

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2022.16.87.006

Правовые модели расторжения трудового договора по инициативе работодателя в России и за рубежом

Михальская Арина Олеговна

Аспирант,
кафедра трудового права и права социального обеспечения,
Московский государственный юридический
университет им. О.Е. Кутафина,
125993, Российская Федерация, Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9;
e-mail: anira-am-95@yandex.ru

Аннотация

В статье анализируются различные классификации правовых моделей расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Автором выделяются три основных подхода расторжения трудового договора по инициативе работодателя, получивших развитие в науке трудового права. В работе отмечаются недостатки и преимущества каждого из подходов, их практическая ценность. Особое значение для автора представляют модели расторжения трудового договора, которые основаны на содержании трудовых гарантий, предоставляемых работнику при его увольнении. Делается вывод о том, что для создания наиболее гармоничной модели расторжения трудового договора российскому законодателю важно опираться на опыт тех стран, которые схожи с Российской Федерацией по экономическому и социальному положению, в которых действует культура увольнения, похожая на российскую, и в которых работодатель и работник склонны идти на компромисс при прекращении трудовых правоотношений.

Для цитирования в научных исследованиях

Михальская А.О. Правовые модели расторжения трудового договора по инициативе работодателя в России и за рубежом // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 7А. С. 42-52. DOI: 10.34670/AR.2022.16.87.006

Ключевые слова

Правовая модель, трудовой договор, расторжение трудового договора, работодатель, работник.

Введение

В доктрине трудового права активно ведутся дискуссии о становлении различных правовых моделей расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которые, на наш взгляд, не были должным образом рассмотрены в юридической литературе. Учеными закладываются различные критерии при определении понятия правовой модели, признаков, позволяющих разграничивать модели прекращения трудовых отношений, а также практических особенностей каждой из выдвигаемых моделей.

Основная часть

Термин «правовая модель», или «модель правового регулирования», в последнее время все чаще используется авторами различных публикаций и исследований.

Понятие «модель» произошло от латинского слова *modus (modulus)*, что означает «мера», «образ», «способ» и т. п. Первоначально его значение было связано со строительным искусством, и слово использовалось в европейских языках для обозначения образца, прообраза или вещи, сходной в каком-то отношении с другой вещью [Штофф, 1966, 7].

В широком смысле под «моделью» понимается любой мысленный или знаковый образ моделируемого объекта (оригинала) [Ивин, Никифоров, 1997].

А.С. Безруков в своем диссертационном исследовании определил правовую модель как созданную в результате абстракции, идеализации или наблюдения форму отражения правовой действительности, находящуюся в отношении соответствия с исследуемым объектом, служащую средством отвлечения и выражения внутренней структуры сложного правового явления, несущую информацию об объекте или выполняющую специальную описательную задачу [Безруков, 2008, 20].

Модель в юриспруденции – это интеллектуально-волевое описание, в достаточной степени повторяющее существенные свойства моделируемого объекта, процесса или явления государственно-правовой жизни, сформировавшееся под влиянием всей совокупности объективных и субъективных факторов общественного развития [Плетников, 2016, 125].

С.А. Грачева расценивает правовую модель как гносеологический инструмент права, позволяющий воздействовать на различные правовые процессы и ситуации, в том числе в целях повышения действенности и эффективности нормативных правовых актов, оптимизации правоприменительной деятельности, рационализации построения внутригосударственных и межгосударственных правовых связей [Акопян и др., 2014, 18].

Опираясь на вышеуказанные авторитетные мнения, мы полагаем, что правовая модель – это не просто некий прогнозируемый вариант оптимального правового регулирования будущих явлений и процессов, складывающихся в общественных отношениях, а, скорее, определенная совокупность правовых ценностей, закладываемых обществом в развитие отношений между субъектами права и позволяющая сформулировать когнитивное представление о явлениях государственно-правовой жизни, их генезисе и сущности в целом.

В связи с этим на основе разработок общей теории права под правовой моделью расторжения трудового договора по инициативе работодателя мы предлагаем понимать совокупность ценностно-правовых установок, определяющих порядок прекращения трудовых отношений между работодателем и работником вне зависимости от воли последнего.

В трудовом праве выделяются различные модели расторжения трудового договора, которые

понимаются в самом широком смысле. Однако к единой классификации ученые до сих пор не пришли.

Первая группа авторов (например, А.М. Лушников, М.В. Лушникова) выделяет модели прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, которые основаны на открытом и закрытом перечнях оснований расторжения трудового договора.

Основополагающим критерием выделения таких правовых моделей является наличие уважительной причины для работодателя уволить работника: именно это позволяет не допустить случаев необоснованного увольнения работников.

Первая модель основана на открытом перечне оснований прекращения трудовых отношений и базируется на том, что законодатель устанавливает общую норму о правомерности увольнения работника, а соразмерность причины увольнения работника и тяжести совершенного проступка определяется работодателем или правоприменительным органом с учетом обстоятельств каждой ситуации.

Данная модель увольнения характерна для западных стран и обеспечивает ряд юридических гарантий для работника, таких как уважительность причины увольнения, его обоснованность, предупреждение работника об увольнении, выплата выходного пособия.

Эта модель расторжения трудового договора нашла отражение в Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений (1982 г.) и Рекомендации МОТ № 166 (1982 г.) [Лушников, Лушникова, 2018, Ратехина, 15].

Открытый перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя установлен в Кодексе труда Франции, предусматривающем, что работник может быть уволен либо по личным мотивам, либо по экономическим причинам. Сама причина увольнения определяется работодателем по его усмотрению; она должна быть реальной и серьезной (*de cause réelle et sérieuse*) для расторжения трудового договора с работником.

Так, в деле № 20/02897 от 17 марта 2022 г. Апелляционный суд Версаля признал незаконным и дискриминационным увольнение 58-летнего сотрудника по причине достижения им предпенсионного возраста, поскольку данное основание не являлось серьезным для увольнения работника¹.

Исключением из этой модели является концепция «найма по желанию» (*at-will employment*) в практике судов США, согласно которой работодатель вправе уволить работника без объяснения причины, а также без уведомительного порядка. Первоначально некоторые ученые считали эту концепцию справедливой по отношению к обеим сторонам трудовых отношений, однако опасения по поводу преимущества работодателя над работниками и возможности работодателя увольнять работников по незаконным причинам обусловили появление исключений в применении данной концепции, благодаря которым работодатель ограничен в возможностях уволить работника (например, в коллективных договорах). Следует отметить, что концепция найма по желанию будет применяться даже в том случае, если об этом упоминалось лишь в письме о приеме на работу.

Так, в деле *Dore v. Arnold Worldwide Inc.* Верховный суд США признал законным увольнение работника, устроившегося на работу по собственному желанию на основании оффера работодателя. Суд указал, что формулировка в письме о приеме на работу «работник может быть уволен в любое время» подразумевает применение к трудовым отношениям

¹ См.: Cour d'appel de Versailles, 17 mars 2022, n° 20/02897.

концепции «найма по желанию», согласно которой работодатель вправе не обосновывать работнику причину увольнения².

Вторая модель основана на закрытом перечне оснований увольнения и исходит из формулирования в законе четких причин увольнения, которые не могут применяться на практике работодателем произвольно. По сути, эта правовая модель, в отличие от вышеприведенной, уравнивает основания и причины увольнения, тем самым ограничивая свободу работодателя в выборе повода для увольнения работника.

Анализ источников трудового права свидетельствует о том, что данная модель расторжения трудового договора может как включать исчерпывающие конкретные основания увольнения работника по инициативе работодателя, содержащиеся в общих нормах трудового законодательства, так и предусматривать дополнительные основания для увольнения работника, отсылающие к специальным нормам трудового законодательства.

В международной практике, в основном в странах СНГ, сформировались два варианта определения перечня «иных», или дополнительных, оснований увольнения работника по инициативе работодателя, за исключением тех, которые прямо предусмотрены в трудовом законодательстве:

- формулирование дополнительных оснований увольнения в специальных нормах трудового законодательства (например, ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 326 Трудового кодекса Киргизской Республики, ст. 263 Трудового кодекса Республики Молдовы);
- формулирование дополнительных оснований увольнения в нормативно-правовых актах, посвященных отдельным категориям или группам работников (например, несоответствие госслужащего занимаемой должности согласно законодательству о государственной службе).

Отдельный интерес в науке вызывает вопрос о соотношении между универсальными и дополнительными (специальными) основаниями увольнения, т.е. о том, не будут ли специальные основания увольнения подменять универсальные, тем самым способствуя практике несправедливого увольнения определенных групп работников.

Как правило, специальные основания увольнения принимаются в менее жестком формате обсуждения, чем положения кодифицированного трудового законодательства, и могут быть не замечены в таком обсуждении при принятии специального акта в отношении определенной группы работников. Как следствие, установление для конкретной группы работников особых условий увольнения, вступающих в конфликт с нравственными и правовыми ценностями, может повлечь неблагоприятные последствия для работников этой социальной группы. Скажем, будет ли справедливым увольнение суррогатной матери (допустим, соответствующий закон будет принят) в случае установления полового контакта с коллегой и вследствие этого беременности такой работницы? С одной стороны, да, потому что это нарушение требований, предъявляемых к суррогатным матерям; с другой стороны, нет, поскольку нарушается универсальная для работника гарантия о недопустимости увольнения беременной женщины.

Как нам представляется, установление дополнительных оснований увольнения в каких-либо нормативно-правовых актах, кроме основного акта, принимающегося по особым правилам юридической техники, может не только нести в себе правовые коллизии, но и являться способом

² См.: Supreme Court of California, *Dore v. Arnold Worldwide Inc.*, 3 August 2006, No. S124494.

обхода универсальных гарантий работника в случае изменения политического, религиозно-культурного или правового восприятия обществом вопросов человеческого развития и устройства государственно-правовых отношений.

Очевидно, что преимуществом единого (универсального) закрытого перечня оснований увольнения, который предусмотрен в основном в странах СНГ, является то, что работника не могут уволить по каким-либо другим основаниям – тем, которые не установлены в законе о труде. С другой стороны, такой подход оказывается совершенно неоправданным в случае появления на практике новых форм злоупотребления правом со стороны работодателя либо работника или в случае необходимости регулирования отдельных видов трудовой деятельности, а также при возникновении новых оснований увольнения (например, харассмент, интернет-буллинг, увольнение лиц, пребывающих на удаленной работе, и т. п.).

Рассуждая о необходимости закрепления открытого или закрытого перечня оснований увольнения в российском трудовом законодательстве, мы солидарны с мнением ученого М.Х. Хасенова, который считает, что для Российской Федерации будет целесообразно сохранить относительно закрытый перечень оснований увольнения, поскольку закон не в состоянии предусмотреть все случаи увольнения по инициативе работодателя, особенно в контексте научно-технического прогресса и усложняющихся общественных отношений. К тому же это не противоречит Конвенции МОТ № 158 и Рекомендации МОТ № 166, которые устанавливают наличие законных оснований в качестве обязательного условия увольнения работника [Хасенов, 2022, 86].

Недостатком же данного подхода является то, что за бортом приведенной классификации правовых моделей остаются страны, в которых не предусмотрен перечень оснований для увольнения работника работодателем. Кроме того, ряд государств не идет по пути формулирования оснований для увольнения, а устанавливает запреты или гарантии защиты от необоснованного увольнения работников, что нивелирует значение рассмотренного подхода в общем масштабе.

Вторая группа авторов (например, Е.В. Сыченко, И.А. Филиппова, В.А. Шевченко) рассматривает модели расторжения трудового договора по инициативе работодателя исходя из деления стран по правовым семьям.

Например, В.А. Шевченко выделяет четыре модели увольнения: 1) американскую, которая характеризуется широкой свободой работодателя увольнять своих работников; 2) западноевропейскую, для которой характерно введение общих ограничений (например, во Франции); 3) восточноевропейскую, основанную на четком перечне оснований расторжения трудового договора (например, в Болгарии, Венгрии, России); 4) модель, выдвигаемую Международной организацией труда в Конвенции № 158, которая по своей сути схожа с восточноевропейской, и разница только в том, что она не определяет основания увольнения, а устанавливает запреты на необоснованное увольнение со стороны работодателя [Власов, Низовцев, Шевченко, 1997, 544].

Е.В. Сыченко выстраивает свою классификацию правовых моделей регулирования труда исходя из деления стран на континентальную, латинскую, англосаксонскую и скандинавскую правовые семьи. При этом в отдельную группу исследователь помещает Китай и Японию, трудовое законодательство которых явно отличается от такового в государствах, относящихся к выделяемым ученым правовым семьям [Сыченко, 2021, 4].

Так, в Китае и Японии действует очень строгая политика в отношении процедуры увольнения (исключение – чрезвычайные обстоятельства). Непредставление каких-либо

разумных оснований для увольнения будет считаться злоупотреблением правами работника, если он решит подать иск. В отличие от США, в Японии и Китае не действует концепция «найма по желанию». Это означает, что работодатель не может уволить сотрудника без причины. Карьере здесь уделяется огромное внимание. Конкретное место работы – это не только зарплата, но и социальный статус, а также важный этап в карьере.

И.А. Филиппова выделяет только две модели расторжения трудового договора: европейская (континентальная) обеспечивает высокий уровень социальных гарантий для работников, а англосаксонская (англо-американская) определяется значительной свободой работодателя в отношении увольнения [Филиппова, 2017, 137].

В зарубежной юриспруденции можно встретить подход, в котором выделяются только европейская и американская модели. Например, М. Мало и Х. Перес характеризуют модель, при которой в законе установлено выходное пособие за увольнение, как европейскую, а ту, в которой судьи могут свободно принимать решение о компенсации, положенной работнику, – как американскую [Malo, Pérez, 2003, 49].

В. Б. де Ваате и Г. Давидов, выделяя европейскую и американскую модели, полагают, что первой модели придерживаются государства, для которых традиционно характерны высокие стандарты защиты при увольнении (Германия, Италия и Нидерланды), а второй – страны англосаксонской правовой системы, которые не особо регулируют вопросы положения работника на законодательном уровне и предоставляют работодателям возможность расторгать трудовые договоры по своему желанию (Великобритания, США) [Davidov, 2007, www; Vaate, 2017, 6].

В юридической науке приведены различные классификации правовых семей. Это затрудняет для нас выделение особенностей регулирования трудовых отношений в рамках стран, составляющих определенную группу.

Выделение правовых моделей по географическому признаку является, по нашему мнению, слишком общим: они не учитывают развитие трудовых отношений в других правовых семьях. Так, в указанных классификациях учеными нигде не была представлена религиозно-традиционная правовая семья, которая имеет свою специфику регулирования трудовых правоотношений в случае их прекращения. Например, по трудовому законодательству Ирана, работник может быть уволен только с одобрения Исламского совета по труду или Дискреционного совета по вопросам труда. Основанием для увольнения является невыполнение работником трудовых обязанностей или нарушение дисциплины на предприятии. Иных оснований для увольнения по инициативе работодателя в законодательстве Ирана не установлено, что почти не защищает работника от необоснованного увольнения.

Отдельно следует выделить смешанную правовую семью, где сочетаются элементы правовой семьи общего права с элементами романо-германской правовой семьи, а также с институтами традиционных и религиозных правовых систем (например, Шотландия, Израиль, ЮАР, Филиппины). Например, в ЮАР, являющейся ярким представителем смешанной правовой семьи, в настоящее время работник – это более защищенная сторона, чем работодатель. Если работодатель намеревается уволить сотрудника, он должен соблюсти сложную и строгую процедуру. Многие работодатели считают эти процессуальные требования настолько обременительными, что либо стараются их обойти, либо вообще боятся увольнять работников.

Так, в деле *Ntoyake vs Open Arms Home for Children* заведующий детским домом был уволен за то, что появился перед детьми в состоянии алкогольного опьянения. Комиссия по

примирению, посредничеству и арбитражу согласилась с тем, что работник виновен, однако арбитры сочли увольнение незаконным на том основании, что работнику на слушании не была предоставлена возможность подвергнуть перекрестному допросу тех, кто подал на него жалобу. Иными словами, неспособность работодателя облегчить стадию перекрестного допроса дисциплинарной процедуры привела к проигрышу дела³.

Из-за таких законодательных положений и решений прецедентного права южноафриканские работники сегодня являются одними из самых защищенных в мире. Ясно, что основная цель этих законов – сохранение занятости работников, даже если это создает трудности для работодателя. Судя по недавним тенденциям, по мере устаревания этой системы правовая защита работников от незаконного увольнения, вероятно, продолжит укрепляться, а способность работодателей эффективно управлять своими организациями будет все больше ограничиваться.

Недостатком вышеприведенных классификаций правовых моделей является и то, что они не учитывают разнородность правовых институтов в рамках одной правовой семьи. Так, несмотря на схожее происхождение трудового законодательства в европейских странах, нормативно-правовые акты, а также судебная практика в разных странах значительно отличаются.

Третья группа авторов (например, Э.М. Аминова, Е.С. Батусова, К.Н. Гусов, И.Я. Киселев, Ю.К. Краснов, Н.Л. Лютов) связывает модели расторжения трудового договора с предоставлением работнику определенных гарантий (например, наличие уведомительного порядка об увольнении, выплата компенсаций, наличие уважительной причины увольнения).

Так, К.Н. Гусов и Н.Л. Лютов выделяют две модели расторжения трудового договора с работниками по принципу ограничения возможностей работодателя увольнять работников: 1) модель компенсаций и предупреждения, когда работодатель не должен обосновывать законность увольнения; 2) модель законодательного ограничения оснований увольнения, которая используется в России и ряде других стран. Исключением из общего правила об ограничении свободы работодателя увольнять работников без уважительной причины, предупреждения или компенсации является правовая система США [Гусов, Лютов, 2022, 405].

Такие ученые, как Э.М. Аминова, И.Я. Киселев и Ю.К. Краснов, в качестве основы классификации моделей расторжения трудового договора используют наличие уважительной причины и предупреждения об увольнении [Аминова, Краснов, 2017, 144]. Первая модель допускает увольнение с предупреждением без уважительных причин и увольнение по уважительным причинам. Указанная модель преобладала до Второй мировой войны, к настоящему времени она сохранилась лишь в небольшой группе стран. Вторая модель допускает два вида увольнения, но оба по уважительным причинам: обычное увольнение – с предупреждением; чрезвычайное, иррегулярное, дисциплинарное увольнение – без предупреждения [Киселев, 2005, 137]. При этом в данной классификации речь идет об индивидуальных увольнениях.

В указанной классификации основополагающим критерием для увольнения по инициативе работодателя является наличие уважительной причины. В ст. 4 Конвенции МОТ № 158 закреплено, что «трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением

³ См.: *Ntoyake vs Open Arms Home for Children*, 2007, 10 BALR 946.

работника или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы». Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций неоднократно заявлял, что необходимость обосновывать увольнение уважительной причиной является краеугольным камнем положений Конвенции. Принятие этого принципа устраняет возможность для работодателя в одностороннем порядке прекратить трудовые отношения неопределенной продолжительности посредством установления периода уведомления или компенсации вместо этого.

Анализируя коллективные увольнения, Е.С. Батусова на основании Конвенции № 158 и Директивы 98/59/ЕС Совета от 20 июля 1998 г. выделяет страны, придерживающиеся трех основных моделей расторжения трудового договора с работниками: 1) страны с минимальными гарантиями для работников при их коллективном увольнении (Бельгия, Дания, Швейцария, США); 2) страны с максимальными гарантиями для работников при их коллективном увольнении (Франция, Италия); 3) страны, где соблюдается баланс интересов работников и работодателей (Финляндия, Германия, Испания) [Батусова, 2017, 134].

Из указанных точек зрения, по нашему мнению, наиболее применимой на практике оказывается классификация правовых моделей расторжения трудового договора с работником, предложенная К.Н. Гусовым и Н.Л. Лютовым. Здесь выделяется не только модель предупреждения и компенсаций, но и модель закрытого перечня оснований увольнения, которая заслуживает особого внимания. Несмотря на то, что в России закреплена обязанность для работодателя уведомлять сотрудника о предстоящем увольнении или выплачивать ему компенсацию, главным механизмом защиты работника от необоснованного увольнения все же остается относительно закрытый перечень оснований увольнения. Во Франции ключевое значение имеет серьезность причины увольнения работника, а также обязанность работодателя предупредить сотрудника об увольнении или выплатить ему компенсацию, размер которой зависит от стажа работника.

Данный подход, по нашему мнению, наглядно позволяет определить, как сочетаются между собой положение работодателей и положение сотрудников и каким факторам законодатель отдает приоритет при защите интересов увольняемых работников – саморегулированию, занятости или социальной защищенности населения.

Заключение

По нашему мнению, под *правовой моделью расторжения трудового договора по инициативе работодателя* следует понимать совокупность ценностно-правовых установок, определяющих порядок прекращения трудовых отношений между работодателем и работником вне зависимости от воли последнего.

В науке трудового права следует выделять три подхода расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

- модели, основанные на открытом и закрытом перечнях оснований расторжения трудового договора;
- модели, связанные с делением стран по правовым семьям;
- модели, связанные с предоставлением работнику определенных гарантий (например, наличие уведомительного порядка об увольнении, выплата компенсаций, наличие уважительной причины увольнения).

Для стран с открытым перечнем оснований увольнения характерно установление общей

нормы о правомерности увольнения работника, а соразмерность причины увольнения работника и тяжести совершенного проступка определяется работодателем или правоприменительным органом с учетом обстоятельств каждой ситуации (например, Франция, Германия, Австрия). Закрытый же перечень увольнений установлен в основном в странах СНГ, где преимуществом закрытого перечня оснований увольнения, является то, что работника не могут уволить по каким-либо другим основаниям – тем, которые не установлены в законе о труде. С другой стороны, такой подход оказывается совершенно неоправданным в случае появления на практике новых видов трудовой занятости.

Модель расторжения трудового договора, связанная с делением правовых семей, является слишком общей и не учитывает развитие трудовых отношений в других странах, поскольку в юридической науке приведены различные классификации правовых семей, в связи с чем затрудняет для нас выделение особенностей регулирования трудовых отношений в рамках стран, составляющих определенную группу.

Модель, связанная с наличием определенных гарантий, по нашему мнению, является наиболее практико-ориентированной. Однако не стоит забывать про англосаксонскую модель, которая поддерживает в первую очередь работодателя, представляющего для капиталистического государства «большую ценность», чем работник. Соответственно, при этой модели увольнение произойдет без предупреждения и без предоставления каких-либо гарантий. При этом работодатель, предоставляя трудовые места, несет высокую социальную ответственность перед государством и своими сотрудниками, что приводит к застою в развитии бизнес-процессов (все могло развиваться быстрее).

После изучения всех моделей расторжения трудового договора можно сделать вывод о том, что для создания наиболее гармоничной модели важно опираться на опыт стран, которые схожи по экономическому и социальному положению, но при этом смогли улучшить условия и для работника, и для работодателя, придя к компромиссу.

Библиография

1. Акопян О.А. и др. Правовые модели и реальность. М., 2014. 280 с.
2. Аминова Э.М., Краснов Ю.К. Трудовое право. М., 2017. 172 с.
3. Батусова Е.С. Модели правового регулирования коллективных увольнений в зарубежных странах // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. С. 132-143.
4. Безруков А.С. Правовая модель как инструмент юридической науки и практики: дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2008. 151 с.
5. Власов В.И., Низовцев В.В., Шевченко В.А. Основы правоведения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. 576 с.
6. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2022. 588 с.
7. Ивин А.А., Никифоров А.Л. Словарь по логике. М.: Владос, 1997. 384 с.
8. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005. 360 с.
9. Лушников А.М., Лушникова М.В., Ратехина В.А. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. Ярославль, 2018. 54 с.
10. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: конвенция МОТ № 158. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=17100#UdQK31S6lbycB7ul>
11. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: рекомендация МОТ № 166. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=5198#mdMEnFT4Oj2XsRG2>
12. Плетников В.С. Понятие и виды моделей в современной отечественной юриспруденции: теоретико-правовое исследование // Антиномии. 2016. № 2. С. 121-135.
13. Сыченко Е.В. Трудовое право зарубежных стран: Франция, Германия, США, Китай и Япония. М.: Проспект, 2021. 104 с.
14. Филиппова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. № 1. С. 137-142.

15. Хасенов М.Х. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в государствах евразийского экономического союза в контексте международных трудовых стандартов // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2022. № 3. С. 83-94.
16. Штофф В.А. Моделирование и философия. М.: Наука, 1966. 302 с.
17. Code du travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>
18. Davidov G. In defence of (efficiently administered) just cause dismissal laws // International journal of comparative labour law and industrial relations. 2007. Vol. 23. URL: <https://ssrn.com/abstract=911961>
19. Labour Code of Iran. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/21843/64830/E90IRN01.htm>
20. Malo M., Pérez J. Individual dismissals in Europe and the United States: a model on the influence of the legal framework on firing costs // European journal of law and economics. 2003. Vol. 15. No. 1. P. 47-63.
21. Vaate V.B. Achieving flexibility and legal certainty through procedural dismissal law reforms: the German, Italian and Dutch solutions // European labour law journal. 2017. Vol. 8. No. 1. P. 5-27.

Legal models of the termination of an employment contract by an employer in Russia and abroad

Arina O. Mikhal'skaya

Postgraduate at the Department of labor law and social security law,
Kutafin Moscow State Law University,
125993, 9 Sadovaya-Kudrinskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: anira-am-95@yandex.ru

Abstract

The article aims to carry out an analysis of various classifications of legal models of the termination of an employment contract by an employer. The author of the article identifies three main approaches to the termination of an employment contract by an employer, which have been developed in the science of labor law. The paper makes an attempt to identify the disadvantages and advantages of each of the approaches and to reveal their practical value. The models of the termination of an employment contract, which are based on the content of labor guarantees provided to employee upon their dismissal, are of particular importance for the author. Having considered legal models of the termination of an employment contract by an employer in Russia and abroad, the author comes to the conclusion that in order to create the most harmonious model for terminating an employment contract, it is important for the Russian legislator to rely on the experience of those countries that are similar to the Russian Federation in terms of the economic and social situation, in which the dismissal culture is similar to the Russian one, and in which employers and employees are inclined to compromise when terminating the employment relationship.

For citation

Mikhal'skaya A.O. (2022) Pravovye modeli rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotodatel'ya v Rossii i za rubezhom [Legal models of the termination of an employment contract by an employer in Russia and abroad]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 12 (7A), pp. 42-52. DOI: 10.34670/AR.2022.16.87.006

Keywords

Legal model, employment contract, termination of an employment contract, employer, employee.

References

1. Akopyan O.A. et al. (2014) *Pravovye modeli i real'nost'* [Legal models and reality]. Moscow.
2. Aminova E.M., Krasnov Yu.K. (2017) *Trudovoe pravo* [Labor law]. Moscow.
3. Batusova E.S. (2017) Modeli pravovogo regulirovaniya kollektivnykh uvol'nenii v zarubezhnykh stranakh [The models of the legal regulation of collective dismissals in foreign countries]. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 1, pp. 132-143.
4. Bezrukov A.S. (2008) *Pravovaya model' kak instrument yuridicheskoi nauki i praktiki. Doct. Diss.* [The legal model as a tool in legal science and practice. Doct. Diss.] Vladimir.
5. *Code du travail*. Available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> [Accessed 28/07/22].
6. Davidov G. (2007) In defence of (efficiently administered) just cause dismissal laws. *International journal of comparative labour law and industrial relations*, 23. Available at: <https://ssrn.com/abstract=911961> [Accessed 28/07/22].
7. Filippova I.A. (2017) Sravnitel'nyi analiz pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii v Rossii, Frantsii, SShA i Velikobritanii [Comparative analysis of the legal regulation of labor relations in Russia, France, the USA and Great Britain]. *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya* [Journal of foreign legislation and comparative law], 1, pp. 137-142.
8. Gusov K.N., Lyutov N.L. (2022) *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [International labor law]. Moscow: Prospekt Publ.
9. Ivin A.A., Nikiforov A.L. (1997) *Slovar' po logike* [Dictionary of logic]. Moscow: Vlado Publ.
10. Khasenov M.Kh. (2022) Osnovaniya i poryadok rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotodatela v gosudarstvakh evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza v kontekste mezhdunarodnykh trudovykh standartov [The grounds and procedure for the termination of an employment contract by an employer in the member states of the Eurasian Economic Union in the context of international labor standards]. *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya* [Journal of foreign legislation and comparative law], 3, pp. 83-94.
11. Kiselev I.Ya. (2005) *Sravnitel'noe trudovoe pravo* [Comparative labor law]. Moscow.
12. *Labour Code of Iran*. Available at: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/21843/64830/E90IRN01.htm> [Accessed 28/07/22].
13. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V., Ratekhina V.A. (2018) *Sravnitel'noe trudovoe pravo i pravo sotsial'nogo obespecheniya* [Comparative labor law and social security law]. Yaroslavl.
14. Malo M., Pérez J. (2003) Individual dismissals in Europe and the United States: a model on the influence of the legal framework on firing costs. *European journal of law and economics*, 15 (1), pp. 47-63.
15. *O prekrashchenii trudovykh otnoshenii po initsiative predprinimatel'nykh konventsiya MOT № 158* [The Termination of Employment Convention]. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=17100#UdQK31S6lbycB7ul> [Accessed 28/07/22].
16. *O prekrashchenii trudovykh otnoshenii po initsiative predprinimatel'nykh rekomendatsiya MOT № 166* [The Termination of Employment Recommendation]. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=5198#mdMEnFT4Oj2XsRG2> [Accessed 28/07/22].
17. Pletnikov V.S. (2016) Ponyatie i vidy modelei v sovremennoi otechestvennoi yurisprudentsii: teoretiko-pravovoe issledovanie [The concept and types of models in modern Russian jurisprudence: theoretical legal research]. *Antinomii* [Antinomies], 2, pp. 121-135.
18. Shtoff V.A. (1966) *Modelirovanie i filosofiya* [Modeling and philosophy]. Moscow: Nauka Publ.
19. Sychenko E.V. (2021) *Trudovoe pravo zarubezhnykh stran: Frantsiya, Germaniya, SShA, Kitai i Yaponiya* [Labor law in foreign countries: France, Germany, the USA, China and Japan]. Moscow: Prospekt Publ.
20. Vaate V.B. (2017) Achieving flexibility and legal certainty through procedural dismissal law reforms: the German, Italian and Dutch solutions. *European labour law journal*, 8 (1), pp. 5-27.
21. Vlasov V.I., Nizovtsev V.V., Shevchenko V.A. (1997) *Osnovy pravovedeniya* [The fundamentals of jurisprudence]. Rostov-on-Don: Feniks Publ.