

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 42



ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2009

категории работников, но они не подпадают под определение понятия «условия труда» и, соответственно, необоснованно не нашли отражения в ст. 209 ТК РФ.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАССОВЫХ УВОЛЬНЕНИЙ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ЕС И ФРГ

В.Г. Мельникова

История правового регулирования массовых увольнений в ФРГ начинается с 1923 г., когда было принято постановление «О прекращении деятельности» (Stillegungverordnung). С 1969 г. обязанности работодателя при массовых увольнениях закреплены в Законе «О защите от увольнений». С 1975 г. развитие законодательства в этой области в значительной мере определяется европейскими нормами. Хотя в литературе отмечается, что в основу европейских актов легла именно немецкая модель правового регулирования, ФРГ также пришлось изменить свое законодательство в целях приведения его в соответствие с европейским.

На европейском уровне в 1975 г. была принята Директива 75/129/EWG о сближении правовых норм государств-членов о массовых увольнениях, которая была изменена Директивой Совета 92/56/EWG от 24.06.1992 об изменении правовых предписаний стран-членов о массовых увольнениях. В 1998 г. обе указанные директивы были заменены Директивой Совета 98/59/EG от 20.07.1998.

В соответствии с указанной директивой массовыми признаются увольнения, которые работодатель предпринимает по причинам, не связанным с личностью работника, и которые превышают установленное число в течение определенного срока. Законодательством ФРГ увольнение признается массовым, если работодатель в течение 30 дней увольняет на предприятиях с числом работников от 20 до 60 более 5 работников, от 60 до 500 – 10% или более 25 работников, более 500 работников – более 30 работников.

Если работодатель планирует массовые увольнения, он обязан своевременно провести консультации с представителями работников в целях достижения соглашения по следующим вопросам: возможности избежать массовых увольнений или уменьшить их масштабы, а также возможности смягчить последствия массовых увольнений путем использования сопутствующих социальных мер, целью которых является, в частности, помощь в обеспечении другой работой или профессиональной переподготовке уволенных работников. Директива также закрепляет

обязанности работодателя по предоставлению представителям работников необходимой информации. Кроме того, работодатель должен извещать компетентный публичный орган в соответствии с правилами, предусмотренными национальным законодательством.

В соответствии с немецким законодательством работодатель обязан предупредить о планируемых увольнениях за 30 дней государственный орган по труду и производственный совет. Им должна быть предоставлена информация о причинах планируемых увольнений, количестве и категориях увольняемых работников, количестве и категориях постоянно занятых работников, о сроках планируемых увольнений, критериях выбора увольняемых работников, способах расчета возможных компенсаций. Государственному органу по труду работодатель направляет соответствующие документы с заключением производственного совета. Предпринимаемые работодателем увольнения до истечения месячного срока с момента извещения действительны только с согласия государственного органа по труду. При этом государственный орган может продлевать срок до 60 дней. Указанные правила применяются к увольнению работников, не затрагивая их индивидуальных прав на защиту при увольнении.

Рассмотренные нормы о массовых увольнениях первоначально были нацелены на содействие политике занятости. Со временем правовые нормы в данной сфере, в первую очередь в силу активной деятельности производственных советов по предотвращению или смягчению последствий массовых увольнений, стали основой реального механизма защиты интересов отдельного работника.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СУДЕЙ

Т.А. Дедкова

Судебная реформа имела ввиду создание независимой и влиятельной судейской корпорации, гарантированную процессуальную самостоятельность и достойное материально-бытовое и социальное обеспечение судей и работников судов. К числу необходимых мер были отнесены установление несменяемости судей, кроме мировых, освобождение их от несвойственных им функций; передача органам судейской корпорации полномочий по предоставлению кандидатов на вакантные судебные должности; признание за судьей права на отставку с получением пожизненного содержания, пропорционального количеству отработанных им времени.