

УДК 349.2**DOI: 10.34670/AR.2022.79.84.022****Конвенция МОТ № 158: проблемы и перспективы применения в зарубежных странах****Михальская Арина Олеговна**

Младший юрист,
Московская городская коллегия адвокатов «Горбачев и Партнеры»,
аспирант кафедры 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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя является одной из самых актуальных проблем в настоящее время. В статье анализируются международные стандарты расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а именно Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» и Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя». Автор описывает историю становления и развития Конвенции МОТ № 158 и Рекомендации МОТ № 166. Подняты проблемные вопросы статуса Конвенции МОТ № 158 и Рекомендации № 166. Приведены примеры судебной практики некоторых зарубежных стран, которые не ратифицировали Конвенцию МОТ № 158. Делается вывод о том, что Конвенция МОТ № 158 влияет не только на те страны, которые ее ратифицировали, но и на страны, ее не ратифицировавшие.

Для цитирования в научных исследованиях

Михальская А.О. Конвенция МОТ № 158: проблемы и перспективы применения в зарубежных странах // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 2А. С. 199-207. DOI: 10.34670/AR.2022.79.84.022

Ключевые слова

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, Конвенция МОТ № 155, Рекомендация МОТ № 166, статус, ратификация.

Введение

На международном уровне стандарты прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя впервые определила Международная организация труда (далее – МОТ) более 70 лет назад. Такие стандарты МОТ направлены на поиск баланса между сохранением права работодателя увольнять работников по уважительным причинам и обеспечением того, чтобы такие увольнения были законными и использовались в качестве крайней меры, а также чтобы они не оказывали негативного воздействия на работника.

Основная часть

В 1950 г. Конференция МОТ приняла резолюцию с просьбой подготовить отчет о национальных законодательствах различных стран и судебной практики, которая складывается по данному вопросу. В 1963 г. Конференция приняла Рекомендацию МОТ № 119 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (далее – Рекомендация № 119). На ее основе были разработаны два важнейших документа в сфере трудовых отношений, которые заменяют Рекомендацию МОТ № 119. Так, в 1982 г. была принята Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (далее – Конвенция № 158) и Рекомендация МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (далее – Рекомендация № 166).

В 1991 г., через девять лет после принятия вышеобозначенных документов, Административный совет МОТ попросил государств-членов направлять отчеты по применению Конвенции № 158 и Рекомендации № 166, а также подготовить по ним обзоры. В качестве итога данной работы в 1995 г. появился документ под названием «Общий обзор по защите от незаконных увольнений» (далее – Обзор). Обзор показывает, что в настоящее время принцип, согласно которому работники должны быть защищены от увольнения, принят во многих странах, но эта защита не всегда является полной¹.

Конвенция № 158 является важнейшим международным актом, определяющим принципы защиты работников в случае их необоснованного увольнения, а также их основные права при прекращении трудовых отношений. В Рекомендации № 166 содержатся дополнительные нормы-гарантии. Она дополняет Конвенцию № 158, конкретизирует ее [Протопопова, www].

Если говорить о юридическом различии между Конвенцией № 158 и Рекомендацией № 166, то Конвенция № 158 может быть ратифицирована государствами – членами МОТ и имеет обязательную юридическую силу для ратифицировавших ее государств, рекомендации же представляют собой обращенное к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. По мнению, И.Я. Киселева, рекомендация – источник информации и возможная модель для совершенствования национального законодательства [Киселев, 1999, 459].

По состоянию на январь 2022 г. Конвенцию № 158 ратифицировали 35 государств – членов МОТ. Интересно отметить, что в списке государств, ратифицировавших Конвенцию № 158, всего лишь десять европейских стран (Кипр, Финляндия, Франция, Латвия, Люксембург, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция). Из этого делается вывод о том, что количество стран, которые ратифицировали Конвенцию № 158, является достаточно низким,

¹ См. доклад III(4B), Международная конференция труда, 82-я сессия, Женева, 1995 г.

поскольку в МОТ насчитывается 187 государств-членов и по меньшей мере 130 проголосовали за ее принятие. Такая страна, как Бразилия, уже даже успела денонсировать указанную конвенцию [The International Labour Organization, www.ilo.org]. Правительство Бразилии считает: «Конвенция придает слишком большое значение защите занятых от произвольного увольнения или увольнения без причины, и указанный вопрос уже регулируется национальным законодательством»². Таким образом, представляется, что ратификация этой Конвенции № 158 сталкивается с рядом препятствий и трудностей.

Низкий уровень ратификации Конвенции № 158 объясняется еще и тем, что МОТ до сих пор не присвоила никакого статуса Конвенции № 158 и Рекомендации № 166. В настоящее время на сайте МОТ указано: «статус: никаких выводов (Техническая Конвенция)» [Ibidem]. Эта единственная конвенция, по которой МОТ не сделала никаких выводов. Данный вопрос является одним из самых сложных и дискуссионных.

Впервые указанным вопросом занималась рабочая группа по международным трудовым стандартам («Группа Вентейола»)³, которая рекомендовала продвигать эти конвенцию и рекомендацию на приоритетной основе в 1987 г.

В Обзоре отмечается, что определенное число правительств указали на юридические или практические трудности в применении Конвенции № 158 и что эти трудности препятствуют ее ратификации. Комитет экспертов подробно проанализировал эти трудности, подчеркнул гибкость, предоставляемую Конвенцией № 158, и пришел к следующему выводу: «В большинстве в рассмотренных случаях ратификация Конвенции № 158, по-видимому, не является социальной целью, которую невозможно достичь. Отсутствие перспектив для ее ратификации – скорее результат конкретных ситуаций, чем принципиальное несогласие с минимальной защитой, предоставляемой Конвенцией»⁴. Обзор был подвергнут углубленному обсуждению в 1995 г. в Комитете Конференции по применению стандартов. Там члены-работодатели пришли к выводу о том, что Конвенцию № 158 следует пересмотреть как можно скорее. Члены Рабочей группы сочли, что Конвенция № 158 «сейчас так же актуальна, как и прежде», и отметили, что Комитет экспертов не выявил никаких моментов, требующих пересмотра.

Впоследствии эти документы были рассмотрены Рабочей группой по политике в отношении пересмотра стандартов («Группа Картье»). В 1997 г. в ходе консультаций проведенных с государствами-членами было выявлено⁵, что в 20 государствах-членах не было препятствий для ратификации⁶, в то время как в 28 государствах-членах, по-видимому, существовали препятствия и трудности различной степени, которые препятствовали или задерживали ратификацию⁷. Наконец, в дополнение к другим высказанным мнениям, три государства-члена

² The CEACR noted in paragraph 15 of its 1997 General Report.

³ ILO Doc. No. GB.262/9/2.

⁴ См. доклад III(4B), Международная конференция труда, 82-я сессия, Женева, 1995 г.

⁵ GB.280/LILS/WP/PRS/2/2. 280th Session. Geneva, March 2001.

⁶ Азербайджан, Беларусь, Чили, Коморские Острова, Кот-д'Ивуар, Куба, Чешская Республика, Дания, Египет, Гана, Италия, Республика Корея, Люксембург, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Филиппины, Сейшельские Острова, Южная Африка и Суринам.

⁷ Антигуа и Барбуда, Аргентина, Австрия, Бельгия, Канада, Китай, Колумбия, Доминиканская Республика, Эстония, Германия, Венгрия, Индия, Япония, Иордания, Катар, Ливан, Мексика, Маврикий, Панама, Польша, Румыния, Сингапур, Швейцария, Сирийская Арабская Республика, Таиланд, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты и Уругвай.

заявили, что Конвенция № 158 не нуждается в пересмотре⁸, в то время как пять государств-членов (два из которых являются сторонами Конвенции № 158) призвали к пересмотру конкретных статей Конвенции № 158⁹.

Однако Группа Картье не смогла достичь никакого консенсуса. На своей 300-й сессии в ноябре 2007 г. Руководящий совет постановил возобновить обсуждение Конвенции № 158 и Рекомендации № 166. В 2011 г. была проведена трехсторонняя встреча экспертов для рассмотрения вопроса о прекращении трудовых отношений, в которой участвовали представители от правительства, работников и работодателей [Final report..., www]. Эксперты так и не смогли прийти к общему мнению, и вопрос о ратификации так и остался открытым. Были высказаны следующие замечания. Представители работодателей заявили, что принципы, закрепленные в Конвенции № 158 и Рекомендации № 166, чрезмерно ограничивают договорную свободу работодателей и могут привести к тому, что увольнение с работы для работодателей будет дорогостоящим и непредсказуемым. Представители работников отметили, что «проблемы были вызваны не Конвенцией, а ее осуществлением на национальном уровне». Представители Правительства Бразилии, Южной Африки высказали свое мнение о том, что «необходимо надлежащее толкование Конвенции, в частности в отношении осуществления положений о гибкости».

Таким образом, статус Конвенции № 158 и Рекомендации № 166 до сих пор не определен, поскольку консенсуса между работниками, работодателями, а также правительством не было достигнуто. После 2011 г. МОТ не поднимала так широко указанный вопрос. Однако в связи с эпидемией COVID-19 как работники, так и работодатели оказались в незащищенном положении, связанном с процедурой увольнения. Стандарты увольнения имеют двойное значение: с одной стороны, они направлены на защиту работников в их профессиональной жизни от любого необоснованного прекращения трудовых отношений; с другой стороны, они нацелены на сохранение права работодателей увольнять работников по причинам, признанным уважительными. Поэтому МОТ стоит вернуться к рассмотрению вопроса статуса Конвенции № 158, а также к проблеме повышения ее уровня ратификации в других странах.

Несмотря на то, что уровень ратификации Конвенции № 158 является невысоким, темп ее ратификации (за 36 лет с момента принятия) составил 1,2 ратификации в год, что является далеко не самым слабым показателем [Лютов, 2014, 93]. Последние 12 лет ни одно из государств – членов МОТ больше не ратифицировало данную конвенцию. Самая последняя ратификация была в 2010 г. государством – членом МОТ Словакией. Однако один только показатель ратификации не является гарантом того, что Конвенция № 158 является актуальной. Например, несколько стран, которые не ратифицировали Конвенцию № 158, имеют более высокую степень защиты, чем защита, предоставляемая данной конвенцией. Такие страны, как Австрия, Дания, Сингапур и Швейцария, не применяли основные принципы Конвенции № 158 и все же достигли высокого уровня защиты занятости в сочетании с высоким уровнем благосостояния, высоким уровнем занятости, низким уровнем безработицы, инклюзивными рынками труда с хорошими шансами на трудоустройство для маргинализированных групп и очень хорошими общими условиями труда. Хотя в этих странах существовала определенная защита от произвольного и неправомерного увольнения, основная цель защиты заключалась в

⁸ Чехия, Египет и Венгрия.

⁹ Австралия, Финляндия, Индия, Венгрия и Новая Зеландия.

том, чтобы дать работникам возможность быстро найти новую работу [Final report..., www].

Другим важным аспектом является использование Конвенции № 158 национальными судами [Background paper..., www]. Для начала рассмотрим судебную практику национальных судов некоторых зарубежных стран, которые ратифицировали Конвенцию № 158.

Суд по трудовым отношениям Малави использовал Конвенцию № 158 в качестве руководства для толкования внутреннего права. В 1999 г. г-н Чете взял трехдневный отпуск по болезни. В течение этих трех дней г-н Чете узнал, что его сестра умерла. Он сообщил компании, что продлевает свое отсутствие по этой новой причине. Когда он вернулся на работу, он получил письмо об увольнении. Чтобы определить законность увольнения, Суд рассмотрел ст. 31 Конституции Республики Малави, которая гласит, что «каждый человек имеет право на справедливую и безопасную практику труда и на справедливое вознаграждение». Для толкования понятия справедливой трудовой практики и определения того, что оно означает в отношении увольнения, Суд опирался на Конвенцию № 158 об увольнении, которую ратифицировала Республика Малави. На этом основании суд счел, что отсутствие на работе по болезни или смерти сестры не является уважительной причиной для увольнения и расторжение трудового договора было необоснованным (Industrial Relations Court of Malawi, Davison Tchete v. Safeguard Services, 1 April 2002, No. 6 of 2000).

Во Франции Верховный суд заявил, что Конвенция № 158 имеет прямое действие. Таким образом, когда национальное регулирование было принято в противоречии с условиями Конвенции № 158, Верховный суд подчеркнул необходимость того, чтобы данная конвенция полностью вступила в силу (Supreme Court (“Cour de cassation”), Social Chamber, 29 March 2006, Appeal No. 04-46.499).

Таким образом, Конвенция № 158 играет огромную роль для стран, которые ее ратифицировали. Она является очень гибкой в отношении методов реализации, несмотря на установление ряда существенных принципов. Конвенция предоставляет государствам, ратифицировавшим ее, возможность выбора между различными методами осуществления ее положений в соответствии с национальной практикой с учетом различий на национальном уровне в способах регулирования отношений между работодателями и работниками, что обеспечивает широкую гибкость документа¹⁰.

Все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали Конвенцию № 158, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в данной организации: они обязаны соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом Конвенции № 158, как указано в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Следует отметить, что практика применения Конвенции № 158 не ограничивается только судебными решениями тех стран, которые ее ратифицировали, но также наблюдается в решениях тех стран, которые ее не ратифицировали. В тех случаях, когда страны привели свое национальное законодательство в соответствие с положениями Конвенции № 158 или использовали ее в качестве модели для разработки своего национального законодательства, суды были склонны ссылаться на ее положения при применении своих национальных законов [Note..., www]. В странах, не ратифицировавших Конвенцию № 158, суды стремились

¹⁰ См. доклад III(4B), Международная конференция труда, 82-я сессия, Женева, 1995 г.

ссылаться на нее на том основании, что она выражает или кодифицирует основные принципы справедливости права. Так, Промышленный суд Ботсваны обратился к Конвенции № 158 по причине того, что в ее национальном законодательстве ничего не говорилось о процедуре увольнения работника в случае ненадлежащего поведения на рабочем месте (*Industrial Court of the Republic of Botswana, Sebako and Another v. Shona Gas*, undated, 2006 (1) BLR 86 (IC)).

Существует судебная практика, когда национальные суды ссылаются на Конвенцию № 158 для усиления своей аргументации при принятии решения (*High Court of Zimbabwe, Gift Bob David Samanyau & 38 Ors v. Fleximail (Private) Limited*, 4 November 2010 and 8 June 2011, HC 108-11). Суд по трудовым спорам в Зимбабве заявил: «В нашей юрисдикции на региональном и международном уровнях соблюдается Конвенция № 158» [*Ibidem*] (несмотря на то, что она не ратифицирована).

Конвенцию № 158 также используют в качестве законодательной модели для своего национального законодательства. Так, в Южной Африке положения трудового законодательства во многом опираются на нормы, указанные в Конвенции № 158, которая также является отправной точкой для толкования трудовых отношений на национальном уровне. Помимо этого, Суд Южной Африки применяет не только саму Конвенцию № 158, но и замечания и Обзор, поскольку они содержат стандарты данной конвенции [*Ibidem*].

Таким образом, Конвенция № 158 влияет не только на те, страны, которые ратифицировали Конвенцию, но и на страны, ее не ратифицировавшие. В национальных судах разных стран, не ратифицировавших Конвенцию № 158, указанный международно-правовой акт может применяться в следующих случаях: как норма прямого действия; как инструмент для толкования национального законодательства; как инструмент для усиления применения национального законодательства.

Заключение

Компаративистский анализ международного правового и национального регулирования процедуры расторжения трудового договора по инициативе работодателя, практики применения позволил прийти к следующим выводам. Основными регуляторами данного вопроса являются Конвенция № 158 и Рекомендация № 166. Вспомогательным источником права является Рекомендация № 166, которая не имеет юридически обязательного характера, но в то же время раскрывается через основные принципы применения Конвенции № 158. Конвенция № 158 предоставляет странам, которые ее ратифицировали, возможность выбора между различными методами осуществления ее положений в соответствии с национальной практикой с учетом различий на национальном уровне в способах регулирования отношений между работодателями и работниками, что обеспечивает широкую гибкость документа. Страны, которые не ратифицировали Конвенцию № 158, используют ее стандарты и принципы в разработке своего трудового национального законодательства, применяют ее непосредственно при отсутствии внутренних норм, регулирующих вопросы увольнения, как источник международного права (Ботсвана, Зимбабве, Южная Африка).

Библиография

1. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999. 728 с.

3. Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm
4. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. М.: Проспект, 2014. 321 с.
5. Протопопова И.А. Реализация международных традиций в российском трудовом законодательстве по вопросу увольнения работника по инициативе работодателя. URL: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/54459-realizaciya-mezhdunarodnykh-tradicij-rossijskom-trudovom-zakonodatelstve-voprosu>
6. Рекомендация МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_ru.htm
7. Background paper for the tripartite meeting of experts to examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_152871.pdf
8. Final report of the tripartite meeting of experts to examine the Termination of Employment Convention (No. 158) and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). URL: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_165186/lang--en/index.htm
9. High Court of Zimbabwe, Gift Bob David Samanyau & 38 Ors v. Fleximail (Private) Limited, 4 November 2010 and 8 June 2011, HC 108-11. URL: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/high-court-of-zimbabwe-gift-bob-david-samanyau-38-ors-v-fleximail-private-limited-4-november-2010-and-8-june-2011-hc-108-11>
10. Industrial Court of the Republic of Botswana, Sebako and Another v. Shona Gas, undated, 2006 (1) BLR 86 (IC). URL: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/industrial-court-of-the-republic-of-botswana-sebako-and-another-v-shona-gas-undated-2006-1-blr-86-ic>
11. Industrial Relations Court of Malawi, Davison Tchete v. Safeguard Services, 1 April 2002, No. 6 of 2000. URL: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/industrial-relations-court-of-malawi-davison-tchete-v.-safeguard-services-1-april-2002-no.-6-of-2000>
12. Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171404.pdf
13. Supreme Court ("Cour de cassation"), Social Chamber, 29 March 2006, Appeal No. 04-46.499. URL: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/a-worker-had-been-hired-as-a-secretary-under-a-fixed-term-employment-contract.-this-contract-was-terminated-by-signature-of-a-contract-created-by-the-national-legislator-the-201cnew-hire201d-contract-201ccontrat-nouvelles-embauches201d.-a-month-later-her>
14. The International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

The Termination of Employment Convention: problems and prospects for application in foreign countries

Arina O. Mikhal'skaya

Junior Associate,
Moscow City Bar Association "Gorbachev and Partners",
Postgraduate at the Department of labor law and social security law,
Kutafin Moscow State Law University,
125993, 9 Sadovaya-Kudrinskaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: anira-am-95@yandex.ru

Abstract

The article deals with the problems of and prospects for the application of the Termination of Employment Convention in foreign countries. The termination of employment at the initiative of the employer is one of the most urgent problems at the present time. The article aims to carry out an analysis of the international standards for termination of employment at the initiative of the employer, namely the Termination of Employment Convention, 1982, and the Termination of

Employment Recommendation, 1963. The author of the article makes an attempt to describe the history of the formation and development of the Termination of Employment Convention and the Termination of Employment Recommendation. The article raises a number of problematic issues of the status of the Termination of Employment Convention and the Termination of Employment Recommendation and gives examples of the judicial practice of some foreign countries that have not ratified the Termination of Employment Convention. Having considered the application of the Termination of Employment Convention and the Termination of Employment Recommendation in foreign countries, the author of the article comes to the conclusion that the Termination of Employment Convention affects not only the countries that have ratified this convention, but also the countries that have not ratified it.

For citation

Mikhal'skaya A.O. (2022) Konventsiya MOT № 158: problemy i perspektivy primeneniya v zarubezhnykh stranakh [The Termination of Employment Convention: problems and prospects for application in foreign countries]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 12 (2A), pp. 199-207. DOI: 10.34670/AR.2022.79.84.022

Keywords

Termination of employment at the initiative of the employer, Termination of Employment Convention, Termination of Employment Recommendation, status, ratification.

References

1. Background paper for the tripartite meeting of experts to examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_152871.pdf [Accessed 24/01/22].
2. Deklaratsiya MOT “Ob osnovopolagayushchikh printsipakh i pravakh v sfere truda” [The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/ [Accessed 24/01/22].
3. Final report of the tripartite meeting of experts to examine the Termination of Employment Convention (No. 158) and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). Available at: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_165186/lang--en/index.htm [Accessed 24/01/22].
4. High Court of Zimbabwe, Gift Bob David Samanyau & 38 Ors v. Fleximail (Private) Limited, 4 November 2010 and 8 June 2011, HC 108-11. Available at: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/high-court-of-zimbabwe-gift-bob-david-samanyau-38-ors-v-fleximail-private-limited-4-november-2010-and-8-june-2011-hc-108-11> [Accessed 24/01/22].
5. Industrial Court of the Republic of Botswana, Sebako and Another v. Shona Gas, undated, 2006 (1) BLR 86 (IC). Available at: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/industrial-court-of-the-republic-of-botswana-sebako-and-another-v-shona-gas-undated-2006-1-blr-86-ic> [Accessed 24/01/22].
6. Industrial Relations Court of Malawi, Davison Tchete v. Safeguard Services, 1 April 2002, No. 6 of 2000. Available at: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/industrial-relations-court-of-malawi-davison-tchete-v.-safeguard-services-1-april-2002-no.-6-of-2000> [Accessed 24/01/22].
7. Kiselev I.Ya. (1999) *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and international labor law]. Moscow: Delo Publ.
8. Konventsiya MOT № 158 o prekrashchenii trudovykh otnoshenii po initsiative predprinimatel'ya [Termination of Employment Convention]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm [Accessed 24/01/22].
9. Lyutov N.L. (2014) *Effektivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava* [The effectiveness of the norms of international labor law]. Moscow: Prospekt Publ.
10. Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171404.pdf

[Accessed 24/01/22].

11. Protopopova I.A. Realizatsiya mezhdunarodnykh traditsii v rossiiskom trudovom zakonodatel'stve po voprosu uvol'neniya rabotnika po initsiative rabotodatelya [The implementation of international traditions in the Russian labor legislation on the dismissal of employees at the initiative of the employer]. Available at: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/54459-realizaciya-mezhdunarodnykh-tradicij-rossijskom-trudovom-zakonodatelstve-voprosu> [Accessed 24/01/22].
12. Rekomendatsiya MOT № 166 o prekrashchenii trudovykh otnoshenii po initsiative rabotodatelya [Termination of Employment Recommendation]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_ru.htm [Accessed 24/01/22].
13. Supreme Court (“Cour de cassation”), Social Chamber, 29 March 2006, Appeal No. 04-46.499. Available at: <https://compendium.itcilo.org/en/compendium-decisions/a-worker-had-been-hired-as-a-secretary-under-a-fixed-term-employment-contract.-this-contract-was-terminated-by-signature-of-a-contract-created-by-the-national-legislator-the-201cnew-hire201d-contract-201ccontrat-nouvelles-embauches201d.-a-month-later-her> [Accessed 24/01/22].
14. The International Labour Organization. Available at: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> [Accessed 24/01/22].