Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Общая характеристика трудового договора по законодательству России, Австрии и Франции

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Васильева, Вера Игоревна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

220

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Васильева, Вера Игоревна

Введение.

ГЛАВА I. СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ, АВСТРИИ И ФРАНЦИИ.

§ 1. Понятие и юридическая природа трудового договора, его значение на современном этапе развития трудового права.

§2. Стороны трудового договора.

§3. Содержание трудового договора.

ГЛАВА II. ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИИ,

АВСТРИИ И ФРАНЦИИ.

§ 1. Трудовой договор и его отдельные виды.

§ 2. Особенности отдельных видов трудового договора: срочного трудового договора и договора о «заемном» труде.

ГЛАВА III. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ, АВСТРИИ И ФРАНЦИИ.

§ 1. Общий порядок заключения трудового договора, гарантии трудовых прав работника при заключении трудового договора.

§2. Изменение трудового договора.

§3. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Общая характеристика трудового договора по законодательству России, Австрии и Франции"

Актуальность темы исследования. Развитие правового регулирования трудовых отношений в России в условиях приспособления к новым политическим и социально-экономическим реалиям связано с дальнейшей разработкой проблемных вопросов трудового права и одного из. его основных институтов - трудового договора.

Прогрессивный путь развития российского законодательства о трудовом договоре в контексте сложившихся международных трудовых норм возможен также с учетом позитивного опыта развитых стран, в законодательстве и судебной практике которых нашли решения многие проблемные вопросы, стоящие ныне перед российским законодателем. В этих условиях важнейшую роль играет сравнительное правоведение. Несмотря на то, что в юридической литературе нет единого мнения относительно статуса и содержания сравнительного правоведения1, на современном этапе именно в нем видят основу гармонизации и унификации законодательства, необходимых для развития международных связей и сотрудничества2.

Сравнительное правоведение позволяет решать как теоретические, так и чисто практические задачи, поскольку оно нацелено на поиск подходов и решений для совершенствования российского трудового законодательства на основе изучения позитивного опыта зарубежных стран. Причем оценка возможности использования зарубежного опыта должна базироваться на сложившихся в России особенностях и традициях правового регулирования трудовых отношений. Современный сравнительно-правовой метод исследования позволяет уйти от простого копирования и автоматического перенесения отдельных конструкций зарубежного трудового законодательства и дает возможность выявить наиболее прогрессивные модели,

1 См. подробнее: Марченко М.Н. Курс сравнительного правоведения. М., 2002. С. 17-45.

2 См.: Саидов А.Х. Глобализация и сравнительное правоведение // Московский юридический форум «Глобализация, государство, право, XXI век»: По материалам выступлений. М., 2004. С.127-128; Тихомиров Ю.А. Интернационализация национального права //Там же. С. 167-169. соответствующие международным правовым стандартам и приемлемые для России.

Расширение границ Европейского Союза (ЕС) за счет включения новых членов и развитие экономического сотрудничества России со странами ЕС на нынешнем этапе обуславливают необходимость с особым вниманием подходить к оценке . общеевропейского права и целесообразность определенного сближения и гармонизации трудового законодательства, подобно тому, как это имеет место в связи с участием России и других государств в Организации Объединенных Наций, Международной Организации Труда (МОТ), а также Совете Европы. Соответственно, состояние трудового законодательства и его развитие в государствах-участниках МОТ, Совета Европы и др. не может противоречить принятым в рамках данных организаций международным правовым актам, содержащим основополагающие принципы и нормы международного права, которыми задан высокий уровень защиты прав и свобод человека, включая область труда. В связи с этим в современных условиях возникает необходимость изучения позитивного зарубежного опыта в сфере трудовых отношений, включая исследование в сравнительно-правовом аспекте трудового договора по законодательству России и стран Европы.

Выбор для настоящего сравнительного исследования таких стран, как Австрия и Франция, обусловлен тем, что это два экономически развитых государства Европы, являющихся членами Европейского Союза - динамично развивающегося международного регионального (наднационального) образования, характеризующегося высоким уровнем социального и трудового законодательства. Несмотря на некоторую унификацию трудового законодательства Австрии и Франции в рамках действующих трудовых норм ЕС, эти страны вступили в ЕС в разное время, и они имеют собственные отличающиеся друг от друга модели правового регулирования трудовых отношений, возникающих, изменяющихся и прекращающихся на основе трудового договора. В этой связи их сравнение позволяет в большей степени отразить тенденции развития трудового законодательства, в том числе в области трудового договора в странах Европы, имеющих различные традиции и особенности правовой системы, что представляет интерес и для трудового законодательства Российской Федерации.

К проблемам научно-практического характера трудового договора было привлечено пристальное внимание в работах советских и российских ученых Александрова Н.Г., Акоповой Е.М., Бугрова Л.Ю., Гинцбурга Л.Я., Гусова К.Н., Дмитриевой И.К., Ершова В.В., Ершовой Е.А., Зайкина А.Д., Иванова С.А., Куренного A.M., Лившица Р.З., Левиант Ф.М., Лушникова A.M., Лушниковой М.В., Маврина С.П., Медведева О.М., Молодцова М.В., Орловского Ю.П., Пашкова А.С., Пашерстника А.Е., Скачковой Г.С., Смирнова О.В., Ставцевой А.И., Сыроватской Л.А., Толкуновой В.Н., Хохлова Е.Б., Шебановой Л.И. и многих других ученых. В сравнительно-правовом аспекте трудовой договор исследовался Киселевым И .Я., Горбачевой Ж.А., Осипцовой Ж.П., Томашевским К.Л. и др.

В новых политических и социально-экономических реалиях в Российской Федерации и после принятия в 2002 году Трудового кодекса РФ, а также в условиях продолжающегося реформирования российского трудового законодательства сравнительно-правовая характеристика трудового договора в России, Австрии и Франции не являлась предметом диссертационного исследования на основе сравнительного анализа трудового законодательства России, Австрии и Франции, что свидетельствует об актуальности данного исследования.

Цель и задачи исследования. Основной целью диссертационной работы является комплексное изучение трудового договора России на основе сравнительного правоведения и аналитического исследования позитивного опыта стран Западной Европы на примере Австрии и Франции для выявления особенностей и требующих устранения несоответствий в российском трудовом законодательстве, определения целесообразности использования зарубежного позитивного опыта указанных стран и разработки возможных предложений по совершенствованию российского законодательства о трудовом договоре.

В соответствии с поставленной целью решены следующие задачи:

- изучены правовая природа и особенности трудового договора, определено его значение на современном этапе развития трудового права России, Австрии и Франции;

- на основе комплексного исследования трудового договора как одного из важнейших институтов трудового права выявлены основные тенденции его развития в указанных странах;

- выделены и исследованы проблемы разграничения трудового договора, раскрывается сфера применения, особенности и значение отдельных видов трудового договора на примере трудового договора, заключаемого на определенный срок, и трудового договора о «заемном» труде;

- выявлены и рассмотрены особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора в указанных странах и отдельные проблемные вопросы, связанные с нарушением прав работников при заключении, изменении и прекращении трудового договора;

- осуществлен сравнительный анализ трудового законодательства в области трудового договора России, Австрии и Франции, а также обобщение научных исследований и опыта этих стран;

- определяется целесообразность использования позитивного опыта Австрии и Франции с учетом особенностей российского трудового права и обосновываются предложения, направленные на совершенствование и дальнейшее развитие российского законодательства о трудовом договоре.

Методологическая основа диссертации представлена такими общенаучными методами как исторический, системный, диалектический, логический, и специальными методами исследования: формально-юридическим, сравнительно-правовым и др.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных специалистов в области общей теории права, сравнительного правоведения и науки трудового права: Александрова Н.Г., Абрамовой А.А., Акоповой Е.М., Алексеева С.С., Баркашовой С.В., Бугрова Л.Ю., Войтинского И.С., Гейхмана В.Л., Гинцбурга Л.Я., Головиной С.Ю., Гусова К.Н., Дмитриевой И.К., Ершова

B.В., Ершовой Е.А., Зайкина А.Д., Иванова С.А., Киселева И.Я., Крылова К.Д., Куренного A.M., Лившица Р.З., Лушникова A.M., Лушниковой М.В., Маврина

C.П., Марченко М.Н., Медведева О.М., Молодцова М.В., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Осипцовой Ж.П., Пашерстника А.Е., Пашкова А.С., Скачковой Г.С., Смирнова О.В., Снигирёвой И.О., Ставцевой А.И., Таля Л.С., Тихомирова Ю.А., Толкуновой В.Н., Френкеля Э.Б., Хохлова Е.Б., Шебановой А.И. и др. Кроме того, использованы труды зарубежных ученых в области сравнительного правоведения, а также французских и австрийских ученых-трудовиков: Бродила В., Вольфа С., Голдмана X., Давида Р., Жаммо А., Журдана Д., Кетца X., Лион-Кана Ж., Мазо А., Пелисье Ж., Пети Ф., Раднера Т., Ризака М.Е., Супио А., Тесье Б., Унтервегера Ж., Цвайгерта К., и др.

Эмпирическую базу исследования составляют Конституция РФ, Конвенции и рекомендации МОТ, акты Совета Европы, Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы, указы Президента РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, постановления Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, Конституции Франции и Австрии, законодательство о трудовом договоре, судебная практика высших судов этих стран, а также акты Европейского Союза.

Научная новизна и положения, выносимые на защиту. Научная новизна определяется тем, что это первое комплексное исследование трудового договора по законодательству России, Австрии и Франции в сравнительно-правовом аспекте с учетом позитивного опыта Австрии и Франции как участниц Европейского Союза и сложившейся системы российского трудового права, на основе которого разработаны и сформулированы предложения, направленные на совершенствование российского законодательства о трудовом договоре.

На защиту выносятся следующие теоретические выводы и практические предложения:

1. В результате сравнительно-правового исследования вопросов темы диссертации выявлено значительное сходство норм о трудовом договоре в России, Австрии и Франции, обусловленное тем, что в них получили свое выражение основополагающие (фундаментальные) принципы в сфере трудовых отношений, а именно принцип свободы труда, равенства и равных возможностей, запрещения дискриминации, запрещения принудительного труда; особенности, присущие трудовому договору каждого из рассматриваемых государств, не являются непреодолимой преградой для использования позитивного опыта Австрии и Франции в процессе реформирования российского законодательства о трудовом договоре. В России и Франции принцип свободы труда дополняется правом работника на труд, современное понимание которого нашло свое закрепление в Европейской социальной хартии (1961 г., в редакции 1996 г.) и Хартии основных прав ЕС (2000 г.). В Трудовом кодексе РФ принцип свободы труда, включая право на труд, получил свое выражение и признание согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17 Конституции РФ, ч. 1 ст. 2 ТК РФ). Значение принципа свободы труда выражается и в том, что он является предметом разъяснений Конституционного Суда России, Конституционного Суда Австрии и Конституционного Совета Франции.

2. В отличие от понятия трудового договора, которое в полной мере нашло свое закрепление в современном его понимании в Трудовом кодексе РФ, в Австрии и Франции его формальное определение как договора найма услуг содержится в Гражданском уложении Австрии 1811 г. (§§ 1151 - 1164), Гражданском кодексе Франции 1804 г., в котором сохранилась лишь одна статья 1780, посвященная данному договору, а в силу Кодекса труда (ст. L.121-1) к трудовому договору применяются общие для всех гражданско-правовых договоров нормы, однако, их применение носит субсидиарный характер и в значительной степени ограничено конституционными положениями, нормами трудового законодательства, судебной практикой; в Гражданском уложении Австрии закреплены общие нормы о трудовом договоре, но иные законы также содержат нормы о трудовом договоре служащих (Закон о служащих), рабочих (Промысловое уложение), журналистов (Закон о журналистах), домашних работников (Закон о домашних работниках), актеров (Закон об актерской деятельности) и др., но под влиянием европейского права имеет место тенденция к унификации трудового законодательства Австрии, в том числе норм о трудовом договоре.

3. При выявлении природы трудового договора, выделены признаки (критерии) разграничения трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности, их особенности на современном этапе развития трудового права в России, Австрии и Франции, показана схожесть подходов в рассматриваемых государствах к разграничению трудовых и гражданско-правовых договоров; указанное разграничение в Австрии и Франции осуществляется преимущественно с использованием критерия, характеризующего возникшее трудовое правоотношение на основе «правового подчинения работника работодателю» (индивидуальной субординации). В России законодательно закрепленаобязанность работника подчиняться внутреннему трудовому распорядку, устанавливаемому работодателем при обеспечении им условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Обосновывается положение о том, что появление новых видов труда, требующих более творческого подхода работника к выполняемым трудовым обязанностям, характеризующихся «автономией работника», как и разработка концепций управления персоналом (в том числе на основе компьютерных технологий), не изменяют природы трудовых отношений, наемного характера труда. Об этом свидетельствует экономическая зависимость работника от работодателя, связанность указаниями и контролем работодателя в процессе труда, возможность работодателя своей властью привлечь работника (при его виновном нарушении установленного внутреннего трудового распорядка) к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, а также в случае нанесения ущерба имуществу работодателя - привлечь работника к материальной ответственности.

Тенденция разграничения, а не превращение наемного работника в «автономного» работника, получила свое выражение и в том, что в странах Европы, включая Австрию и Францию, появилась система «дополнительных» критериев как совокупность показателей (фактических обстоятельств), прямо или косвенно свидетельствующих о существовании «правового подчинения», характеризующего трудовое отношение в его традиционном смысле. В связи с этим предлагается использовать данный позитивный опыт в законотворческой и правоприменительной деятельности в России, в том числе для предотвращения принятия новых федеральных законов, исключающих действие трудового права на те или иные категории либо профессиональные группы лиц.

4. Определяется важнейшее возрастающее значение трудового договора и место норм о нем в законодательстве рассматриваемых стран, его функциональная роль в механизме правового регулирования как основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с позиций современного трудового права России, Австрии и Франции. В Австрии, Франции и России на современном этапе выделяется также важное значение трудового договора в индивидуализации условий труда работников, прав и обязанностей его сторон, при неукоснительном действии правила: трудовой договор не должен содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

5. На основе сравнительно-правового анализа «содержания трудового договора» по законодательству России и понимания данной категории в трудовом праве и судебной практике Австрии и Франции обосновывается вывод о том, что легальное закрепление в ТК РФ «содержания трудового договора» (ст. 57), его обязательных (называемых «существенными») условий может оцениваться с позиции практической полезности данной новеллы. В отличие от России, в Австрии и Франции такой перечень отсутствует и представители науки трудового права этих стран вынуждены обосновывать и соответственно выделять базовые условия (элементы) трудового договора и возникающего на его основе трудового правоотношения.

6. Выявлены особенности и значение отдельных видов трудового договора, из числа которых выделены «срочный трудовой договор» и «трудовой договор о «заемном» труде», обоснована необходимость дальнейшего ограничения сферы применения срочного трудового договора с использованием позитивного опыта стран ЕС (особенно Франции) путем сокращения необоснованно большого числа случаев его заключения; сделан вывод о невозможности введения в России правовой категории «заемного» труда вне комплексного пересмотра законодательства о трудовом договоре и развития системы надлежащих агентств занятости, соответствующих международным правовым стандартам, подобно тем, которые ныне действуют в странах Западной Европы и особенно позитивно во Франции, опыт которых может быть использован и Россией. Доказывается значительно возросшее применение в странах Европы, включая Францию и Австрию, нетипичных или атипичных, гибких форм занятости, в том числе с помощью срочных трудовых договоров или договоров о «заемном» труде; как определенная тенденция -это характерно и для России, но отличает ее от других стран в худшую сторону в области срочного трудового договора в силу действующего законодательства либо его умолчания по «заемному» труду. На основе проведенного сравнительного анализа обосновывается вывод о том, что в большинстве стран Европы и в рамках ЕС, в том числе Австрии и Франции, вырабатываются правовые механизмы, ограничивающие применение указанных нетипичных договоров с учетом стандартов, закрепленных на международном уровне и общеевропейских стандартов.

Обосновывается также положение о том, что в Австрии и Франции на законодательном уровне создана обширная система правовых, организационных, финансовых гарантий трудовых и социальных прав «заемных» работников. Особое место в этой системе занимают нормы о трудовом договоре «заемного» работника и «агентства временной занятости», направленные на обеспечение наибольшей защиты «заемного» работника как в отношениях с работодателем-агентством, так и с организацией-пользователем. Особые требования, предъявляемые к форме и содержанию трудового договора о «заемном» труде, установленные гарантийные механизмы, связанные с его расторжением и возможностью трансформации в трудовой договор на неопределенный срок с предприятием-пользователем, дают основу сделать вывод, оценивающий данный договор как средство ограничения сферы использования «заемного» труда.

7. На основе сравнительно-правового анализа изменения трудового договора в России, Австрии и Франции сделан вывод о том, что порядок и условия такого изменения имеют в этих странах значительные особенности, позволяющие констатировать, что российское трудовое законодательство в большей степени защищает права работника от возможныхзлоупотреблений со стороны работодателя. Вместе с тем обосновывается необходимость корректировки некоторых норм ТК РФ, регламентирующих изменение трудового договора (ст.ст. 73, 74, 75), для приведения их в соответствие с международными (конвенциями МОТ) и европейскими правовыми стандартами.

8. Определено, что к преимуществам российского трудового законодательства относится также закрепление на уровне федерального законодательства перечня оснований и порядка прекращения трудового договора по инициативе работодателя, что выступает правовыми гарантиями защиты от необоснованного и незаконного увольнения. При этом предлагается ограничить перечень оснований прекращения трудового договора рамками, предусмотренными ТК РФ (ст. 81), а в отдельных случаях уточнить процедуру прекращения трудового договора по инициативе работодателя на основе позитивного опыта Австрии и особенно Франции.

Внесены и другие предложения, направленные на совершенствование российского трудового законодательства с учетом позитивного опыта Австрии и Франции на основе проведенного сравнительного исследования.

Научная и практическая значимость данного исследования заключается в том, что содержащиеся в нем теоретические положения и выводы развивают основные положения науки отечественного трудового права, включая основные положения и особенности трудового договора по законодательству Австрии и Франции. Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации могут быть использованы для дальнейшего совершенствования российского законодательства о трудовом договоре, - и в правоприменительной практике, а также в учебном процессе образовательных учреждений при изучении дисциплины «трудовое право».

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена на кафедре трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения и выводы диссертации изложены в публикациях диссертанта и отражены в его докладе на Общероссийской конференции Российской академии юридических наук, прошедшей в Москве 18-19 декабря 2003 года.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования, необходимостью логичного изложения материала. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Васильева, Вера Игоревна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное диссертационное исследование позволило выявить как общие, так и отличительные характерные черты трудового договора по законодательству России, Австрии и Франции, а также определить основополагающую роль в современных условиях института трудового договора в системе трудового права и выделить место норм о трудовом договоре в трудовом законодательстве указанных стран. На основе проведенного сравнительно-правового анализа действующих норм в России, Австрии и Франции, обобщения судебной практики этих стран, с учетом трудовых норм МОТ и ЕС, в работе сделаны выводы и внесены отдельные предложения, направленные на совершенствование законодательства Российской Федерации.

1. В результате сравнительно-правового исследования вопросов темы диссертации выявлено значительное сходство норм о трудовом договоре в России, Австрии и Франции, обусловленное тем, что в них получили свое выражение основополагающие (фундаментальные) принципы в сфере трудовых отношений, а именно принцип свободы труда, равенства и равных возможностей, запрещения дискриминации, запрещения принудительного труда. В России и Франции принцип свободы труда дополняется правом работника на труд, современное понимание которого нашло свое закрепление в Европейской социальной хартии (1961 г., в редакции 1996 г.) и Хартии основных прав ЕС (2000 г.). В Трудовом кодексе РФ принцип свободы труда, включая право на труд, получил свое выражение и признание согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17 Конституции РФ, ч. 1 ст. 2 ТК РФ). Значение принципа свободы труда выражается и в том, что он является предметом разъяснений Конституционного Суда России, Конституционного Суда Австрии и Конституционного Совета Франции. Соответственно, особенности, присущие трудовому договору каждого из государств, не являются непреодолимой преградой для использования позитивного опыта

Австрии и Франции в процессе реформирования российского законодательства о трудовом договоре, (с. 14-16, 21-26)

2. В отличие от понятия трудового договора, которое нашло свое закрепление в современном его понимании в Трудовом кодексе РФ (ст. 56), в Австрии и Франции его формальное определение как договора найма услуг содержится в Гражданском уложении Австрии 1811 г. (§§ 1151 - 1164), Гражданском кодексе Франции 1804 г., в котором сохранилась лишь одна статья 1780, посвященная данному договору, а в силу Кодекса труда (ст. L.121-1) к трудовому договору применяются общие для всех гражданско-правовых договоров нормы, однако, их применение носит субсидиарный характер и в значительной степени ограничено конституционными положениями, нормами трудового законодательства, судебной практикой; в Гражданском уложении Австрии закреплены общие нормы о трудовом договоре, но иные законы также содержат нормы о трудовом договоре: служащих (Закон о служащих), рабочих (Промысловое уложение), журналистов (Закон о журналистах), домашних работников (Закон о домашних работниках), актеров (Закон об актерской деятельности) и др., и вместе с тем, под влиянием европейского права имеет место тенденция к унификации трудового законодательства Австрии, в том числе норм о трудовом договоре, (с. 28, 32-33, 57 - 59)

3. Выделены критерии разграничения трудовых договоров от иных договоров (гражданско-правовых) с учетом определений, характеризующих трудовые отношения, сформулированных в Докладах на Международных конференциях труда МОТ, а также на основе законодательства и практики высших судебных органов России, Австрии, Франции, и показана схожесть подходов в рассматриваемых государствах к разграничению трудовых и гражданско-правовых договоров. При этом указанное разграничение в Австрии и Франции осуществляется преимущественно на основе критерия, характеризующего возникшее трудовое отношение на основе «правового подчинения работника работодателю» (индивидуальной субординации). В России законодательно закреплена обязанность работника подчиняться внутреннему трудовому распорядку, устанавливаемому работодателем при обеспечении им условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Изменения в экономике, обусловленные развитием науки и технологий, трансформация индустриальной экономики в экономику новой формации -основанную на высоких технологиях - существенным образом повлияли на характер труда в странах Западной Европы, где с появлением новых видов труда, предполагающих творческий подход работника к выполняемым трудовым обязанностям и значительную «автономию работника», появляются новые концепции управления персоналом (в том числе при помощи компьютерных технологий). В работе показано, что «автономия работников», однако, не изменяет характера труда как наемного, о чем свидетельствуют связанность работника указаниями работодателя и возможность работодателя своей властью привлечь к дисциплинарной и (или) материальной ответственности виновного работника, нарушившего установленный внутренний трудовой распорядок. Тенденция разграничения, а не превращение наемного работника в «автономного» работника, получила свое выражение и в том, что в странах Европы, включая Австрию и Францию, появилась система «дополнительных» критериев как совокупность показателей (фактических обстоятельств), прямо или косвенно свидетельствующих о существовании «правового подчинения», характеризующего трудовое отношение в его традиционном смысле. В связи с этим предлагается использовать данный позитивный опыт в законотворческой и правоприменительной деятельности в России, в том числе для предотвращения принятия новых федеральных законов, исключающих действие трудового права на те или иные категории либо профессиональные группы лиц. (с. 34 - 44)

4. В настоящем исследовании раскрываются понятия (термины) «работник» и «работодатель» (ст.20 ТК РФ), их основные права и обязанности (ст.ст. 21, 22 ТК РФ), закрепление которых в ТК РФ оценивается самым положительным образом. В Австрии и Франции указанные понятия на основе судебных решений разработаны в правовой доктрине, где работник определяется как индивидуум (лицо), который обязан трудиться на работодателя, находясь у него в правовом подчинении, на основании трудового договора,. Вместе с тем в странах ЕС, включая Австрию и Францию, ныне существует «серая зона», когда трудно предсказать сочтет ли суд отношение трудовым или гражданско-правовым отношением, в связи с чем в странах Западной Европы выделяется категория, так называемых, «лиц, подобных работникам», то есть самозанятых, но чья экономическая ситуация аналогична положению работника, так как они находятся в экономической зависимости другого лица (заказчика работ, услуг). А поскольку на труд указанных лиц оказывают непосредственное воздействие принципы трудового права (как принцип свободы труда, запрет дискриминации, запрет принудительного труда) и некоторые нормы трудового законодательства, то можно говорить о расширении сферы применения трудового права, а не уменьшении его роли, тем более исчезновении в странах Европы, в том числе в Австрии и Франции, (с. 40 - 41, 45, 49, 55 - 56)

5. В работе вслед за отечественным учеными-трудовиками выделено многообразие функций (ролей) трудового договора, что обуславливает важнейшее значение трудового договора, который, прежде всего, является центральным институтом российского трудового права, показана его социальная и экономическая роль и раскрывается его юридическое значение в соотношении с трудовым правоотношением, которое проявляется в том, что он является основанием возникновения трудового правоотношения, базой его существования и основой его изменения либо прекращения.

В трудовом праве Австрии и Франции также определяется социальная, экономическая роль трудового договора, его функциональная роль в соотношении с трудовым правоотношением. Французские ученые-трудовики, как и их российские коллеги, рассматривают трудовое правоотношение через призму заключения, изменения и прекращения трудового договора. В Австрии несколько иное понимание функциональной роли трудового договора, его значение в этом смысле раскрывается в том, что посредством заключения трудового договора фиксируется желание работника и работодателя вступить в трудовое правоотношение, а также его принципиальные условия, отвечающие индивидуальным потребностям сторон. Его заключение порождает взаимное обязательство двух сторон — трудовое правоотношение, и затем в науке австрийского трудового права рассматривается содержание (права и обязанности субъектов), изменение и прекращение трудового правоотношения.

В России, Австрии и Франции на современном этапе выделяется также важное значение трудового договора в индивидуализации условий труда работников, прав и обязанностей его сторон, при неукоснительном действии правила: трудовой договор не должен содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, (с. 18 - 20, 28 - 30)

6. На основе сравнительно-правового анализа «содержания трудового договора» по законодательству России и понимания данной категории в трудовом праве и судебной практике Австрии и Франции обосновывается вывод о том, что легальное закрепление в ТК РФ «содержания трудового договора» (ст. 57), его обязательных (называемых «существенными») условий может оцениваться с позиции практической полезности данной новеллы. В отличие от России, в Австрии и Франции такой перечень отсутствует и представители науки трудового права этих стран обосновывают выделение основных, «базовых» условий (элементов) трудового договора и возникающего на его основе трудового правоотношения, (с. 61 - 63, 72 - 76)

7. Рассмотрены разновидности (отдельные виды) трудового договора, положительно оценивается дифференциация правового регулирования трудовых отношений и закрепление в целом этих трудовых договоров (ст.ст. 58, 59, 273-351 ТК РФ). Вместе с тем особенности труда некоторых категорий работников не получили своего закрепления (например, специфика трудовых договоров с научными работниками, а также трудовых договоров с медицинскими, творческими работниками, профессиональными спортсменами, которые лишь упомянуты в ст.351 ТК РФ). Предлагается отразить особенности указанных видов трудового договора в разделе XII и соответствующих статьях ТК РФ, например, о режиме труда и отдыха творческих работников или профессиональных спортсменов и др. (с. 82 - 87)

8. В работе раскрывается значительное расширение сферы применения нетипичных договоров, атипичных, гибких форм занятости, хотя по общему правилу в странах Западной Европы, включая Францию и Австрию, стандартным (типичным) трудовым договором является трудовой договор на неопределенный срок и на полное рабочее время. Эта тенденция характерна ныне и для России, но отличается от других стран в худшую сторону. На основе сравнительного анализа в работе показано, что в большинстве стран Европы и на уровне ЕС, в том числе в Австрии и Франции, вырабатываются правовые механизмы, призванные ограничить сферу применения таких нетипичных трудовых договоров, как срочные трудовые договоры и договоры о «заемном» труде с тем, чтобы максимально защитить работников, в том числе с учетом стандартов, закрепленных на международном уровне (указанные Конвенции МОТ № 158 и № 181, а также Рекомендации МОТ № 166 и № 188). На основе позитивного опыта европейских стран, в особенности Франции, предлагается привести российское законодательство о срочном трудовом договоре в соответствие с европейскими стандартами путем внесения необходимых изменений в ТК РФ, в том числе обоснована необходимость дальнейшего ограничения сферы применения срочного трудового договора с использованием позитивного опыта стран ЕС путем сокращения необоснованно большого числа случаев его заключения, (с. 88 -89, 96-97, 99- 102, 111 - 113)

9. В связи с практическим распространением договоров о «заемном» труде в Российской Федерации, имеющейся Концепцией правового регулирования «заемного» труда, в работе дан анализ трудового договора работников «заемного» труда в Австрии и Франции и показана его существенная специфика, связанная с природой возникающего трудового правоотношения и необходимостью повышенной защиты прав «заемных» работников.

Обосновывается вывод о том, что в Австрии и Франции на законодательном уровне создана обширная система правовых, организационных, финансовых гарантий трудовых и социальных прав «заемных» работников. Важное место в этой системе занимают нормы, регламентирующие трудовой договор «заемного» работника и агентства временной занятости, направленные на обеспечение наибольшей защиты «заемного» работника как в отношениях с работодателем-агентством, так и с организацией-пользователем. Особые требования, предъявляемые к форме и содержанию трудового договора о «заемном» труде, установленные гарантийные механизмы, связанные с его расторжением и возможностью трансформации в трудовой договор на неопределенный срок, позволяют сделать вывод, оценивающий данный договор как средство ограничения сферы использования «заемного» труда.

Проведенное исследование позволило также сделать вывод о невозможности введения в России правовой категории «заемного» труда вне комплексного пересмотра законодательства о трудовом договоре и развития системы надлежащих агентств занятости, соответствующих международным правовым стандартам, подобно тем, которые ныне действуют в странах Западной Европы и особенно позитивно во Франции, опыт которых может быть использован и Россией, (с. 114 - 119, 121 - 122)

10. В работе обосновывается, что в нормах российского законодательства, закрепляющих порядок заключения трудового договора и гарантии при его заключении, нашли свое выражение основополагающие принципы запрета дискриминации и равных возможностей каждого на заключение трудового договора (ст.ст. 19, 37 Конституции РФ, ст.ст. 2, 3, 64 ТК РФ). В то же время к недостаткам ТК РФ (главы 11) отнесены отсутствие четкого понятия «деловых качеств», а также недостаточное внимание законодателя к процедурам оценки деловых качеств нанимающихся на работу лиц, зачастую применяемым работодателями на практике (тестирование, анкетирование и т.п.). Обосновано также, что закрепленный в ст. 2 ТК РФ принцип защиты достоинства работника в период трудовой деятельности не получил дальнейшего законодательного развития, как и не нашло отражение в нормах данной главы право лица, претендующего на работу, на защиту своего достоинства в процессе оценки его деловых качеств.

Проведенное исследование показало, что в Австрии и Франции вопросам правовой защиты нанимающихся на работу лиц уделяется большее внимание и создаются действенные механизмы судебной и административной защиты от дискриминации, в том числе специальные органы, предназначенные для обеспечения защиты от дискриминации на практике. Усиление защиты достоинства лица, нанимающегося на работу, осуществляется путем дальнейшего ограничения возможности работодателя в получении его персональных данных, а также более детальной регламентации процедуры оценки деловых качеств этих лиц. Выделена также категория, так называемых «деликатных данных», которые могут быть получены только в определенных законом случаях с соблюдением установленной законом процедуры, если это обусловлено характером работы (к их числу отнесено в числе прочих и состояние здоровья). Предлагается учесть позитивный опыт Австрии и Франции в этой сфере при дальнейшем реформировании законодательства России, а информацию о состоянии здоровья нанимающегося на работу лица и работника отнести к персональным данным, не относящимся к их деловым качествам, (с. 125 - 126, 129 - 134, 137 - 141)

11. На основе сравнительно-правового анализа изменения трудового договора в России, Австрии и Франции сделан вывод о том, что порядок и условия такого изменения имеют в этих странах значительные особенности, позволяющие констатировать, что российское трудовое законодательство в большей степени защищает права работника от возможныхзлоупотреблений со стороны работодателя. Вместе с тем обосновывается необходимость корректировки некоторых норм ТК РФ, регламентирующих изменение трудового договора (ст.ст. 73, 74, 75), для приведения их в соответствие с международными (конвенциями МОТ) и европейскими правовыми стандартами.

На основе позитивного зарубежного опыта предлагается осуществлять увольнение при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст.73, п.7 ст.77 ТК РФ) на тех же условиях, с предоставлением аналогичных гарантий и компенсаций, что и увольнение по сокращению численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ), то есть с выплатой выходного пособия (ч.ч. 1-2 ст. 178 ТК РФ), а также установить возможность для работника отказаться от продолжения работы до истечения срока уведомления (двух месяцев) с выплатой ему работодателем соответствующей компенсации в размере двухмесячного среднего заработка подобно компенсации, установленной при несоблюдении срока предупреждения, предусмотренного ТК РФ (ч.З ст. 180) и др. (с. 152- 154, 156- 157, 159- 160, 169- 171)

12. Исходя из сравнительно-правового анализа, выявлены черты сходства и различия оснований и порядка прекращения трудового договора в России, Австрии и Франции. Доказывается, что преимуществом российской модели регламентации прекращения трудового договора, обеспечивающей достаточно высокий уровень гарантий трудовых прав работников, является как установление на уровне трудового законодательства перечня оснований прекращения трудового договора, так и определения соответствующего каждому основанию порядка его прекращения. Однако тенденция к расширению перечня оснований прекращения трудового договора, заложенная в Трудовом кодексе РФ (ч.2 ст.77, п. 14 ст.81 ТК РФ), неизбежно ведет к снижению гарантий прав работников при увольнении. В связи с этим предлагается ограничить перечень оснований прекращения трудового договора теми случаями, которые прямо предусмотрены в ТК РФ.

В работе раскрывается позитивный опыт Австрии и особенно Франции в сфере регламентации индивидуальных и коллективных экономических увольнений, который целесообразно учитывать при дальнейшем реформировании российского трудового законодательства. Это касается, прежде всего, детального установления на уровне закона процедуры увольнения, вызванного экономическими (организационными или технологическими) причинами, а также мер, направленных на сокращение негативных последствий такого увольнения, которые разрабатываются и реализуются с участием как работодателя, так и представительных органов работников, а также уполномоченных исполнительных органов государственной власти, (с. 172, 175 - 178, 182 - 183, 191 - 195)

Таким образом, выбор для сравнительного исследования Австрии и Франции позволил на их примере рассмотреть основные тенденции развития законодательства о трудовом договоре и его применения в экономически развитых странах, характеризующихся высоким уровнем защиты трудовых прав работников. Нормы института трудового договора и практика их применения судебными органами этих стран нацелены на решение самых острых проблем современности, а именно обеспечение равноправия и равных возможностей всех людей, защиты их частной жизни и достоинства, устранение дискриминации и принудительного труда, сокращение безработицы и ликвидацию «неформального» сектора экономики. Во взаимосвязи с указанными вопросами предпринимаются попытки «осовременить» трудовой договор, приспособить его к изменившимся экономическим и политическим реалиям, не снижая при этом уровень трудовых прав работников и гарантий их защиты. Это говорит о все возрастающем значении трудового договора в правовом регулировании труда на современном этапе развития трудового права рассмотренных европейских государств. Подобные тенденции особенно актуальны и для Российской Федерации.

Сравнительно-правовой метод также позволил оценить трудовой договор по российскому законодательству с точки зрения его соответствия международным и общеевропейским правовым стандартам и внести соответствующие предложения, направленные на совершенствование российского законодательства о трудовом договоре, в том числе на основе позитивного опыта Австрии и Франции, а также с учетом традиций, сформировавшихся в науке российского трудового права.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Васильева, Вера Игоревна, 2006 год

1. Нормативные правовые акты и судебные акты

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.). // Российская газета. 1993. 25 дек.

3. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1.- М., 1996. С. 464 470.

4. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1.-М., 1996. С. 470-482.

5. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 Г.//СЗ РФ. 1998. №14. Ст. 1514; №20. Ст. 2123; 2001. № 2. Ст. 163.

6. Конвенция Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» 1981 г. // Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. М., 1998. С. 106- 114.

7. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г. // «Российская газета». 1998. 16 дек. № 238.

8. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда: 1957- 1990. МБТ. Женева, 1991. Т. I. С. 197-208.

9. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990.T.II.- Женева: Международное бюро труда, 1991.С.1161-1164.

10. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1262- 1265.

11. Конвенция MOT № 138 «О минимальном возрасте» 1973 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. T.II-Женева, 1991. С. 1703-1710.

12. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 - 1989.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации. // Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст по состоянию на 1 января 2006 г. М., 2006.

14. Гражданский кодекс Российской Федерации. // Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая и третья. М., 2006.

15. Уголовный кодекс Российской Федерации. // Уголовный кодекс Российской Федерации. По сост. на 15 янв. 2006 г. М., 2006.

16. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. // Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. По сост. на 15 янв. 2006 г. М., 2006.

17. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. №

18. Ст. 3032; 2003. № 27(1). Ст. 2700; № 46(1). Ст. 4437; 2004. № 35. Ст. 3607; № 45. Ст. 4377.

19. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20

20. Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СЗ РФ. 2000. № 3. Ст. 354.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

22. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

23. Европейская социальная хартия (пересмотренная, 1996 г.) // Человек и труд. 2001. № 1. С. 33 41.

24. Хартия основных прав Европейского Союза от 7 декабря 2000 г. // Московский журнал международного права. 2003. № 2. С. 302 314.

25. Директива Совета EC от 14 октября 1991 г. № 91/533/ЕЭС «Об обязанности работодателя информировать работников об условиях трудового договора или трудового соглашения» // Official Journal of the European Communities. 1991. L 288. C. 32-35

26. Конституция Франции 1958 г., Декларация прав человека и гражданина 1789 г., Преамбула Конституции Франции 1946 г. // Конституции зарубежных государств: Учебное пособие / Сост.проф. В.В. Маклаков. М., 2002.С. 32-55; 55 -56; 56-58.

27. Конституция Австрии 1920 г. в ред. 1997 г. // BGB11. 1997. № 87.

28. Кодекс труда Франции // Code du travail. Dalloz, 2005.

29. Гражданский кодекс Франции 1804 г. (в ред. Закона 2004 г.)

30. Закон Франции о работе с информацией, файлами и свободах 1978 г. (в ред. Закона 2004 г.).

31. Гражданское уложение Австрии 1811 г. (в ред. Закона 2004 г.).

32. Закон Австрии о служащих 1921 г. (в ред. Закона 2004 г.).

33. Конституционный закон Австрии о труде 1973 г. (в ред. Закона 2006 г.).

34. Закон Австрии о внесении изменений в трудовое законодательство (AVRAG) 1993 г. (в ред. Закона 2005 г.).

35. Промысловое уложение Австрии 1859 г. (в ред. Закона 2004 г.).

36. Закон Австрии о равном обращении 2004 г. (в ред. Закона 2005 г.).

37. Закон Австрии о Комиссии по равному обращению и Представителях по равному обращению 2004 г. (в ред. Закона 2005 г.).

38. Закон Австрии об отпусках 1976 г. (в ред. Закона 2002 г.).

39. Закон Австрии о рабочем времени 1969 г. (в ред. Закона 2004 г.).

40. Закон Австрии о содействии занятости на рынке труда 1969 г. (в ред. Закона 2004 г.)

41. Закон Австрии о занятости детей и молодежи 1987 г (в ред. Закона 2001 г.)

42. Закон Австрии о временном предоставлении работников 1988 г. (в ред. Закона 2005 г.).

43. Закон Австрии о профессиональном обучении 1969 г. (в ред. Закона 2003 г.)

44. Закон Австрии о защите персональных данных 2000 г. (в ред. Закона 2005 г.)

45. Судебные постановления Конституционного совета Франции, Кассационного суда Франции, Верховного суда Австрии.

46. Монографии, учебные и научные издания

47. Абрамова А.А., Дмитриева И.К. Контракт в трудовом праве // Вестник МГУ. Серия «Право». 1992. № 4.

48. Акопова Е.М, Современный трудовой договор (контракт). М., 1997.

49. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние. Диссертация в виде научного доклада на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2003.

50. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

51. Алексеев С.С. Право: азбука-теория-философия: Опыт комплексного исследования. М., 1999.

52. Анисимов J1.H., Анисимов A.J1. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002.

53. Аристова С.В. Особенности правового регулирования труда работников телевидения и радиовещания. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2003.

54. Архипов В.В. Понятие «производственная необходимость» в современном трудовом законодательстве // Современное право. 2005. № 4.

55. Баркашова С.В. Индивидуальные трудовые споры об отказе в заключении трудового договора и приеме на работу. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2003.

56. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора // Правоведение. 2003. № 4.

57. Богатыренко З.С., Некипелов Д.С., Силин А. А. Трудовые отношения в условиях рыночной экономики // Труд за рубежом. 2000. № 2.

58. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? М., 2005.

59. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая: Общие положения. М., 1999.

60. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

61. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. № 5.

62. Визер Б. Защита прав человека в Австрии // Государство и право. 1993. № 1.

63. Войтинский И. Трудовое право СССР. М. Ленинград, 1925.

64. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2002.

65. Глебов В.Г. Ученический договор. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Томск, 2005.

66. Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного суда // Российская юстиция.2003.№3.

67. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. М., 1998.

68. Горбачева Ж.А. Правовое регулирование тестирования при приеме на работу в странах Европейского союза // Вестник Московского университета. Серия II, «Право». 1999. № 1.

69. Горохов Б.А. Практика применения нового Трудового кодекса // Закон. 2004. № 7.

70. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 1993.

71. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. М., 2005.

72. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовой договор (комментарий к Трудовому кодексу РФ). М., 2002.

73. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

74. Давид Р. Основные правовые системы современности. М., 1998.

75. Деламотт И. Трудовой договор и технологическая эволюция во Франции. В кн. СССР - Франция: социологический и международно-правовой аспекты сравнительного правоведения. М., 1987.

76. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М., 2004.

77. Дмитриева И.К. Принципы трудового права и его предмет, значение частноправовых и публично-правовых начал (принципов) // Lex Russica (Научные труды Московской государственной юридической академии). 2004. № 4.

78. Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М., 1991.

79. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. 1995. № 2.

80. Европейское право: Учебник для вузов. / под общ.ред. д.ю.н., проф. Л.М. Энтина. М., 2002.

81. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М., 1999.

82. Ершова Е.А. Заемный труд // Трудовое право. 2004. № 10.

83. Ершова Е.А. Изменение трудового договора // Российский судья. 2005. № 4.

84. Забрамная Е.Ю. Привлечение наемных работников с позиций современного трудового законодательства Российской Федерации // Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 4. В трех томах. Т. 2. М., 2004.

85. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт): Учебное пособие. М., 1995.

86. Зыкина Т. А., Кокмаров Д. Л., Коскинен С., Миккола X. Сравнительное трудовое право Европейского Союза. Архангельск, 2002.

87. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982.

88. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

89. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ // Государство и право. 1994. №8-9.

90. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3.

91. Кашкин С.Ю. Переосмысление сущности конституции и основные тенденции развития права Европейского Союза // Журнал российского права. 2003. № 4.

92. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003.

93. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999.

94. Киселев И.Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнений. (Обзор зарубежного опыта). М., 1997.

95. Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В. Концепция регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. № 2; № 3.

96. Киселев И .Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003.

97. Климов П.В. Сохранение трудовых отношений при переходе организации к новому собственнику. Европейский опыт // Законодательство. 2003. № 2.

98. Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер П.Г., Жаммо А., Лион-Кан Ж., Рудиль А. Трудовое право в капиталистическом государстве. «Прогресс», 1982.

99. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации/ Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, И.О. Снигирева, Б.А. Шеломов. М., 1997.

100. Комментарий к Конституции Российской Федерации // Под общ. ред. В.Д. Карповича. М., 2002.

101. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв.ред. A.M. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2005.

102. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв.ред. Е.Н. Сидоренко. 2-е изд., испр. и доп. - М., 2005.

103. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002.

104. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К.Н. Гусов и др.; отв. ред. К.Д. Крылов. М., 2005.

105. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. № 6.

106. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. 2005. № 6.

107. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М., 2004.

108. Кох X., Магнус У., Винклер фон Моренфельс П. Международное частное право и сравнительное правоведение. М., 2003.

109. Крылов К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда. Диссертация в форме научного доклада на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2002.

110. Куренной A.M. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. 2002. №11.

111. Куренной A.M. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2002. № 12; 2003. № 1.

112. Куренной A.M. Свобода труда и недействительность условий договоров о труде // Справочник кадровика. 2001. № 12.

113. Курс российского трудового права. Т. 1. / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб, 1996.

114. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1966.

115. Ледях И .Я. Хартия основных прав Европейского Союза // Государство и право. 2002. № 1.

116. Лебедев В.М. Изменение трудового договора // Трудовое право. 2004. № 8.

117. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. М., 1986.

118. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Т. I: Учеб. М., 2003; Т. 2.: Учеб. - М., 2004.

119. Лушникова М., Лушников А. Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // Человек и труд. 2004. № 7.

120. Лыгин Р.Н. Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2003.

121. Лютов Н.Л. Правовое регулирование трудовых отношений руководящего персонала // Труд за рубежом. 2002. № 4.

122. Лях А.Ф. Трудовой договор. М., 1927.

123. Марченко М.Н. Курс сравнительного правоведения. М., 2002.

124. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2004.

125. МОТ: Равенство в сфере труда веление времени, доклад I (В), Международная конференция труда, 91-я сессия 2003 г. Женева, 2003.

126. МОТ: Трудовые отношения, доклад V (1), Международная конференция труда, 95-я сессия 2006 г. Женева, 2005.

127. Новый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. 2-е изд. - М., 2005.

128. Обзор международного научно-практического семинара «Правовые системы Австрии и Российской Федерации» // Юстиция. 2005. № 5.

129. Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства//Журнал российского права. 2005. № 9.

130. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство в обеспечении рыночной экономики // Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995.

131. Осипцова Ж.П. Роль трудового договора (контракта) в регулировании трудовых отношений на современном этапе в РФ и ФРГ (сравнительная характеристика). Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 1996.

132. Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951.

133. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961.

134. Право Европейского Союза. / Под ред. Кашкина С.Ю. М., 2003.

135. Роговина О.М. Труд и социальное развитие Франции в канун XXI века // Труд за рубежом. 2001. № 3.

136. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Отв.редактор А.Д. Зайкин.-М., 2000.

137. Саидов А.Х. Глобализация и сравнительное правоведение // Московский юридический форум «Глобализация, государство, право, XXI век»: По материалам выступлений. М., 2004.

138. Снигирёва И.О. От кодификации 1971 г. до кодификации 2001 г. // Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения/Ответ, ред. К.Н. Гусов. -М., 2003.

139. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2.

140. Сойфер В.Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения // Законодательство и экономика. 2004. № 2.

141. Таль JI.C. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. 4.1. Общее учение. Ярославль, 1913; Ч. 2. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918.

142. Тихомиров Ю.А. Интернационализация национального права // Московский юридический форум «Глобализация, государство, право, XXI век»: По материалам выступлений. М., 2004.

143. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.

144. Томашевский K.JI. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект // Государство и право. 2005. №6.

145. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. М., 2005.

146. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002.

147. Трудовое право России: Учебник / Под общей ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2004.

148. Трудовое право России: Учебник / Под ред. A.M. Куренного. М., 2004.

149. Трудовое право России: Учебник / Под ред.С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002.

150. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2006.

151. Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. № 2.

152. Хохлов Е., Кузьменко А. Новый Трудовой кодекс и стереотипы судебной практики // «Бизнес-адвокат». 2002. № 23.

153. Цвайгерт К., Кетц X. Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права. Т. I. М., 2000.

154. Чиканова JI.A. Трудовой договор // Трудовое право. 2004. № 4 5.

155. Шаповал Е.А. Источники российского трудового права. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2002.

156. Шеломов Б. А. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения/Ответ, ред. К.Н. Гусов. М., 2003.

157. Шлихтер А.А. Влияние информационных технологий на занятость и эффективность труда: развитые страны // Труд за рубежом. 2005. № 2.

158. Brodil W., Risak М.Е., Wolf С. Arbeitsrecht in Grundziigen. Wien, 2003.

159. Chenede O., Jourdan D. Contrat de travail. Du recrutment a la rupture. DELMAS, 2003.

160. Code du travail. 67е edition. Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par Rade C., Dechriste C. Dalloz, 2005.

161. Code du travail. 19е edition, realisee par Teyssie B. Litec, 2003.

162. Goldmann H.; Komar A.; Unterweger J. Osterreichisches Arbeitsrecht = Austrian labour law. 2. Aufl. - Wien, 1999.

163. Mazeaud A. Droit du travail. Montchrestien, 2002.

164. Pelissie J., Supiot A., Jeammaud A. Droit du travail. Dalloz, 2002.

165. Petit F. Droit du travail. Montchrestien, 2002.

166. Storrie D. Temporary agency work in the European Union. Luxembourg, 2002.

167. Teyssie B. Droit europeen du travail. Litec, 2003.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>