

Маннанов Артур Альбертович
Mannanov Artur Albertovich

Научный руководитель: к.ю.н., доцент **Воронин М. В.**
Supervisor: Candidate of Legal Sciences, docent **Voronin M. V.**
Казанский (Приволжский) Федеральный университет, студент 4 курс
Kazan (Volga) Federal University, a fourth year student

**Правовая мера в определении специфики некоторых правоотношений:
анализ норм Российской Федерации и Франции**
**Legal measure in determining the specifics of certain legal relations:
an analysis of the norms of the Russian Federation and France**

This article focuses on the rules of law of the Russian Federation and France related to the termination of labor relations, namely, the dismissal of an employee on the initiative of the employer.

Key words: labor law, dismissal of an employee

В данной статье речь пойдёт о мере права Российской Федерации и Франции, которая связана с прекращением трудовых правоотношений, а именно – об увольнении работника по инициативе работодателя.

Ключевые слова: трудовое право, увольнение работника.

Мера права пронизывает все сферы общественной жизни, не исключая область труда. Рассуждая об этом, хочется для начала установить, что же такое «правовая мера». Мера, в общепризнанном понятии, – это предел, в котором осуществляется, проявляется что-либо. Мера в праве понимается как нечто, что устанавливает границы, не даёт смешиваться определённым областям, некая ограда, благодаря которой в правовой жизни всё выстроено чётко, систематично.

Рассуждая об этой теме, необходимо для начала напомнить, что в Российской Федерации общие положения трудового права выражены в едином нормативно-правовом акте – Трудовом Кодексе, в то время как во Франции основным источником трудового права является как Трудовой Кодекс, так и различные законы, к примеру, Кодекс труда моряков торгового флота, Закон “О социальной демократии и реформе рабочего времени” и иные.

Вопрос об увольнении по инициативе работодателя в Российской Федерации урегулирован ст. 81 ТК «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»²⁴⁴. Статья включает в себя 14 пунктов, которые условно можно разделить на 2 части – условия, независимые от работника и условия, напрямую зависящие от работника.

Соответственно, уже сейчас можно выделить правовую меру – она проявляется в том, что работодатель не может уволить работника по своему желанию, так как работник защищён законом и в случае обжалования неправомерных действий работодателя через суд – будет прав. Дан строгий перечень, согласно которому работодатель может расторгнуть трудовой договор, не выходя за его рамки – то есть мера права в её лучшем проявлении.

В тоже время, прекращение трудового договора по инициативе работодателя во Франции допускается в следующих случаях:

- 1) по персональным мотивам (по причинам личного характера);

²⁴⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. №197-ФЗ// принят ГД ФС РФ 21.12.2001.

2) по экономическим мотивам.

Увольнение по персональным мотивам может быть следствием совершения работником дисциплинарного проступка, то есть оно будет аналогичным увольнению за виновные действия со стороны работника по российскому законодательству. [Филипова И.А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства). 2015 С. 99 – 104]

Увольнение по инициативе работодателя по экономическим мотивам (статья L1233-3 и следующие статьи Трудового кодекса Франции) не имеет отношения к личности работника. Основанием является:

– увольнение работника вследствие реорганизации предприятия, необходимой для сохранения его конкурентоспособности;

– увольнение из-за прекращения деятельности предприятия.

То есть, можно сделать вывод, что мера права в Российском и Французском законодательстве аналогичны относительно расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Таким образом, мера права влияет на любые правоотношения. Главным образом оно определяет их содержание, то есть субъективные права и юридические обязанности. Мера выделяет их предел, но стоит понимать, что из прав вытекают обязанности, а из обязанности вытекают права.

Подводя итог анализа, можно сделать вывод, что в целом нормы Российской Федерации и Франции в трудовых правоотношениях во многом совпадают: даётся примерно одинаковый перечень условий расторжения трудового договора по инициативе работодателя, существуют социальные группы, которые наиболее защищены (например, инвалиды).