

**КОРОТКОВА Е. А., ЧИРАНОВА И. П.**

**ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ГАРАНТИЙ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются различные подходы к пониманию сущности категории «гарантии» в трудовом праве, выделяются классификации гарантий трудовых прав. Также анализируются виды гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

**Ключевые слова:** гарантия, расторжение трудового договора по инициативе работодателя, женщина, лицо с семейными обязанностями.

**KOROTKOVA E. A., CHIRANOVA I. P.**

**TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY EMPLOYER:  
CONCEPT AND GUARANTEES**

**Abstract.** The article considers various approaches to understanding the nature of guarantees in labour law. In this connection, a number of classifications of labor rights are presented. The authors analyze the types of guarantees for females and persons with family responsibilities in termination of employment contract by the employer.

**Keywords:** guarantee, termination of employment by employer, female, person with family responsibilities.

Приступая к анализу понятия и видов гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, представляется важным определить сущность категории «гарантии» в трудовом праве, поскольку в современной науке практически отсутствуют работы, посвященные изучению данного правового явления. Как отмечает А. Я. Петров, в настоящее время трудовая концепция гарантий не разработана, в связи с чем применение соответствующих норм трудового законодательства во многих случаях является затруднительным [9, с. 62]. Российские исследователи сформулировали несколько точек зрения по поводу сущности гарантий в трудовом праве. Под гарантиями понимают либо средства, способы фактического обеспечения реализации прав и свобод граждан [5, с. 6], либо условия, методы (способы) и средства обеспечения фактической возможности пользоваться демократическими правами и организационно-правовые средства их защиты [16, с. 13]. По мнению К. Н. Гусова, юридические гарантии статутных трудовых прав – это правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав [2, с. 101].

Легальное определение понятия «гарантии» впервые было дано ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [1], где говорится, что гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Однако предложенная дефиниция была встречена учеными критически. Так, В. Н. Скобелкин, анализируя смысл использованных терминов «средство» и «способ», пришел к выводу, что понятие «средство» является более емким: любой способ является средством, но не любое средство способом. Аналогичного мнения придерживается А. Я. Петров, полагающий, что при характеристике гарантий трудовых прав можно ограничиться применением лишь термина «средство», но поскольку в ст.164 ТК РФ используются оба термина, то можно предположить, что таким образом законодатель указывает на существование различия [9, с. 65]. Несколько иной позиции по данному вопросу придерживается В. И. Симонов. По его мнению, средствами являются способы имущественного характера, способами – действия неимущественного характера, следовательно, средства и способы образуют систему действий имущественного и неимущественного характера, направленных на реализацию норм о гарантиях и компенсациях. В. И. Симонов полагает, что понятие «способ» является более широким и при определении сущности трудовых гарантий следует ограничиться только им [12, с. 50].

Что касается определения понятия «условия», то необходимо отметить, что точки зрения ученых в отношении него расходятся не столь значительно. Так, В. И. Симонов указывает, что под условиями в данном случае необходимо понимать обстоятельства, доказанность которых позволяет использовать для обеспечения реализации прав работника способы, применяемые в отношениях по предоставлению гарантий и компенсаций [12, с. 51]. Однако в науке трудового права высказывается также противоположное мнение о том, что не следует понимать гарантии как условия [10, с. 15]. Применительно к условиям В. И. Симонов называет еще одну проблему. Легальное определение гарантий не содержит основных юридически значимых обстоятельств, характеризующих данное правовое понятие в сфере труда [11, с. 38]. Однако такие обстоятельства называются в науке. Например, В. И. Миронов называет следующие: во-первых, гарантии устанавливаются в законодательстве, соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре; во-вторых, гарантии непосредственно обеспечивают трудовые права; в-третьих, гарантии обеспечивают осуществление как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда [7, с. 489]. Соглашаясь в целом с такими признаками, В. И. Симонов в дополнение указывает, что предоставление гарантий не связано с наличием оформленного трудового договора; гарантии в трудовых отношениях могут быть

предоставлены уже при трудоустройстве у данного работодателя [11, с. 39]. Одним из обсуждаемых в науке остается вопрос, касающийся выделения гарантий в отдельный институт трудового права. Институт, как известно, представляет собой сравнительно небольшую, устойчивую группу правовых норм, регулирующих определенную разновидность общественных отношений, является составной частью, блоком, звеном отрасли права и обладает относительной автономией, так как касается в известной мере самостоятельных вопросов [6, с. 397]. По мнению И. С. Цыпкиной, сегодня преждевременно говорить о выделении норм о предоставлении гарантий в отдельный институт трудового права, так как они не обладают чертами, присущими такому правовому понятию как институт права [18, с. 20]. Аналогичной точки зрения придерживались К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова [3, с. 310], Е. Г. Ситникова и Н. В. Сенаторова [17, с. 336], А. М. Куренной [4, с. 306]. Разделяем эту позицию и мы.

Таким образом, под гарантиями в трудовом праве следует понимать установленные в источниках трудового права и трудовом договоре средства, способы и условия, с помощью которых непосредственно обеспечивается осуществление предоставленных работнику имущественных и неимущественных прав в сфере труда. При этом гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя представляют собой одну из разновидностей гарантий. Они могут быть определены как совокупность средств и способов правового регулирования, использование которых осуществляется при наличии условий – расторжения трудового договора по инициативе работодателя по соответствующему основанию, обеспечивающих осуществление работниками в целом, а также женщинам и лицам с семейными обязанностями в частности, предоставленных им трудовых прав, в первую очередь, права на стабильность трудовых отношений.

В результате проведенного анализа мы пришли к выводу, что гарантий при расторжении трудового договора существует достаточно много, поэтому необходима их систематизация. Для более полного уяснения сущности и видов гарантий данного рода попытаемся использовать предложенные учеными классификации гарантий в трудовом праве.

Так, по предложенной В. Н. Скобелкиным классификации гарантии делятся на три группы: а) гарантии, обеспечивающие вступление в правоотношение; б) гарантии, обеспечивающие беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении; в) гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных прав [14, с. 13]. Исследуемый нами вид гарантий относится ко второй из названных групп и имеет целью обеспечить беспрепятственную реализацию прав работников на изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными

законами, а также на предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором, т. е. права на стабильность трудового отношения.

В соответствии с классификацией гарантий О. В. Смирнова по содержанию и способам их осуществления на материально-правовые, процессуальные и общественно-правовые (связанные с осуществлением охранной функции профсоюзов), гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя разнообразны. Одни из них, например, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями, относятся к материальным (выплата выходного пособия в случае, если трудовой договор расторгается при ликвидации организации), другие – к процессуальным (в частности, обязанность работодателя персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации). О. В. Смирнов так же подразделял гарантии трудовых прав по целевому назначению [15, с. 44–46]. По этой классификации гарантии прав работников при расторжении трудового договора относятся им к гарантиям реализации трудовых прав, но не к гарантиям их охраны.

С позиций классификаций, предложенных В. И. Симоновым, отметим, что гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по способам их предоставления работникам могут быть имущественными (в денежной форме) и неимущественными (в неденежной форме). Этот же автор в связи особенностями субъектов отношений по предоставлению гарантий выделяет общие и специальные гарантии. По целевому назначению данная группа гарантии относится ученым к обеспечивающим реализацию трудового отношения [13, с. 21–23].

По мнению А. Я. Петрова, гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по уровню их закрепления компетентными органами государственной власти относятся к закрепленным на федеральном уровне, но могут быть конкретизированы на локальном уровне правового регулирования [8, с. 37].

Обратимся к наиболее распространенному в науке трудового права делению гарантий на общие и специальные. На его примере рассмотрим виды гарантий, предусмотренных для женщин и лиц с семейными обязанностями при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя. Общие гарантии предоставляются при увольнении по инициативе работодателя всех работников независимо от выбранного основания увольнения и категории работника. К ним относятся, например, установление исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя; определение порядка увольнения по инициативе работодателя; запрет увольнения работника по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основанию, предусмотренному в п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Данные гарантии по общему правилу распространяются также на женщин и лиц с семейными обязанностями.

Специальные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в свою очередь, делятся на две подгруппы: а) гарантии, установленные при некоторых основаниях увольнения для всех работников; б) гарантии при расторжении трудового договора для отдельных категорий работников.

К специальным гарантиям, установленным для всех работников, в том числе, для женщин и лиц с семейными обязанностями при отдельных основаниях увольнения по инициативе работодателя, относятся, например, следующие: выплата выходного пособия увольняемому работнику в размере среднего месячного заработка; сохранение за работником среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации; обязанность работодателя персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации; предоставление работодателю права с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного выше срока с условием выплаты ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Специальных гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, распространяющихся только на женщин и лиц с семейными обязанностями, существует две. Первая установлена в ч. 1 ст. 261 ТК РФ. Она распространяется только на беременных женщин и заключается в запрете расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (в таких случаях расторжение трудового договора производится по общим правилам, предусмотренным для всех работников). Вторая гарантия закреплена в ч. 4 ст. 261 ТК РФ и так же заключается в запрете расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Однако под действие данной нормы подпадает более широкий круг лиц: женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет; одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет; другие лица, воспитывающие указанных детей без матери; родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный

представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. Отметим, что в данной норме имеются исключения, позволяющие расторгнуть трудовой договор с вышеперечисленными лицами по основаниям, предусмотренным в п.п. 1, 5, 6, 7, 7.1, 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Таким образом, можно сделать вывод, что в условиях отсутствия единого доктринального определения понятия «гарантии», имеющееся легальное определение не дает полного понимания сути гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. С учетом проведенного анализа предлагаем их определять как совокупность средств и способов правового регулирования, использование которых осуществляется при наличии условий – расторжения трудового договора по инициативе работодателя по соответствующему основанию, обеспечивающих осуществление работниками, предоставленных им трудовых прав, в том числе, права на стабильность трудовых отношений. Для полного уяснения сущности данной категории необходимо также проведение классификации гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с учетом различных критериев. И только с учетом комплексного подхода можно сформировать целостное представление о сути и назначении исследуемой группы гарантий.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 01 декабря 2014) // Российская газета. – 31.12.2001. – № 256.
2. Агафонова Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. – М.: Проспект, 2011. – 128 с.
3. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учебник. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект. – 496 с.
4. Куренной А. М. Трудовое право России: учебник для студентов вузов. – М.: Юристъ, 2004. – 493 с.
5. Лепешкин А. И. Правовое положение советских граждан. – М.: Юридическая литература, 1966. – 56 с.
6. Малько А. В. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н. И. Матузова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2003. – 776 с.
7. Миронов В. И. Трудовое право: учебник для ВУЗов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.
8. Петров А. Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – № 2. – С. 32–38.
9. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права //

Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – № 4. – С. 62–76.

10. Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2007. – 25 с.

11. Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству // Трудовое право. – 2008. – № 10. – С. 37–46.

12. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4. – С. 49–52.

13. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – 27 с.

14. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 1971. – 40 с.

15. Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 года // Труды: КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. Труды ВЮЗИ. – М.: РИО ВЮЗИ, 1974. Т. 35. – С. 41–51.

16. Толкунова В. Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М.: ВЮЗИ, 1969. – 35 с.

17. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел VI. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2014. – 592 с.

18. Цыпкина И. С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2012. – № 10. – С. 19–23.