

УДК 349.2

Н. А. Плахотина, доктор юридических наук, профессор
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»,
кв. Молодёжный, 20а, 291034 Луганск, Луганская Народная Республика, Российская Федерация,
+7 (959) 122 23 84, snu.jur@gmail.com

ПРАВО ВОЗВРАТНОГО ПРИЁМА НА РАБОТУ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ВОССТАНОВЛЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ И БЕЛАРУСИ

В работе рассматривается правовая конструкция «право возвратного приёма на работу». Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с приёмом на работу лиц, которые ранее были уволены по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников. Предметом исследования стали правовые нормы российского и белорусского трудового законодательства. Целью исследования является правовая оценка перспектив внедрения права возвратного приёма на работу в современную правовую действительность. Работа содержит новый подход к определению права возвратного приёма на работу, отвечающий интересам обеих сторон трудового договора. Практическое значение итогов работы состоит в том, что внедрение в законодательство предложенной правовой концепции позволит наряду с установлением дополнительной гарантии реализации права на труд высвобожденных работников обеспечить эффективную реализацию хозяйственно-производственной функции трудового права, без которой невозможно повышение жизненного уровня работников. Кроме того, предложенные изменения к законодательству позволят работникам избежать повторного увольнения с предприятия (обусловленного принятием на должность без прохождения профотбора) и серьёзных психологических потрясений, связанных с этим.

Ключевые слова: трудовое законодательство; институт занятости; право возвратного приёма на работу; социальная функция права; функции трудового права.

Библиогр.: 6 назв.

N. A. Plahotina, Doctor of Law, Professor
Federal State Budgetary Educational Institution “Lugansk Vladimir Dahl State University”, 20a Molodezhny apt.,
291034 Lugansk, Lugansk People’s Republic, the Russian Federation, +7 (959) 122 23 84, snu.jur@gmail.com

THE RIGHT OF EMPLOYMENT RETURN AND PROSPECTS FOR ITS REINSTATEMENT IN THE LEGISLATION OF RUSSIA AND BELARUS

The paper examines the legal construct of the “right of employment return”. The object of the study is public relations associated with the employment of persons, who were previously dismissed on the initiative of the employer due to a reduction in the number or staff of employees. The subject of the study is the legal norms of Russian and Belarusian labour legislation. The purpose of the study is to legally assess the prospects for introducing the right of employment return into modern legal reality. The work contains a new approach to defining the right of employment return that meets the interests of both parties to the employment contract. The practical significance of the results of the work is that the introduction of the proposed legal concept into legislation will allow, along with the establishment of an additional guarantee for the implementation of the right to work of laid-off workers, to ensure the effective implementation of the economic and production function of labour law, without which it is impossible to improve the standard of living of workers. In addition, the proposed changes to the legislation will allow employees to avoid repeated dismissal from the enterprise (due to being accepted for a position without passing a professional selection) and serious psychological shocks, associated with this.

Key words: labour legislation; the institution of employment; the right of employment return; social function of law; functions of labour law.

Ref.: 6 titles.

Введение. Современное социальное государство принимает на себя обязанность содействовать занятости и трудоустройству населения, а также оказывать социальную защиту лицам, которые по независящим от них причинам не могут осуществлять своё право на труд. Поэтому можно констатировать, что в институте занятости наиболее ярко выражена

социальная функция трудового права [1, с. 289] и, как следствие, социальная направленность как российского, так и белорусского государства. Это в полной мере соответствует тем ценностям и приоритетам, которые закреплены на конституционном уровне [2, ст. 7; 3, ст. 1].

Различным аспектам занятости и трудоустройства на современном этапе посвящены работы многих учёных, среди которых можно выделить следующих: В. В. Лазор, Л. И. Лазор, И. И. Шамшина [4, с. 9—42] и др. Однако несмотря на наличие большого количества работ и публикаций, не все проблемы в данной сфере получили своё решение. Поэтому исследование вопросов занятости и трудоустройства по-прежнему остаётся актуальным.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с приёмом на работу лиц, которые ранее были уволены по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников. Предметом исследования стали правовые нормы российского и белорусского трудового законодательства. Целью исследования является правовая оценка перспектив внедрения права возвратного приёма на работу в современную правовую действительность.

Материалы и методы исследования. Особое место в отечественном законодательстве отводится гарантиям права на труд как одного из естественных и неотъемлемых прав человека.

В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) гарантиям и компенсациям работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации посвящена статья «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников» в главе 27 «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора» [5, ст. 180].

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ТК Беларуси) гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, не выделяются в отдельную главу, однако в целом перечень гарантий совпадает с российским подходом к социальной поддержке лиц, подвергающихся увольнению в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников [6, ст. 43, 45, 46, 48, 325].

Однако среди гарантий работникам при сокращении численности или штата работников ни в российском, ни в белорусском трудовом законодательстве не значится право возвратного приёма на работу. Этим правом на протяжении многих лет, начиная с советских времён, пользовались работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников.

Видимо, современный законодатель пришёл к выводу, что поскольку юридическая категория «право возвратного приёма на работу» зарождалась в социально-экономических условиях, кардинально отличающихся от современных условий рынка, то в настоящее время она уже утратила свою целесообразность.

Для научно обоснованного решения вопроса о целесообразности правовой конструкции «право возвратного приёма на работу» в современных правовых реалиях России и Беларуси в данном исследовании использованы общенаучные методы анализа, синтеза, статический и динамический методы исследования, а также специально-юридические методы: сравнительно-правовой, формально-юридический и технико-юридический.

Результаты исследования и их обсуждение. Право возвратного приёма на работу высвобожденных работников в советский период выражало социальную функцию трудового права и социальную направленность государственной политики, не позволяя работодателю (нанимателю) использовать механизм сокращения численности или штата работников как способ избавления от неудобных работников. В силу этого представляется, что право возвратного приёма на работу заслуживает возобновления в правовой действительности Республики Беларусь и Российской Федерации.

Вместе с тем изначальный (советский) концептуальный подход к регламентации права возвратного приёма на работу требует тщательного пересмотра и адаптации к новым рыночным реалиям. Защищая интересы работника, эта правовая гарантия не должна ущемлять

права и законные интересы работодателя (нанимателя), для которого важно повышение конкурентоспособности предприятия, его сбалансированное функционирование и развитие. Если при защите интересов лиц наёмного труда не учитывать потребности производства, это может привести к снижению рентабельности предприятия, последующему сокращению численности или штата работников либо к банкротству предприятия. В конечном счёте из-за полной ликвидации рабочих мест существенный ущерб понесут работники и общество в целом.

Чтобы избежать подобных последствий, современная юридическая конструкция права возвратного приёма на работу должна отражать не только интересы работника, но и обоснованные интересы работодателя (нанимателя).

Использование конструкции «право возвратного приёма на работу» в том виде, в котором она была закреплена в советском законодательстве, в современных реалиях может повлечь за собой, во-первых, ущемление законного права работодателя (нанимателя) на профессиональный отбор при приёме на работу; во-вторых, если ранее высвобожденный работник в рамках возвратного приёма на работу без прохождения должного профессионального отбора будет назначен на должность, которой он фактически не соответствует из-за перерыва в работе, то ему впоследствии может грозить увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности [5, п. 3 ст. 81; 6, п. 3 ст. 42]. Это в конечном счёте из-за психологических нагрузок приведёт к стремительному падению мотивации трудовой активности такого работника. Если же говорить о массовости подобных ситуаций, то они неизбежно приведут к значительному снижению трудовой активности населения, спаду производства и стремительному росту безработицы, что нанесёт значительный урон экономическому потенциалу страны.

Нужно отметить, что право возвратного приёма на работу по своей социальной направленности очень схоже с преимущественным правом оставления на работе, т. е. является одной из дополнительных гарантий реализации права на труд [5, ст. 179; 6, ст. 45].

Вместе с тем из смысла ст. 179 ТК РФ и ст. 45 ТК Беларуси видно, что право преимущественного оставления на работе, помимо интересов работника, учитывает интересы работодателя (нанимателя). Причём действующим законодательством именно интересы работодателя (нанимателя) выдвигаются на первое место при закреплении преимущественного права на оставление на работе, поскольку в ст. 179 ТК РФ и ст. 45 ТК Беларуси прямо указано, что первоочередным (безусловным) преимуществом пользуются работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

Такое положение вещей вполне оправдано. Если сложное экономическое положение вынуждает работодателя ликвидировать часть рабочих мест, то для того, чтобы выйти из этого сложного положения и не стать банкротом, работодателю (нанимателю) необходимы наиболее профессиональные сотрудники, способные к высокой производительности труда. Именно такой правовой подход следует применить при регулировании права возвратного приёма на работу высвобожденных работников.

Заключение. Преимущество высвобожденного работника при приёме на работу должно быть восстановлено. Но применяться оно должно только в случаях, когда уровень квалификации и навыков ранее высвобожденного работника не ниже, чем профессиональный уровень других кандидатов на соответствующую должность. То есть работники, обладающие правом возвратного приёма на работу, должны пройти профессиональный отбор наряду с другими претендентами на данное рабочее место. И в том случае, если они демонстрируют одинаково высокий уровень профессионализма с претендентом, не обладающим правом возвратного приёма на работу, предпочтение, безусловно, должно отдаваться работникам, ранее уволенным из данной организации в связи с сокращением численности или штата.

При подобном восстановлении права возвратного приёма на работу для работников, уволенных в связи с сокращением численности или штата, в отечественном трудовом законодательстве необходимо также определить значение данного понятия, чтобы надлежащим

образом зафиксировать статику регулятивной функции трудового права в институте занятости и трудоустройства и обеспечить однозначное понимание исследуемого термина всеми адресатами правовых норм. При законодательном закреплении определения права возвратного приёма на работу необходимо учитывать, что оно предполагает преимущество ранее уволенного работника перед другими претендентами на заключение трудового договора с определённым предприятием. В связи с этим применительно к российскому законодательству представляется уместной такая дефиниция:

«Право возвратного приёма на работу — это преимущественное право работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата работников, в течение года после увольнения заключить трудовой договор с работодателем, которым он был уволен, при условии, что результаты профессионального отбора у него не ниже, чем у других претендентов на соответствующую должность».

Предложенное определение целесообразно закрепить в абзаце 5 ст. 180 ТК РФ.

В законодательстве Республики Беларусь определение понятия «право возвратного приёма на работу» целесообразно закрепить отдельной ст. 45¹, скорректировав содержание определения с учётом белорусской законодательной терминологии следующим образом:

«Статья 45¹. Право возвратного приёма на работу

Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, в течение года после увольнения обладают правом возвратного приёма на работу.

Право возвратного приёма на работу — это преимущественное право работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата работников, в течение года после увольнения заключить трудовой договор с нанимателем, которым он был уволен, при условии, что результаты профессионального отбора у него не ниже, чем у других претендентов на соответствующую должность».

Законодательное закрепление предложенных правовых норм будет достаточно полно отображать сущность права возвратного приёма на работу.

Для действенной реализации социальной направленности трудового права в рамках института занятости и трудоустройства важно не только закрепить преимущественное право ранее высвобожденных работников на заключение трудового договора с организацией, из которой они были уволены, но и обеспечить реальный доступ данных работников к информации о том, что организация вновь набирает работников по их профессиональному профилю. С этой целью следует законодательно обязать работодателя (нанимателя) письменно уведомить работников, обладающих правом возвратного приёма, о наборе работников соответствующей профессии (специальности, квалификации) [7, с. 18]. Если же спустя 20 дней после письменного уведомления работник, обладающий правом возвратного приёма на работу, не воспользовался своим правом, работодателю (нанимателю) должна предоставляться возможность принять на соответствующее рабочее место иного претендента.

Закрепление права возвратного приёма на работу в такой редакции позволит наряду с установлением дополнительной гарантии реализации права на труд высвобожденных работников обеспечить эффективную реализацию хозяйственно-производственной функции трудового права, без которой невозможно повышение жизненного уровня работников. Кроме того, предложенные изменения к законодательству позволят работникам избежать повторного увольнения с предприятия (обусловленного принятием на должность без прохождения профотбора) и серьёзных психологических потрясений, связанных с этим.

Список цитируемых источников

1. Плахотина, Н. А. Интегративный характер функций современного трудового права : монография / Н. А. Плахотина. — Луганск : Ноулидж, 2019. — 496 с.
2. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : с учетом образования в составе Рос. Федерации новых субъектов : подроб. ил. коммент. / текст коммент., подбор ил. А. Бурданова. — М. : Проспект, 2024. — 215 с.

3. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. — Мн. : Нац. центр законодательства и правовой информ. Респ. Беларусь, 2025. — 77 с.
4. Трудовое право : учебник : в 2 т. / Л. И. Лазор, В. В. Лазор, И. И. Шамшина [и др.] ; под общ. ред. проф. Л. И. Лазор. — Луганск : Ноулидж, 2019. — Т. 2, Особенная часть. — 496 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 15.03.2025).
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : по состоянию на 25 апр. 2025 г. — Мн. : Акад. МВД, 2025. — 175 с.
7. *Плахотина, Н. А.* Перспективы восстановления права возвратного приёма на работу в современном институте занятости и трудоустройства / Н. А. Плахотина // Юридическая наука: взгляд нового поколения : науч.-практ. конф., Луганск, 19 апр. 2023 г. — Луганск : Изд-во ЛГУ им. В. Даля, 2023. — С. 16—18.

Поступила в редакцию 10.11.2025.

Репозиторий БарГУ