ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

И. ЧИОБЭНИКЭ,
мастерант Европейского университета Молдовы
А. СОСНА,
преподаватель юрфака МГУ, адвокат
П. ТАБЭРЭ,
преподаватель Института непрерывного образования

SUMMARY

Strict and meticulons law compliance is the most important task of the state institutions and business leaders.

* * *

В данном материале авторы рассказывают об особенностях трудовых договоров в некоторых зарубежных странах, в частности, в Германии, Англии, Италии, Франции, Швеции, Бельгии и т.д.

Трудовой договор занимает центральное место в трудовом праве, поскольку является основной организационно-правовой формой установления и осуществления во времени трудового правоотношения [1]. Истоки юридического происхождения трудового договора находятся в классических формах трех основных типов договоров, пришедших в несколько измененном виде из римского права: личный наем, подряд и поручение [2]. Первым о необходимости единого понимания правовой природы труда начал писать профессор Боннского университета В. Эндеман. В 1896 году он сделал прямой вызов ученому миру, обратив внимание на ту услугу науки, которую оказал бы тот, кто бы взял на себя исследование сделки о труде во всех его многообразных проявлениях [3]. Теория трудового договора – это плод труда многочисленных ученых мира, что не помешало институту трудового договора сформироваться в зависимости от социально-экономических условий отдельных стран.

В юридической теории на Западе трудовой договор обычно рассматривается как центральное понятие, главный институт трудового права, вокруг которого формируются такие вопросы как дисциплина труда, хозяйская власть, заработная плата, рабочее время, перерыв в работе и даже частично охрана труда. Эти вопросы обычно трактуются в концептуальном плане в контексте прав и обязанностей сторон трудового договора.

Рассмотрение трудового договора в литературе стран Запада обычно включает освещение следующих вопросов: сущность, субъекты, содержание, форма, разновидности трудового договора, а также анализ взаимоотношений сторон с момента их встречи и контактов на рынке труда, завязывание отношений между ними и до прекращения этих отношений.

Суть трудового договора состоит в том, что работник берет на себя обязательства трудиться на определенного нанимателя в обмен на заработную плату и при наличии юридического подчинения. Так, статья 319 Обязательственного кодекса Швейцарии определяет индивидуальный трудовой договор как соглашение, по которому работник обязуется на определенный или неопределенный срок работать на службе у нанимателя, обязанного выплачивать ему фиксированную заработную плату [4].

В трудовом праве ФРГ центральное место занимают трудовой договор и возникающее на его основе трудовое правоотношение, и их базовым обоснованием являются принципиальные положения свободы формы, свободы оформления и свободы заключения трудового договора.

Если наемный работник обязуется перед предпринимателем выполнять работу за плату, то это соглашение представляется только трудовым договором. Двумя главными признаками трудового договора считается то, что работник обязуется работать на нанимателя под его руководством и за вознаграждение. Л. Пюннель относит трудовой договор к частному случаю договора личных услуг, который регулируется в параграфе 611 БГБ, н при этом отмечает, что трудовой договор отличается от свободного договора личных услуг или свободного договора подряда тем, что наемный работник на-

ходится в личной зависимости от предпринимателя. Важная особенность такого подчинения состоит в том, что оно включает в сферу хозяйственной власти личность работника и вносит тем самым в трудовые отношения элементы личностного, даже доверительного характера, то есть подчинение носит фидуциарный характер [5].

Новым в трактовке трудового договора на Западе является включение в его содержательную структуру образовательного элемента. Утверждается также, что в перспективе трудовой договор трансформируется в договор труда и обучения, причем оба эти элемента будут неразрывно слиты.

В литературе отмечаются главные признаки трудового договора: добровольность, возмездность, равноправие сторон. Особое значение уделяется добровольности трудового договора как антиподу принудительного труда. Добровольность трудового договора – проявление свободы труда, исключающее внешнее экономическое принуждение. Это, в частности, свобода выбора партнера, свобода расторжения трудового договора, свобода соглашаться или не соглашаться на сверхурочную работу .

В ряде стран (например, ФРГ) допускается ущемление свободы трудового договора - введение в чрезвычайных условиях (война, стихийное бедствие) трудовой повинности.

При всей специфике трудовой договор с точки зрения его формальных характеристик, по преобладающему на Западе мнению, это разновидность гражданско-правового договора найма услуг, договор частного права, что предопределяет возможность распространения на него общих принципов и конструкции гражданского обязательственного и договорного права. С этой точки зрения трудовой договор – двусторонний, консенсуальный, возмездный, фидуциарный, имеющий специфическую цель [6].

Согласно немецкой теории трудового права трудовой договор относится к разновидностям частно-правовых сделок, что имеет само по себе принципиальное значение, так как предопределяет возможность и необходимость применения к трудовому договору норм, положений, концептуальных конструкции, присущих гражданскому праву [7].

Все перечисленные понятия и конструкции цивилистики широко применяются при анализе трудового договора. Это относится и к характеристике дефектов воли при заключении трудового договора (обман, заблуждение), и к условиям признания трудовой сделки недействительной.

Субъектами трудового договора являются работодатели и работники.

Юридическое оформление работодательской стороны трудового договора – сфера гражданского и трудового права. В центре же внимания находится работник – индивидуальное лицо, наделенное трудовой дееспособностью. Связь сторон трудового договора реализуется через их взаимные права и обязанности, определяющие содержание трудового договора, стороны которого должны в соответствии с общими принципами гражданского договорного права проявлять допропорядочность друг к другу . Права работодателя находят обобщенное выражение в нормативной, директивной и дисциплинарной власти. Нормативная власть заключается в издании предпринимателем обязательных нормативных постановлений, приказов для своего персонала.

Директивная власть дает право распоряжаться и управлять рабочей силой, в том числе и осуществлять прием на работу, переводы, увольнения, а также определять организацию производства и труда, численность и структуру персонала, порядок работы, ликвидировать предприятие или проводить его реорганизацию, контролировать выполнение работниками трудовых обязанностей.

Дисциплинарная власть находит выражение в праве предпринимателя применять взыскания в отношении работников, нарушающих установленные им правила, в том числе и прибегать к дисциплинарным увольнениям.

Правам предпринимателя соответствуют обязанности работников, среди которых главным считаются верность, преданность, прилежание, сотрудничество. К дополнительным обязанностям относятся: информировать нанимателя по вопросам, имеющим отношение к трудовой деятельности, проявлять к нему уважение и реально предоставлять рабочую силу нанимателю и лично работать на него [8].

В подавляющем большинстве стран установлено, что в принципе форма трудового договора свободная и зависит от воли сторон, но законодательство предусматривает обязательность письменной формы для определенных видов трудового договора. Как правило, законодательство в странах Запада устанавливает свободные формы трудового договора (по усмотрению сторон)

но в последнее время обнаружилась тенденция к расширению числа случаев, когда обязательна письменная форма трудового договора. Обычно закон устанавливает письменную форму для определенных видов трудовых договоров: договоров на срок, договоров морского найма, договоров для надомников, менеджеров и т. п. В Италии, Норвегии и Люксембурге письменная форма обязательна для всех видов трудового договора. В Испании любая из сторон может потребовать, чтобы трудовой договор был оформлен в письменном виде.

Другая тенденция - установление в ряде стран обязанности нанимателя подробно информировать в письменной форме работника об условиях труда. Эта тенденция получила наиболее заверенное выражение в Великобритании, где законодательство требует, чтобы наниматель во всех случаях трудового договора, который может оформляться как письменно, так и устно, представил работнику, не позднее тринадцати недель после начала его работы, письменный документ, в котором должны быть указаны стороны трудового договора, дата его заключения, подтвержденный документами трудовой стаж работника и, кроме того, содержаться сведения об основных условиях трудового найма. Эти сведения должны включать: трудовую функцию, размеры заработной платы и методы ее подсчета; периоды выплаты заработной платы; продолжительность и режим рабочего времени, времени отдыха; порядок оплаты праздничных дней, болезней и несчастных случаев на производстве; порядок назначения и выплаты заводских пенсий. Кроме указанного документа, работнику должна быть вручена информационная записка, в которой кратко изложены основные юридические нормы применительно к данной работе, в частности относящиеся к технике безопасности, производственной санитарии, а также указаны дисциплинарные правила, действующие на предприятии, и порядок рассмотрения жалоб в случае возникновения трудовых споров [9]. С согласия сторон эти документы могут рассматриваться как письменное оформление трудового договора. В английской юридической литературе подчеркивается, что указанный порядок придает определенность трудовым отношениям, позволяет работнику с самого начала получить представление о характере его будущей работы, ее условиях, ведет к уменьшению трудовых конфликтов, трений, вызванных неинформированностью работника о служебных функциях и условиях труда. Норвежское законодательство определяет минимум сведений, которые должны включаться в любой трудовой договор: наименование сторон, место работы, трудовая функция, дата начала работы, предполагаемая продолжительность работы при заключении срочного договора, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора сторонами, заработная плата, в том числе надтарифные надбавки, заводские пенсии, нормальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели, испытательный срок [10]. Некоторые из отмеченных сведений могут представлять собой ссылки на законы и иные нормативные акты. В Люксембурге трудовые договоры должны содержать данные о трудовой функции работника, продолжительности рабочего времени, заработной плате, испытательном сроке, продолжительности договора, если он заключен на срок, а также специфические условия, внесенные в договор по соглашению сторон. Если одна из сторон отказывается оформлять трудовой договор в письменном виде, другая сторона вправе прекратить трудовые отношения без предупреждения и выплаты какой-либо компенсации.

Специальный сертификат типа трудового паспорта (трудовой книжки) в странах Запада, как правило, отсутствуют. Но имеются определенные документы, которые работник обязан передать нанимателю при поступлении на работу. В ФРГ такие документы называются трудовыми бумагами и включают карточку выплаты взносов в фонд социального страхования, карточку выплаты налогов, справку о состоянии здоровья, иногда справку об использовании отпусков, диплом об образовании. Все эти документы хранятся во время работы у работодателя. Следует особо отметить, что непредоставление трудовых бумаг не отражается на юридической силе трудового договора.

Правовое регулирование трудового договора в странах Запада характеризуется значительной дифференциацией, учитывающей многообразие и специфику труда различных категорий работников, форм занятости. В связи с этим различают большое число разновидностей трудового договора.

Трудовой договор на неопределенный срок заключается как в



устной, так и в письменной форме; на работников распространяются без каких-либо оговорок и исключений нормы и положения трудового законодательства и коллективных договоров. Договор может быть в любой момент расторгнут каждой из сторон с соблюдением срока предупреждения; увольнение работника допустимо в большинстве стран только по уважительным причинам.

Трудовой договор на определенный срок требует письменной формы. Срок может быть выражен конкретным периодом или выполнением конкретной работы или обусловлен наступлением определенного события. Законом установлена максимальная продолжительность срочных договоров – обычно не более 3-5 лет.

Трудовой договор на неполное рабочее время заключается без ограничений по соглашению сторон. Работники, занятые неполное рабочее время, особенно те из них, которые не отрабатывают минимума часов, лишены ряда трудовых и социальных прав и гарантий, которыми пользуются полностью занятые.

Трудовой договор с заемными работниками. Таких работников нанимают специализированные частные агентства, которые периодически дают их «напрокат» на различные сроки фирмам-заказчикам. Работники, нанимаемые агентствами временного труда, имеют двух нанимателей, а возникшее правоотношение носит трехсторонний характер.

Трудовой договор с торговыми агентами. Специфика работы коммивояжера, заключающего от имени нанимателя торговые сделки и осуществляющего, по сути, посреднические функции, требует особой правовой регламентации его труда.

Трудовой договор с профессиональными спортсменами учитывает специфику профессионального спорта и защищает интересы спортсменов, ограждает их от чрезмерной эксплуатации и произвола спортивных боссов.

Трудовой договор с надомниками. Надомники за вознаграждение выполняют в собственном доме или в любом другом принадлежащем им помещении работу с помощью проживающих с ними членов семьи.

Некоторые формы трудового законодательства не распространяются на надомников или применяются к ним с ограничениями.

Трудовой договор с домашними работниками. На них не распространяется законодательство о запрете дискриминации по признаку расы, пола, религиозной принадлежности. Установлены специфические правила режима и оплаты их труда.

Договор морского найма. Заключается в обязательной письменной форме. Имеет специфику в отношении условий труда, порядка расторжения, обеспечения дисциплины. Договоры морского найма иногда характеризуются как кваливоенные.

Трудовые договоры с работниками религиозных учреждений регулируются в определенной мере церковными правилами. На них не распространяется ряд норм, касающихся запрета дискриминации при найме.

Трудовой договор с менеджерами заключатся на определенный срок обязательно письменно и имеет специфику как по форме, так и по существу, учитывая характер трудовых функций руководящих служащих, особые требования к их профессиональным качествам, профподбору, режиму работы, характер взаимоотношений менеджеров с их рабодателями.

Договор с работником-мигрантом. Работодатель вправе заключить трудовой договор с таким работником только с разрешения административного органа, занимающегося трудовой миграцией, и при условии, что предприниматель докажет, что на данное рабочее место нет претендентов из коренного населения.

Трудовой договор по совместительству допускается если иное специально не оговорено сторонами. Работа по совместительству, как считается, не должна осуществляться во время основной работы или в ущерб ей, не должна противоречить интересам основного нанимателя.

Договор производственного ученичества содержит основные признаки трудового договора. Его главная специфика - обязанность нанимателя обучить ученика профессии. Этим обусловлена особая правовая регламентация производственного ученичества и его автономия по сравнению с другими видами трудовых договоров.

Возможность установления испытательного срока для нанимаемых работников предусмотрена во всех странах. Раннее испытание допускалось только при заключении бессрочных трудовых договоров, в настоящее время во многих странах испытательный срок возможен и при залючении срочного трудового договора [11]. Введение испытательного срока преследует две цели: оценить работника с точки зрения интересов

нанимателя и оценить работу, условия труда, психологическую обстановку, «срабатываемость» с начальником самим нанимаемым работником. С формальной юридической точки зрения испытательный срок рассматривается как своего рода условная сделка с отменительным условием. В некоторых странах, например во Франции, этот вопрос регламентируется коллективными договорами и обычаями, а в Японии - договоренностями сторон. Продолжительность испытательного срока варьируется от одной недели до одного года в зависимости от принятых в стране правил и категорий работников. Испытательный срок обязательно оформляется в письменном виде. Традиционно предприниматель был вправе в период испытательного срока или сразу же по его истечении уволить неподходящего работника без предупреждения и выплаты выходного пособия. Однако в настоящее время в ряде стран предусмотрены особые гарантии лицам, проходящим испытательный срок, учитывающие их интересы. Так, во Франции, Швеции, Бельгии невыдержавшего испытание работника предприниматель обязан предупредить о предстоящем увольнении; в Бельгии, например, за неделю до этого, в ФРГ увольнение работника, принятого с испытательным сроком, возможно только с предупреждением за две недели.

Работник, желающий уволиться в период испытательного срока, также должен предупредить нанимателя за две недели. В Италии работодатель вправе уволить работника в период испытательного срока только по прошествии минимального периода, необходимого для обнаружения его непригодности. Лицо, уволенное в связи с неудовлетворительным результатом испытания, имеет право на компенсацию за неиспользованный отпуск с учетом продолжительности работы в период испытания [12].

На Западе возможность временных и постоянных изменений трудового договора укладывается в рамки директивной власти предпринимателя, которая включает право совершенствовать организацию производства, а отсюда правомочие вносить изменение в содержание трудовых функций и всех иных существенных компонентов трудовой деятельности. Таким образом, добившись согласия работника на обновление контракта, предприниматель вправе в любой момент изменить существенные условия трудового договора [13]. По общему правилу, если перевод на другую работу не ведет к сокращению заработной платы и к изменению существенных условий труда, то такой перевод считается применением трудового договора и не требует согласия работника. Таким образом, изменения, связанные с реализацией трудового договора, возможны без согласия работника. Изменение же, равнозначные новации трудового договора, требуют такого согласия. Одностороннее изменение нанимателем существенных условий трудового договора дает право работнику требовать расторжения договора и возмещения ущерба. В этом случае возможно расторжение трудового договора и по инициативе предпринимателя, если работник отказывается от продолжения работы с изменившимися условиями. Суды в большинстве стран считают обоснованным перевод работника на другую работу с существенными изменениями условия труда, если это обусловлено требованиями производства. Если же суд найдет действия нанимателя необоснованными, работник может рассчитывать на материальное возмещение. Что же касается временных переводов, то в большинстве стран они допускаются лишь при чрезвычайных обстоятельствах и при условии, что при невозможности таких переводов предпринимателю может быть нанесен непоправимый вред. Это регламентируется в законах либо в коллективных договорах. Предприниматели зачастую провоцируют работника к увольнению по собственному желанию, проводя реорганизацию производства, ведущую к переводу работника на другую неприемлемую для него или даже унижающую его работу, ухудшающую его материальное положение или психологический комфорт. Это рассматривается как нарушение трудового договора со стороны нанимателя, дает работнику право объявить об увольнении по собственному желанию и потребовать через суд возмещения ущерба за незаконное спровоцированное увольнение [14].

В трудовом праве стран Запада основаниями прекращения трудового договора считаются: смерть работника и иные обстоятельства, имеющие характер юридических событий; соглашение сторон; инициатива одной из сторон; ликвидация предприятия; истечение срока договора, завершение выполнения определенной работы; обстоятельства, имеющие характер непреодолимой силы, то есть чрезвычайные и непредвиденные при данных условиях обстоятельства (форс-мажор). К форс-мажорным об-

стоятельствам относятся стихийные бедствия, военные действия и т.д.; решение суда о расторжении трудового договора [15]. Среди перечисленных оснований центральное место занимает расторжение трудового договора по инициативе его сторон. К примеру законодательство Франции отличает расторжение трудового договора по инициативе работодателя по личным основаниям или экономическим [16]. Личностный характер трудового договора ведет к его автоматическому прекращению в результате смерти работника, а в ряде случаев работодателя, если в трудовом отношении особую роль играет личность последнего, например, в сфере творческого труда, домашней работе. Нормы трудового права ряда стран предусматривают выплату пособия семье умершего работника в знак признательности за его труд и в целях оказания материальной помощи семье в связи с потерей кормильца, компенсации расходов на похороны. Конструкция прекращения трудового договора по соглашению сторон соответствует общим принципам договорного права и вполне применима к трудовым правоотношениям. Их специфика ведет к тому, что прекращение трудового договора по соглашению сторон нередко используется для обхода императивных норм, регулирующих порядок увольнения работников по инициативе работодателя. Это делает необходимым строгий судебный контроль, призванный обеспечить соблюдение законности. Форс-мажорные обстоятельства, ведущие к прекращению трудового договора, - это понятие гражданского права, применяемого, как правило, к трудовым правоотношениям. В законодательстве некоторых стран (например, Испании) при применении к трудовым правоотношениям понятия «форс- мажор» учитывается специфика трудового найма. Увольнение и в этом случае допустимо только с согласия органов труда. Гражданско-правовые нормы и конструкции применяются также при прекращении трудового договора в связи с обнаружившейся невозможностью его исполнения. Эта невозможность должна носить определенный характер и длиться так долго, что продолжение связи между сторонами теряет всякий смысл. Например – заключение работника в тюрьму на длительное время по приговору суда.

В принципе, гражданско-правовая конструкция судебного расторжения договора считается применимой к трудовым правоотношениям. Однако, в ряде стран (например, в Италии) преобладает мнение, что в трудовых правоотношениях судебное расторжение договора неприемлемо и должно заменяться другими видами прекращения правоотношения, прежде всего увольнением по инициативе сторон.

Литература:

1. Б. Сосна, А. Боршевский, И. Ротару, «Права человека», Кишинев, 2009, стр. 31-45.
2. N. Romandaş, E. Boisteanu „Dreptul muncii”, Chişinău, 2006, pag. 132.
3. М.В. Лушникова, А. М. Лушников «Очерки теорий трудового права», Санкт-Петербург, 2006, стр. 582.
4. Лазор Н, « Юридична природа трудового договора в ринкових умовах» // журнал Право УкраУни, Киев, 2000,№1,стр66.
5. Осипцова Ж.П / Трудовой договор в ФРГ //журнал государство и право , № 2, Москва, 1996, стр.123.
6. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Москва, 1998, стр. 60.
7. Указ. Соч. стр. 123.
8. Указ. Соч. стр. 60-61.
9. Указ. Соч. стр. 80.
10. Указ. Соч. стр. 80-81.
11. Киселев И. Заключение и изменение трудового договора : зарубежный опыт // журнала «Человек и труд», Москва, 1998, № 3, стр.65.
12. Указ. Соч. стр. 66.
13. Указ. Соч. стр. 81.
14. Указ. Соч. стр. 83.
15. Указ. Соч. стр. 83.
16. V. Popa, O.Pana. Dreptul muncii comparata. Bucureşti, 2003, pag. 107.