры по сохранению рабочих мест – по закону это является обязательным, когда увольнение касается минимум 10 сотрудников организации, в штате которой состоят 50 или более человек. Если работодатель не предпринимал никаких действий по переобучению работника, по рассмотрению возможностей гибкой занятости, то суд может переквалифицировать такое прекращение трудовых отношений по экономическим мотивам в увольнение по инициативе работодателя без действительной и серьезной причины с соответствующими неблагоприятными последствиями для работодателя⁸. Ведь в этом случае он не выполнил своих обязательств перед работником. Чтобы избежать санкций, работодатель обязан был совершить, как минимум, одно из следующих действий:

предложить работнику, которого планирует уволить по экономическим мотивам, *contrat de sécurisation professionnelle* – договор профессиональной защиты (понятие было введено в правовое поле Франции законом № 2011-893 от 28 июля 2011 г.)⁹. По данному договору, максимальная продолжительность которого составляет один год, работник может быть направлен на переобучение. Ему выплачивается пособие в размере 80% заработка);

выплатить работнику компенсации в размере, эквивалентном компенсациям за увольнение по персональным мотивам, если коллективным договором не предусмотрены более благоприятные для работника условия;

соблюдать право работника на приоритет в восстановлении на работе перед сторонними лицами.

Так же как и по российскому трудовому законодательству (ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ), увольнению работника по экономическим мотивам, например в связи с сокращением его должности, должно предшествовать предложение всех подходящих этому сотруднику вакантных рабочих мест¹⁰.

Если работодатель уволит работника по срочному трудовому договору до истечения срока его действия (без вины работника, при отсутствии утраты последним трудоспособности и обстоятельств форс-мажор), суд может обязать такого работодателя выплатить работнику компенсацию в размере среднего заработка за весь период, оставшийся до окончания срока договора.

В качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора во Франции предусмотрен акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя (*la prise d'acte de la rupture*). В Трудовом кодексе Франции упоминание об этой форме прекращения трудовых отношений отсутствует. Она создана судебной практикой – судами по трудовым спорам и Кассационным Судом Франции. Работник требует расторжения договора вследствие виновных действий (бездействия)

⁸ Arrêt de la Cour de Cassation, 2.07.2014 № 13-13.876 // <http://www.legifrance.gouv.fr/LeServicePublicDeLaDiffusionDuDroit/> // http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000_29194696&fastReqId=1761289754&fastPos=1 (Дата обращения: 10.04.2015 г.).

⁹ Loi du 28.07.2011 № 2011-893 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels // <http://www.legifrance.gouv.fr/LeServicePublicDeLaDiffusionDuDroit/> // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024408887&categorieLien=id> (Дата обращения: 10.04.2015 г.).

¹⁰ Arrêt de la Cour de Cassation, 02.07.2014 № 13-12.049 // <http://www.legifrance.gouv.fr/LeServicePublicDeLaDiffusionDuDroit/> // http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000_29194794&fastReqId=1573154043&fastPos=1 (Дата обращения: 10.04.2015 г.).

работодателя. Последствия для работодателя в этом случае значительно отличаются от последствий увольнения работника по собственному желанию. Применение данного основания возможно только через суд по трудовым спорам. Если суд не признает доводы работника убедительными, то прекращение трудового договора будет им квалифицировано как увольнение по собственному желанию. Если позиция работника будет признана судом правомерной, то прекращение трудовых отношений вызовет для работодателя такие же последствия, как увольнение работника без действительной и серьезной причины. Бремя доказывания обоснованности прекращения трудовых отношений лежит на работнике.

Кроме того, возможна иная форма прекращения трудовых отношений: через обращение работника в суд с просьбой расторгнуть трудовой договор вследствие неправомерных действий работодателя (*la résiliation judiciaire du contrat*). В этом случае решение о расторжении договора или оставлении его в силе будет приниматься судом. Если суд признает, что факты, изложенные работником, достаточны, для работодателя возникнут те же последствия, как и при увольнении работника без действительной и серьезной причины. Если позиция работника не будет признана судом убедительной, трудовой договор останется в силе. В отличие от предыдущей ситуации, трудовой договор на момент рассмотрения дела в суде действует, и работник продолжает работу. В случае использования акта расторжения трудового договора работником по вине работодателя сотрудник уже не работает в организации, когда суд рассматривает дело.

Два указанных основания прекращения трудового договора не имеют эквивалента в российской практике. Во Франции в настоящее время они встречаются все чаще. Юристы предвещают дальнейшее расширение их использования: только за первое полугодие 2014 г. были вынесены несколько постановлений Кассационного Суда Франции по данным вопросам¹¹.

В качестве отдельного основания для прекращения трудового договора во Франции выделяется достижение работником пенсионного возраста. Если работник, достигший возраста 62 лет, решит выйти на пенсию, он имеет право на получение

выходного пособия, но обязан заблаговременно предупредить работодателя о предстоящем увольнении. Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника в этом случае устанавливается в коллективном договоре, но не может превышать двух месяцев (ст. L 1234-1, L 1237-10 Трудового кодекса Франции). Выходное пособие составляет 0,5 месячного заработка при стаже работы от 10 до 15 лет, один месячный заработок при стаже работы от 15 до 20 лет, полтора месячных заработка при стаже работы от 20 до 30 лет и два месячных заработка при более длительном стаже.

Прекращение трудовых отношений с работником, достигшим пенсионного возраста, по инициативе работодателя обязывает последнего соблюсти ряд условий. Во-первых, работодатель должен за три месяца до наступления пенсионного возраста письменно спросить работника о его желании покинуть место работы. Во-вторых, работнику дается время на принятие решения и ответ работодателю – один месяц. Если работник соглашается, процедура аналогична увольнению по собственному желанию (с выплатой выходного пособия). Если работник не желает прекращать трудовые отношения, то работодатель не может повторно сделать такое предложение в течение года. При отсутствии у работника желания уволиться эту процедуру работодателю придется повторять ежегодно до достижения работником 70-летнего возраста (L 1237-5 Трудового кодекса Франции).

В соответствии с французским законодательством при увольнении по любому основанию работнику должен быть выдан расчетный лист (второй экземпляр документа, подписанный работником, остается у работодателя). Работник в течение шести месяцев после подписания расчетного листа может его оспорить.

В обязанности французского работодателя входит также выдача работнику рабочего свидетельства (*certificat de travail*), штраф за невыполнение этой обязанности составляет 750 евро. В свидетельство заносятся данные о приеме и увольнении работника, занимаемой им должности, переводах и т. д. В общем виде информация, содержащаяся в *certificat de travail*, соответствует записям в трудовую книжку российского работника.

Последняя обязанность работодателя – выдать работнику справку для представления в государственное бюро занятости (*l'attestation Pôle Emploi*), что позволит работнику реализовать свое право на страхование от безработицы.

¹¹ *Tayefeh J. Résiliation judiciaire du contrat de travail: les manquements graves de l'employeur doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail // Village de la Justice. La communauté des métiers du Droit, 18.06.2014 // <http://www.village-justice.com/articles/Resiliation-judiciaire-contrat,17169.html> (Дата обращения: 10.04.2015 г.).*

Французское трудовое законодательство не содержит такого основания для прекращения трудового договора, как перевод работника к другому работодателю, в российском законодательстве это – скорее пережиток советского законодательства о труде, когда подобный перевод производился с сохранением непрерывного трудового стажа и с правом на отпуск без отработки необходимого периода у нового работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренное ст. 83 Трудового кодекса РФ, также отсутствует в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора во французском законодательстве. В то же время Трудовой кодекс Франции содержит упоминание о обстоятельствах форс-мажор, наличие которых освобождает работодателя от выплаты компенсаций работникам при увольнении (L 1234-12 и L 1234-13 Трудового кодекса Франции). В любом случае формально увольнение происходит по инициативе работодателя. Отдельно предусмотрено и приостановление трудового договора с работником, который по медицинскому заключению не может выполнять работу (L 1226-3 Трудового кодекса Франции). Приостановление договора происходит на весь период профессионального переобучения такого сотрудника. В случае увольнения работника ему выплачивается компенсация работодателем или специальным фондом. Увольнение также считается проведенным по инициативе работодателя (L 1226-4-1 Трудового кодекса Франции).

В целом прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по российскому и французскому законодательству может быть сведено к трем наиболее употребительным основаниям прекращения: по соглашению сторон, по инициативе работника и по инициативе работодателя. В российском законодательстве большое значение имеет также прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, во французском законодательстве понятие обстоятельств, не зависящих от воли сторон, как специального основания для прекращения трудового договора отсутствует, договор прекращается по инициативе работодателя.

Анализ соотношения российского и французского трудового законодательства, представленный в настоящей статье, не касался специальных оснований прекращения трудового договора с отдельными категориями работников. Тем не менее таких особенностей, в частности связанных с государственной и муниципальной службой, много как в российском, так и во французском

законодательстве. Им посвящены исследования различных авторов¹². Во Франции государственная служба в принципе не регулируется трудовым законодательством. Есть комплекс специальных законов, регулирующих труд французских государственных служащих. При этом государственными служащими являются не только служащие министерств, государственных служб и учреждений, но и преподаватели, работники больниц. В отличие от Франции в России согласно ч. 7 ст. 11 Трудового кодекса РФ действие трудового законодательства распространяется на государственных гражданских и муниципальных служащих, но с особенностями, предусмотренными специальным законодательством о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Правовое регулирование прекращения трудового договора как в российском, так и во французском трудовом законодательстве урегулировано достаточно подробно. В то же время необходимо отметить правотворческую роль французских судов в сфере регулирования вопросов, связанных с прекращением трудового договора. Именно судебной практикой были созданы две модели прекращения трудовых отношений по инициативе работника, но вследствие ненадлежащего поведения работодателя. В российской правовой традиции создание таких не предусмотренных Трудовым кодексом РФ моделей прекращения трудового договора отсутствует.

Интересными с точки зрения возможного взаимодействия российским законодателем представляются следующие положения французского трудового права. Во-первых, это право работодателя требовать выплаты компенсации от работника за неотработанный период времени после предупреждения об увольнении по собственному желанию. Сейчас работодатель вправе лишь провести процедуру дисциплинарного производства и уволить работника за прогул. Представляется позитивной замена “угрозы” увольнения за прогул уплатой материальной компенсации работодателю. Данная мера, учитывая интересы работодателя, позволит снизить психологическое давление на работника со стороны непосредственного руководителя и (или) руководства организации.

Во-вторых, в п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ следует внести дополнительное основание, позво-

¹² См.: Братановский С.Н. Соотношение общих и специальных оснований прекращения муниципальных служебных отношений // Гос. и право. 2010. № 10. С. 49–57; Пресняков М.В., Чаннов С.Е., Гарячук И.Н. Расторжение служебного контракта: практические проблемы // Справочник кадровика. 2012. № 8. С. 60–70.

ляющее работодателю уволить работника: за психологическое насилие над личностью другого работника. Во Франции такое насилие – *harcèlement moral* – трактуется судами как серьезный проступок (*faute grave*) наравне с физическим насилием. В России более известен термин “моббинг”, который обозначает то же самое. Введение данной поправки в Трудовой кодекс РФ будет целесообразным вместе с рядом дополнений, обязывающих работодателя реагировать на факты моббинга. Так, к примеру, французские работодатели обязаны принимать все необходимые меры для предотвращения или прекращения психологического насилия одного работника в отношении другого. С этой целью в 2008 г. в Трудовой кодекс Франции была введена норма об обязанности работодателя принимать меры для обеспечения безопасности и

защиты не только физического, но и психического здоровья работника (ст. L4121-1 Трудового кодекса Франции).

В-третьих, безусловно положительный эффект на ослабление социальной напряженности в обществе окажет признание в Трудовом кодексе РФ за работником, ранее уволенным вследствие сокращения штата, приоритетного права возвращения на прежнюю работу в случае, если работодатель по истечении определенного периода вернет сокращенные ставки в штатное расписание. Это положение, с одной стороны, предоставит дополнительные гарантии увольняемым работникам, с другой – уменьшит стремление работодателей избавиться от неудобных руководству сотрудников путем проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации.