

РАЗДЕЛ IV. Трибуна молодого учёного

УДК 349.22

Абдуллаев Э.Э.

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ОБЪЕДИНЕННЫХ АРАБСКИХ ЭМИРАТОВ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

E. Abdullayev

Lomonosov Moscow State University

THE LEGAL REGULATION OF TERMINAL LABOUR CONTRACT IN LABOUR LAWS OF THE UNITED ARAB EMIRATES AND THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация. В статье автор сравнивает порядок заключения срочного трудового договора в Объединенных Арабских Эмиратах и в Российской Федерации по следующим критериям: максимальный срок действия трудового договора; свобода заключения срочного трудового договора; возможность трансформации срочного трудового договора в бессрочный; порядок прекращения срочного трудового договора и санкции в случае досрочного прекращения по инициативе одной из сторон. Автор приходит к выводу, что баланс в правовом регулировании отношений сторон срочного трудового договора в Объединенных Арабских Эмиратах смещен в пользу работодателя. В Российской Федерации, наоборот, более защищены интересы работника, работающего по срочному трудовому договору.

Ключевые слова: срочный трудовой договор, ОАЭ, Закон ОАЭ о регулировании трудовых отношений.

Abstract. The author of the article compares the procedure of concluding a labour contract for a definite term in the United Arab Emirates and the Russian Federation according to the following criteria: the maximum term of the labour contract; the freedom of entering into a labour contract for a definite term; the possibility of transforming a labour contract for a definite term into an indefinite term labour contract; the procedure and penalties in case of termination of definite term labour contract at discretion of one of its parties.

The author comes to a conclusion that the balance in legal regulation of relations between parties to a definite term labour contract is shifted in employer's favour. Unlike, in the Russian Federation the interests of the employee under definite term labour contract meet more substantial legal protection.

Key words: labour contract for a definite term, the United Arab Emirates, UAE law on regulation of labour relations.

Понятие срочного трудового договора известно трудовому праву как Объединенных Арабских Эмиратов, так и Российской Федерации. Но в правовом регулировании указанных институтов в двух странах имеются существенные различия, отражающие специфику

регулирования трудовых отношений. Преимущество возможности заключения срочных трудовых договоров для работодателя состоит в том, что они могут обеспечить наем рабочей силы для реализации конкретных проектов и задач, выполнение которых ограничено определенными сроками. Кроме того, экономическая практика последних лет показала, что использование заключаемых на определенный срок трудовых договоров зачастую является способом «оптимизации» численности персонала на случай экономических спадов и нестабильности. Работник же, как правило, заинтересован в установлении более продолжительных и стабильных трудовых отношений, сопровождающихся установленными законом социальными гарантиями и защитой. Поэтому в мировой практике отношение к срочному трудовому договору в мировой практике правового регулирования трудовых отношений является очень осторожным. Так, в Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982) предусмотрено запрещение заключения срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок [3, с. 207]. Эта же норма воспроизведена в ч. 6 ст. 58 Трудового кодекса РФ.

Сравнительное исследование правового регулирования срочного трудового договора представляется целесообразным провести по следующим критериям: максимальный срок действия трудового договора; свобода заключения срочного трудового договора; возможность трансформации срочного трудового договора в бессрочный; порядок прекращения срочного трудового договора и санкции в случае досрочного прекращения по инициативе одной из сторон. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, составляет в Российской Федерации пять лет (ст. 58 ТК РФ), в ОАЭ – четыре года (ст. 38 Закона ОАЭ о труде). Таким образом, максимальный срок дей-

ствия срочного трудового договора является достаточно длительным – так, например, во Франции максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, не должен превышать 18 месяцев.

В трудовом праве ОАЭ срок, на который заключается трудовой договор, полностью зависит от соглашения сторон. В соответствии со ст. 38 Закона ОАЭ о труде трудовой договор может быть заключен на определенный или неопределенный срок, и необходимость каких-либо особых оснований для установления трудовых отношений именно на определенный срок законом не предусмотрена. Российское трудовое законодательство считает нормальным сроком действия трудового договора только неопределенный срок. Как следует из ст. 58 Трудового кодекса РФ, заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Перечень таких случаев установлен законом (ч. 1 ст. 59 ТК РФ) – это случаи заключения срочных трудовых договоров: 1) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; 3) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона); 4) с лицами, направляемыми на работу за границу; 5) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг; 6) с лицами, поступающими на работу в организации, соз-

данные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы; 7) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой; 8) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника; 9) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях; 10) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы; 11) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. Иные случаи, в которых трудовой договор может заключаться на определенный срок, могут быть установлены Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения срочный договор может быть заключен по соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, а именно – с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства; с пенсионерами по возрасту, творческими работниками, руководителями, совместителями и некоторыми другими категориями работников, установленными ТК РФ и иными федеральными законами. Признание возможности заключения трудового договора на определенный срок в указанных выше случаях является проявлением дифференциации правового регулирования труда при заключении трудового договора [1, с. 56-57]. В соответствии с принципом недопустимости ухудшения правового положения работника по сравнению с трудовым законодательством, трудовой договор не может

быть заключен на определенный срок даже с согласия работника, если в законе отсутствуют предусмотренные для этого основания. Сходные правила существуют и в трудовом законодательстве других зарубежных стран – например, Франции. В ОАЭ срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок, может быть продлен по взаимному соглашению сторон на тот же или более короткий срок (ст. 38 Закона ОАЭ о труде). В трудовом законодательстве Российской Федерации такая норма отсутствует – более того, неоднократное продление срока действия срочного трудового договора может послужить основанием для переклассификации срочного трудового договора в бессрочный.

Как российское трудовое законодательство, так и трудовое законодательство ОАЭ допускают возможность трансформации срочного трудового договора в бессрочный. Так, в силу ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ в том случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Аналогичное правило содержится и в ст. 39 Закона ОАЭ о труде – трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, если он был первоначально заключен на определенный срок, но обе стороны, без письменного соглашения между ними, продолжают исполнение договора после истечения его срока, или если трудовой договор был первоначально заключен на выполнение конкретной работы, без указания срока ее выполнения или работы, носящей временный характер, но стороны продолжают исполнение договора после завершения этой конкретной работы. Российским трудовым законодательством установлен такой несвойственный для ОАЭ способ трансформации срочного трудового договора в бессрочный, как судебное решение:

трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 Трудового кодекса РФ). Данная норма направлена на защиту работника от возможных злоупотреблений со стороны работодателя.

Истечение срока, на который заключен трудовой договор, в законодательствах обеих стран считается основанием прекращения трудового договора, если не имеется обстоятельств, с которыми закон связывает трансформацию трудового договора в бессрочный. Досрочное же прекращение трудовых отношений при срочном трудовом договоре регулируется в законодательствах двух стран различным образом. При этом имеет существенное значение, по чьей инициативе прекращаются трудовые отношения – работника или работодателя. По российскому трудовому законодательству работодатель вправе в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор лишь при наличии оснований, прямо указанных в законе (в частности, ст. 81 Трудового кодекса РФ). Эти основания могут быть связаны как с объективными экономическими причинами (например, ликвидация предприятия, сокращения численности или штата работников), так и с личностью работника (недостаточность квалификации, установленная при проведении аттестации), а также его виновным поведением (например, прогул, совершение хищения, разглашения охраняемой законом тайны). Характерно, что основания для увольнения работника по инициативе работодателя не зависят от того, на какой срок заключен трудовой договор.

В российской науке трудового права общепризнанным является мнение о том, что установление в законе исчерпывающего перечня оснований прекращения трудового договора имеет гарантирующую направленность. При этом значительное расширение оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, происшедшее с принятием нового Трудового кодекса

РФ, подверглось в литературе существенной критике [2, с. 7-8]. Перечень оснований, по которым работодатель вправе расторгнуть трудовой договор до истечения его срока без санкций, изложен в ст. 120 Закона ОАЭ о труде, а именно в случаях, если работник: представил ложные сведения о своей личности, национальности, либо представил подложные сертификаты или документы; принят на условиях испытательного срока и уволен во время или по окончании испытательного срока; совершил проступок, приведший к существенным материальным потерям для работодателя – при условии, что работодатель сообщил об этом в течение 48 часов с момента, как ему стало известно о происшедшем; нарушил требования инструкций о технике безопасности на рабочем месте – при условии, что данные инструкции изложены в письменной форме и размещены на видном месте и устно доведены до сведения работника, если работник неграмотен; не выполняет свои основные обязанности по трудовому контракту и не устраняет нарушение, несмотря на письменное предупреждение о том, что он будет уволен в случае повторения нарушения; признан виновным компетентным судом в совершении преступления против чести или общественной нравственности; разгласил конфиденциальную информацию работодателя; обнаружен в рабочее время в состоянии опьянения или под воздействием наркотических средств; нанес оскорбление работодателю, ответственному менеджеру или коллеге в рабочее время; отсутствует на работе без уважительной причины 20 дней в течение года, или более семи дней подряд [4, с. 25]. Если работодатель расторгает срочный трудовой договор по иным причинам, он обязан компенсировать работнику причиненные убытки.

В российском трудовом праве за работником признается безусловное право в любой момент по собственной инициативе прекратить трудовые отношения с работодателем, причем срочный характер трудового договора не считается препятствием для увольнения. Единственным формальным требова-

нием, предъявляемым к работнику в данном случае, является письменное уведомление работодателя не менее чем за две недели (ст. 80 Трудового кодекса РФ). Однако и данное требование может быть отменено при наличии уважительных причин, препятствующих продолжению работником выполняемой работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию). По трудовому законодательству Объединенных Арабских Эмиратов возможность прекращения срочного трудового договора по инициативе работника до истечения срока допускается, но сопряжена для работника с существенными санкциями. Показательно, что в ст. 113 Закона ОАЭ о труде возможность прекращения трудового договора по инициативе одной из сторон упоминается лишь применительно к трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок. Таким образом, увольнение до истечения срока трудового договора считается нарушением договора. Безусловное право прекратить срочный трудовой договор без каких-либо санкций закреплено за работником только в двух случаях – если работодатель не выполняет своих обязательств по отношению к работнику, предусмотренных трудовым договором или законом, и если работник потерпел насилие от работодателя или законного представителя работодателя (ст. 121 Закона ОАЭ о труде).

В иных случаях работник обязан компенсировать работодателю причиненные убытки, размер которых не может превышать половины заработка за три месяца или за срок, оставшийся до истечения срока контракта (в зависимости от того, какой срок является более коротким), если иное не установлено условиями трудового контракта. Дополнительной санкцией, применяемой к работникам, прекращающим трудовые отношения до истечения срока срочного трудового договора, является лишение права на выплату выходного пособия. Статьей 138 Закона ОАЭ о труде установлено, что если работник по собственной инициативе уволится до истечения срока действия срочного трудового договора, он не имеет права на выплату выходного пособия.

Исключение установлено лишь для тех случаев, когда непрерывный стаж работы работника у данного работодателя превышает пять лет. Следовательно, работник, работающий по срочному трудовому договору, ставится в менее благоприятное положение, чем работник, с которым трудовой договор заключен на неопределенный срок. Согласно ст. 137 Закона ОАЭ о труде, в случае расторжения работником трудового договора, заключенного на неопределенный срок, он не утрачивает права на выплату выходного пособия.

Специфические санкции установлены для работников, не являющихся резидентами ОАЭ. В соответствии со ст. 128 Закона ОАЭ о труде, работник, не являющийся резидентом ОАЭ, оставивший работу без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, не может поступить на другую работу до истечения одного года с даты увольнения даже с согласия прежнего работодателя. Никакой другой работодатель не вправе нанять такого работника или продолжать с ним трудовые отношения до истечения указанного срока. Подобная жесткость в регулировании трудовых отношений с работниками-нерезидентами объясняется особенностями рынка труда ОАЭ, который формируется в основном за счет мигрантов. Учитывая повышенную потребность развивающейся экономики Объединенных Арабских Эмиратов в рабочей силе и длительность времени, необходимого для найма, подготовки и адаптации работников-мигрантов, законодатель становится на защиту работодателей, заинтересованных в продолжительных трудовых отношениях [5, с. 54]. Таким образом, баланс в правовом регулировании отношений сторон срочного трудового договора в Объединенных Арабских Эмиратах смещен в пользу работодателя. В Российской Федерации, наоборот, более защищены интересы работника, работающего по срочному трудовому договору.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ганеева З.М. Особенности заключения трудового договора: Дисс. ... канд. юрид наук. – М., 2010. – 158 с.

2. Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические и практические аспекты. Дисс. ...канд. юрид наук. – М., 2007.
3. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. – М., 2008. – 684 с.
4. Federal Law No 8, For 1980, On Regulation of Labour Relations // UAE Labour Law. GulfTalent.com, January 2007. – P. 23-56.
5. Moriniere J-M, Dr. Contracts of employment for definite term (a comparative study of the laws applicable in the UAE and in France) // تارم اإلأ قلود يف لم عملأ نوناق ملع تءاءاضأ. 2008، ةدحتملا ةيببرعلا مقر يداحتالا (8) قنسل 1980. – P. 48-66.