

Добровольская Дарья Витальевна,
студентка очной формы обучения
направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция
3 курса 01002303 группы юридического института,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Dobrovolskaya Darya Vitalyevna,
Full-time student Major program 40.03.01
Jurisprudence 3rd year, Group 01002303, Law Institute
Belgorod State National Research University

Метальникова Юлия Евгеньевна,
асс. кафедры трудового и предпринимательского права,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Metalnikova Yulia Evgenyevna,
Assistant, Department of Labor and Entrepreneurial Law,
Belgorod State National Research University

Гусакова Юлия Сергеевна,
канд. юр. наук, доцент кафедры трудового
и предпринимательского права
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Gusakova Yulia Sergeevna,
PhD (Law), Associate Professor, Department
of Labor and Entrepreneurial Law
Belgorod State National Research University

**ЗАЩИТА ОТ УВОЛЬНЕНИЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН
В РОССИИ И СТРАНАХ ЕВРОСОЮЗА (ГЕРМАНИЯ, ФРАНЦИЯ)
ИЛИ В США («AT-WILL EMPLOYMENT»)
PROTECTION AGAINST DISMISSAL FOR ALL CATEGORIES
OF CITIZENS IN RUSSIA AND EU COUNTRIES (GERMANY, FRANCE)
OR IN THE USA ("AT-WILL EMPLOYMENT")**

Аннотация. В научной работе проводится сравнительный анализ правовых механизмов защиты трудовых прав работников в России, США, странах Евросоюза, на примере Германии, Франции. Исследуются ключевые нормы национального законодательства, регулирующие прекращение трудовых отношений: в России – положения Трудового Кодекса РФ, в Германии – Закон о защите от увольнения (Kündigungsschutzgesetz), во Франции – строгие процедурные требования к работодателю, в США – доктрина «at-will employment» с учетом различных исключений. Особое внимание уделено гарантиям для уязвимых категорий работников (беременных, одиноких родителей, инвалидов и др.) и особенности процедур увольнения по инициативе работодателя.

Abstract. The scientific work provides a comparative analysis of the legal mechanisms for the protection of workers' labor rights in Russia, the United States, and the European Union, using the example of Germany and France. The key norms of national legislation regulating the termination



of employment relations are studied: in Russia – the provisions of the Labor Code of the Russian Federation, in Germany – the Law on Protection from Dismissal (Kündigungsschutzgesetz), in France – strict procedural requirements for the employer, in the USA – the "at-will employment" doctrine, taking into account various exceptions. Special attention is paid to guarantees for vulnerable categories of employees (pregnant women, single parents, disabled people, etc.) and the specifics of dismissal procedures initiated by the employer.

Ключевые слова: Трудовой Кодекс Российской Федерации, работник, работодатель, Россия, Германия, Франция, США, требования к работодателю, требования к работнику, гарантии.

Keywords: Labor Code of the Russian Federation, employee, employer, Russia, Germany, France, USA, requirements to the employer, requirements to the employee, guarantees.

В Российской Федерации правовое регулирование увольнения работника сосредоточено в главе 13 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Ввиду особой социальной значимости трудовых отношений законодатель устанавливает строгие гарантии работников, а также предусматривает четкий порядок увольнения, нарушение которого делает увольнение незаконным.

Расторжение договора по инициативе работодателя представляет собой юридически значимую процедуру, направленную на прекращение трудовых отношений по основаниям, которые прямо предусмотрены в действующем законодательстве Российской Федерации. В основном выделяются три основные группы оснований расторжения договора, благодаря этому, есть возможность глубже понять обстоятельства, которые вызывают необходимость их применения. В этих основаниях есть определенные ситуации, которые вызывают необходимость применения доводов для расторжения договора, также учитываются отдельные особенности увольнения работников по воле работодателя. Делая вывод, что на три группы оснований расторжения договора приходится три группы видов расторжения договора по инициативе работодателя.

Основным нормативным правовым актом является Трудовой Кодекс Российской Федерации, в частности статья 81, в которой перечислены основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя и устанавливает общие принципы применения этих оснований [2]. Также, трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Федеральными законами, Постановления Правительства РФ, решения Конституционного Суда Российской Федерации, а также локальные нормативные акты [3].

Под защитой работника понимается: запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности, во время отпуска, гарантии при ликвидации организации (уведомление или выходное пособие), преимущественное право при сокращении и иные.

Рассмотрение нормативно-правовой базы правильно начать с Конституции РФ. В основном законе государства закрепляются базовые гарантии трудовых прав (ст. 37) [1]. Среди них:

- Право на труд и свободу труда, включающее возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду;
- Защиту от вынужденного труда;
- Право на условия, отвечающее требованиям безопасности и гигиены;
- Право на защиту от незаконного увольнения.

Эти положения определяют пределы работодателя, которые установлены законодателем. Любые нормы и действия, нарушающие конституционные гарантии могут быть признаны противоречащими Конституции РФ, что подтверждается решениями Конституционного Суда Российской Федерации [8].



Трудовой кодекс Российской Федерации – это базовый закон, определяющий условия, основания и порядок расторжения договора по инициативе работодателя. Стоит обратить внимание на содержание п.п. 1-13 ч.1 ст.81 ТК РФ, эти положения формируют перечень оснований, которые должны являться ключевым ориентиром для работодателя.

При более детальном рассмотрении **ТК РФ**, можно выделить ряд основных норм, регулирующих увольнение по инициативе работодателя:

- Ст. 81 ТК РФ – основания увольнения;
- Ст. 179 ТК РФ – преимущественное право оставления на работе при сокращении;
- Ст. 180 ТК РФ – порядок уведомления при сокращении и ликвидации;
- Ст. 178 ТК РФ – выходное пособие;
- Ст. 192-193 ТК РФ – дисциплинарные взыскания как основания для увольнения;
- Гл. 41 ТК РФ – особенности прекращения трудовых договоров отдельных

категорий работников [2].

Трудовой Кодекс Российской Федерации содержит детальные предписания, что позволяет исключить произвол в действиях работодателя и служит правовой защитой работника.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» регулирует прекращение трудовых отношений педагогических работников (например, увольнение при несоблюдении требований к отсутствию судимости) [4].

Федеральный закон «О полиции», «О государственной гражданской службе» и другие устанавливают специальные основания увольнения государственных служащих [5,6].

Федеральный закон «О государственной тайне» – основание увольнения при нарушении режима секретности [7].

Эти законы содержат специальные основания расторжения договора по инициативе работодателя и нередко устанавливают более строгие требования к поведению работника.

Постановления Правительства РФ:

1. Утверждают правила проведения аттестаций для отдельных категорий работников;
2. Регулируют порядок выплаты пособий при сокращении и ликвидации;
3. Содержат формы обязательных документов (например: в сфере образования или медицины).

Постановления Конституционного Суда Российской Федерации неоднократно рассматривают вопросы, связанные с увольнением по инициативе работодателя. Исходя из этого можно выделить основные принципы сформулированные Конституционным Судом РФ:

- недопустимость ухудшения положения работника вне рамок закона;
- необходимость индивидуального подхода к оценке обстоятельств;
- приоритет защиты от произвольного увольнения.

Пленумы Верховного Суда РФ дают обязательные разъяснения по вопросам применения законодательства:

- разъяснения о применении ст. 91 ТК РФ;
- толкование понятия «однократного грубого нарушения»;
- требования к процедуре сокращения штата.

Локальные нормативные акты, они принимаются самим работодателем:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об аттестации;
- должностные инструкции;
- локальные регламенты дисциплинарных процедур.



Значение этих документов:

- конкретизируют обязанности работника;
- служат доказательственной базой при увольнении;
- определяют совершения действий работником и работодателем.

Система источников, регулирующих порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, многослойна и включает акты различной силы – начиная от Конституции РФ заканчивая Локальными нормативными актами организации. Основную роль играет Трудовой Кодекс РФ, который определяет исчерпывающий перечень оснований и гарантии работников. Однако практическое применение норм требует обращения к Федеральным законам, подзаконным актам, судебной практике и т.д. В совокупности эта система обеспечивает баланс интересов работника и работодателя, стабильность трудовых отношений и защиту от произвольного увольнения.

Юридическая природа увольнения по инициативе работодателя

Расторжение договора по инициативе работодателя – это волеизъявление работодателя, влекущее одностороннее прекращение обязательств, осуществляемое на строго уставленных законодательством основаниях и соблюдением установленной процедуры. Важная характеристика – императивность перечня оснований (ст. 81 ТК РФ): увольнение по другим основаниям недопустимо [2].

Сокращение численности штата:

Сокращение – одно из самых типичных оснований. Работодатель обязан:

- уведомить работника за два месяца (если иное не предусмотрено законом);
- предложить имеющиеся вакансии, соответствующие квалификации и состоянию здоровья;
- учитывать преимущественное право при равных условиях (ст. 179 ТК РФ).

Нарушения процедуры при сокращении часто являются предметом судебных споров.

Ликвидация организации или прекращение деятельности ИП (п. 1 ч.1 ст.81):

При ликвидации прекращаются трудовые договоры со всеми работниками. Работодатель обязан провести уведомления, рассчитать и выплатить компенсации и выходные пособия в порядке, установленном ТК РФ и специальными актами. Ограничения по увольнению в связи с ликвидацией минимальны, однако процедура требует строгого соблюдения сроков уведомления и расчётов.

Несоответствие занимаемой должности (п. 3 ч.1 ст.81)

Применяется при результатах аттестации, подтверждающих несоответствие квалификации, при условии отсутствия возможности перевода на другую подходящую работу. Требуется документальное оформление аттестации и предложение альтернатив.

Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч.1 ст.81)

Увольнение возможно только при наличии у работника дисциплинарного взыскания и последующих нарушениях. Работодатель должен доказать факты нарушений и правомерность применения дисциплинарных взысканий.

Однократные грубые нарушения (п. 6 ч.1 ст.81)

Список «грубых нарушений» закрыт законом (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, хищение, нарушение охраны труда и т.д.). При таком увольнении особенно важна надёжная фиксация факта и процедура оформления (акты, служебные записки, материалы проверки, объяснения работника).

Подложные документы при приёме на работу (п. 8 ч.1 ст.81)

Если работник представил подложные документы, подтверждение факта их поддельности – обязательное условие увольнения. Судебная практика требует доказательств именно подложности, а не просто сомнений в подлинности.



Дополнительные основания для отдельных категорий работников

Для руководителей, педагогов, медицинских работников, спортсменов и пр. законодатель и подзаконные акты содержат особые основания и порядок увольнения (например, при аннулировании лицензии или по иным причинам). Эти особенности надо учитывать отдельно.

Общие положения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор представляет собой соглашение, которое заключается между работодателем и работником и согласно которому, у работодателя возникает обязанность по предоставлению работнику работы, обусловленной трудовой функцией. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя очень часто встречается в правоприменительной практике, порождая тем самым большое количество судебных споров. В ст.77 ТК РФ указаны основания прекращения трудового договора. Кроме того, расторжение трудового договора может быть вызвано и иными основаниями, если они указаны в ТК РФ или федеральном законодательстве. День увольнения является последним днем работы. Одним из оснований является расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя отражена в п.4 ст.77 ТК РФ. При этом работодатель в качестве основания для расторжения трудового договора может использовать только те основания, которые установлены в ТК РФ или иных федеральных законах. Никаких дополнительных оснований для расторжения трудового договора работодатель предусмотреть не может, т.е. работодатель не имеет права локальным нормативным актом указать иные основания для прекращения трудовых отношений.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может произойти только тогда, когда есть основания для увольнения и соблюдена процедура увольнения. В соответствии с нормами ТК РФ увольнение в период временной нетрудоспособности, во время нахождения работника в отпуске запрещено. Исключением является случай увольнения в связи с полной ликвидацией организации. Если работник отсутствует на работе по уважительным причинам, его увольнением по инициативе работодателя тоже запрещено. ТК РФ содержит ограниченный перечень оснований, когда работник может быть уволен по инициативе работодателя. Применение иных оснований является незаконным. Согласно ст.81 РТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в случае:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;



в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Все основания увольнения, приведенные в ст.81 ТК РФ можно классифицировать по такому признаку как наличие виновных действий работника. Таким образом, основания, указанные в ст.81 ТК РФ делятся на: – не связанные с виновными действиями работника, – связанные с виновными действиями работника.

Наложение дисциплинарного взыскания в форме расторжения трудового договора по виновным основаниям допускается при наличии однократного либо неоднократного существенного нарушения работником своих обязанностей. К ним относятся отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, совершение кражи либо умышленного повреждения имущества работодателя, а также появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Во-первых, руководитель должен перед применением дисциплинарного взыскания работодатель обязан запросить у сотрудника письменное объяснение относительно совершенного проступка. Если в течение двух рабочих дней работник не представит такое объяснение, работодателю необходимо составить акт, фиксирующий факт его непредоставления.

Работодатель обязан уведомить сотрудника о принятом решении о расторжении трудового договора. Для этого издается приказ об увольнении, который должен быть предъявлен работнику для ознакомления и подписи в течение трёх рабочих дней со дня его издания. Периоды отсутствия работника на рабочем месте в указанный срок не включаются. Если работник отказывается ознакомиться с приказом, составляется акт, фиксирующий данный факт.

Кроме того, работодатель обязан произвести увольнение в предусмотренные законом сроки, то есть не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В этот период не включается время пребывания работника на больничном, в отпуске, а также дни,



предоставленные для учета мнения представительного органа работников. Даже с учетом возможного увеличения сроков, общий период не может превышать шести месяцев с момента совершения проступка. Если факт нарушения был выявлен в ходе ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, максимальный срок увеличивается до двух лет.

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно классифицировать на общие и частные.

К общим основаниям прекращения трудового договора по инициативе работодателя относятся такие случаи, которые могут быть применены в отношении любого работника. Они закреплены в пунктах 1–6 и 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Все остальные основания являются специальными и предназначены для отдельных категорий работников. Эти специальные основания сформулированы в специальных главах ТК РФ, регулирующих особенности труда соответствующих работников.

Разделение оснований увольнения на общие и специальные имеет прикладное значение. Если работодатель намерен прекратить трудовые отношения по собственной инициативе, он обязан в первую очередь оценить возможность применения общих оснований. При их отсутствии допускается обращение к специальным основаниям, предусмотренным для конкретных категорий работников.

Если руководитель организации появляется на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, работодатель вправе прекратить с ним трудовой договор на основании подпункта «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ, то есть воспользоваться общим основанием увольнения. В такой ситуации применение пункта 10 статьи 81 ТК РФ, предусматривающего возможность расторжения трудового договора с руководителем за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, не допускается.

Необходимо помнить, что инициирование расторжения трудового договора со стороны работодателя является его правом, а не установленной обязанностью. Поэтому даже при наличии у работника проступка, формально позволяющего его уволить, руководитель вправе как воспользоваться данным основанием, так и оставить трудовые отношения в силе. Отказ от увольнения допускается, поскольку при этом работник оказывается в более благоприятном положении и не сталкивается с отрицательными последствиями прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

В Германии действует Закон о защите от увольнения (Kündigungsschutzgesetz, KSchG), который применяется к компаниям с более чем 10 сотрудниками и к работникам, проработавшим в организации более 6 месяцев. Работодатель обязан обосновать увольнение личными, поведенческими или операционными причинами (например, экономические трудности, реструктуризация предприятия) [7].

Особую защиту получают:

- беременные женщины – их нельзя уволить по причине беременности или связанных с рождением ребёнка отпусков (Mutterschutzgesetz, MuSchG) [8];
- люди с инвалидностью – для лиц с тяжёлыми формами инвалидности (от 50% GdV) требуется согласие компетентного органа (Integrationsamt);
- члены производственного совета (Betriebsrat) – их нельзя уволить без веских причин;
- работники, выполняющие определённые задачи на предприятии (например, уполномоченные по охране окружающей среды или защите данных).

Перед увольнением работодатель должен рассмотреть варианты адаптации, перевода или изменения условий труда, а не сразу прибегать к крайним мерам.



Во Франции увольнение регулируется строгим законодательством. Работодатель обязан соблюдать процедуры, включая предоставление письменного уведомления и выходного пособия (если применимо). Увольнение возможно по экономическим причинам (сокращение штата) или в связи с сотрудником (неспособность выполнять работу, серьёзные разногласия с работодателем или коллегами, неподобающее поведение).

Особые гарантии предоставляются:

- представителям сотрудников и профсоюзам;
- работникам, участвующим в судах по трудовым спорам или банкротствам.

При коллективных увольнениях (10 и более работников за 30 дней) работодатель обязан проводить консультации с представителями работников, предлагать переподготовку или перевод на вакантные места. Уволенные имеют преимущество при повторном поступлении на работу в течение года.

В США модель «at-will employment» предполагает, что работодатель может уволить сотрудника в любое время и по любой причине (или без причины), если это не нарушает конкретные правовые нормы. Эта доктрина действует в большинстве штатов США, за исключением Монтаны, где после испытательного срока увольнение возможно только при наличии уважительной причины.

Исключения из принципа at-will employment:

- **Public policy exception** – запрет на увольнение за действия, нарушающие публичный порядок (например, отказ совершать незаконные действия).
- **Implied contract exception** – если действия работодателя (например, заявления в трудовом договоре или правилах компании) создают подразумеваемый контракт, который ограничивает право на увольнение без причины.
- **Covenant of good faith and fair dealing** – в некоторых штатах запрещено увольнять сотрудников недобросовестно или без достаточных оснований.
- **Statutory rights exceptions** – федеральные и штатные законы защищают от увольнения за жалобу на работодателя, дискриминацию по признакам расы, пола, возраста, инвалидности и другим [9].

Способами защиты от незаконного увольнения в России является:

1. работник может оспорить увольнение в суде, обратиться в государственную инспекцию труда (ГИТ) или прокуратуру;
2. работник может оспорить увольнение в суде, обратиться в государственную инспекцию труда (ГИТ) или прокуратуру;

Способами защиты от незаконного увольнения в Германии является:

1. для увольнения лиц с тяжёлыми формами инвалидности требуется согласие компетентного органа (Integrationsamt).
2. Сроки уведомления об увольнении зависят от стажа работы: от 4 недель для сотрудников со стажем до 2 лет до 7 месяцев для тех, кто проработал более 20 лет.
3. При производственном увольнении работодатель обязан провести «социальный отбор» (Sozialauswahl), учитывая социальные факторы: возраст, стаж работы, наличие иждивенцев и инвалидность. В первую очередь должны сохраняться рабочие места сотрудников с более высокой социальной защитой.
4. Защита прав: работник может обратиться в трудовой суд (Arbeitsgericht) в течение 3 недель после получения уведомления об увольнении.

Способами защиты от незаконного увольнения во Франции является:

1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении предоставляется с учётом следующих критериев: семейные обязанности, стаж работы в



организации, социальный статус (пенсионеры и инвалиды), квалификационные характеристики.

2. Особую защиту от увольнения и сокращения имеют представители сотрудников, представители профсоюзов, сотрудники, работающие в судах по трудовым спорам или банкротствам

3. При увольнении 10 и более работников за 30-дневный период уволенные имеют преимущество при повторном поступлении на работу в течение года, если таковая необходимость у них будет.

Способами защиты от незаконного увольнения в США является:

1. В штате Монтана после пробного периода в 12 месяцев работник может быть уволен только по уважительной причине (например, за нарушение дисциплины).

2. Работник может обратиться в суд, если считает увольнение незаконным. В случае победы в суде суд может обязать работодателя восстановить сотрудника на работе, выплатить компенсацию и покрыть судебные издержки.

3. Таким образом, уровень защиты от увольнения варьируется в зависимости от страны и конкретных обстоятельств. В России и Германии гарантии более жёсткие, во Франции – с акцентом на процедурные требования, а в США доминирует принцип свободы работодателя с рядом исключений.

Проведённый сравнительный анализ механизмов защиты от увольнения в России, Германии, Франции и США демонстрирует существенные различия в подходах к регулированию трудовых отношений.

В России и странах Евросоюза (Германии, Франции) законодательство выстраивает многоуровневую систему гарантий для работников, особенно для социально уязвимых категорий (беременных, родителей с малолетними детьми, инвалидов и др.). При этом акцент делается на соблюдении строгих процедурных требований: заблаговременном уведомлении, предложении вакантных должностей, проведении консультаций с представителями работников, социальном отборе при сокращении. Так, в Германии действует Закон о защите от увольнения (Kündigungsschutzgesetz), во Франции предусмотрены особые процедурные гарантии при массовых сокращениях, а в России ключевые нормы закреплены в Трудовом кодексе РФ.

В США доминирует доктрина «at-will employment» предоставляющая работодателю широкие полномочия по расторжению трудового договора. Однако и здесь существуют значимые ограничения: федеральные законы защищают от дискриминационного увольнения. В отдельных штатах (например, в Монтане) после испытательного срока увольнение возможно только по уважительной причине. Кроме того, трудовые и коллективные договоры могут существенно корректировать действие доктрины.

Таким образом европейская и российская модели ориентированы на приоритетную защиту работника, предусматривая детальное регулирование оснований и процедур увольнения. Американская модель, напротив, исходит из свободы сторон трудового договора, но включает точечные защитные механизмы, направленные на недопущение злоупотреблений со стороны работодателя.

Список литературы:

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2026)

2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2026)



3. Комментарии по практике применения ТК РФ: см. материалы и обзоры 2023–2025 гг. (аналитические публикации). // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2026)

4. «Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 15.10.2025) «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2026)

5. «Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 29.09.2025) "О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2026)

6. Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «О полиции» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2026)

7. Закон о защите от увольнения (Kündigungsschutzgesetz, KSchG) официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/> (дата обращения: 20.05.2026)

8. Закон о защите матерей на работе, обучении и учебе (Mutterschutzgesetz, MuSchG) официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/muschg> (дата обращения: 20.05.2026)

9. Официальный сайт правительства США. Руководство по увольнению для работодателей [Электронный ресурс]. URL: <https://www.usa.gov/termination-for-employers> (дата обращения: 21.05.2026).

