Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет

имени Н.И. Лобачевского

**И.А. ФИЛИПОВА**

**МЕЖДУНАРОДНОЕ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО**

*УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ*

*2-е издание, переработанное и дополненное*

Рекомендовано методической комиссией

юридического факультета для студентов ННГУ,

обучающихся по направлению 40.04.01 «Юриспруденция»

Нижний Новгород 2020

УДК 349.2

ББК Х67.405

Ф 51

*Рецензент:*

кандидат юридических наук, доцент С.С. Тихонова

Филипова И.А.

**Международное и национальное трудовое право: учебное пособие.** 2-е издание, переработанное и дополненное — Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2020. — 80 с.

ISBN ...

Учебное пособие содержит актуальную информацию, в значительной части из иностранных источников, по особенностям правового регулирования труда в различных государствах и на международном уровне. Учебное пособие может быть использовано для подготовки по курсам «Международное и национальное трудовое право», «Сравнительное трудовое право». Материал, представленный на страницах учебного пособия, существенно облегчит поиск необходимых студентам сведений.

Учебное пособие предназначено для магистрантов дневного, вечернего и заочного отделений юридических факультетов вузов.

*Ответственный за выпуск:*

председатель методической комиссии юридического

факультета ННГУ, к.ю.н., доцент Н.Е. Сосипатрова

УДК 349.2

ББК Х67.405

ISBN

© Филипова И.А., 2020

© Нижегородский государственный

университет им. Н.И. Лобачевского, 2020

# Содержание

[Введение 4](#_TOC_250019)

[Раздел I. Курс лекций 6](#_TOC_250018)

[Тема 1. Основы международно-правового регулирования труда 6](#_TOC_250017)

[Тема 2. Проблемы международно-правового регулирования труда 10](#_TOC_250016)

[Тема 3. Правовое регулирование труда в России 13](#_TOC_250015)

[Тема 4. Правовое регулирование труда во Франции 19](#_TOC_250014)

[Тема 5. Правовое регулирование труда в Германии 29](#_TOC_250013)

[Тема 6. Правовое регулирование труда в США 33](#_TOC_250012)

[Тема 7. Правовое регулирование труда в Китае 38](#_TOC_250011)

[Раздел II. Планы семинарских занятий 44](#_TOC_250010)

[Тема 1. Основы международно-правового регулирования труда 44](#_TOC_250009)

[Тема 2. Проблемы международно-правового регулирования труда 45](#_TOC_250008)

[Тема 3. Правовое регулирование труда в России 46](#_TOC_250007)

[Тема 4. Правовое регулирование труда во Франции 48](#_TOC_250006)

[Тема 5. Правовое регулирование труда в Германии 49](#_TOC_250005)

[Тема 6. Правовое регулирование труда в США 51](#_TOC_250004)

[Тема 7. Правовое регулирование труда в Китае 52](#_TOC_250003)

[Раздел III. Практические задания 55](#_TOC_250002)

Задачи 55

Тесты 59

Контрольные задания по темам 71

Примерный перечень эссе 73

Примерный перечень презентаций 73

Таблицы 74

[Список использованной литературы 78](#_TOC_250000)

# Введение

В настоящем учебном пособии рассмотрены общие вопросы международно-правового регулирования труда и особенности трудового права различных стран. Основное внимание уделено национальному трудовому законодательству, в качестве примера взяты пять государств: Россия, Франция, Германия, США и Китай. Несмотря на наличие общепризнанных норм международного права, многие положения национального трудового законодательства этих стран существенно различаются.

Необходимость ознакомления с зарубежным опытом и детального изучения международно-правового аспекта в регулировании труда для специалиста в области трудового права признается научными сообществами разных стран. Это влечет создание таких научных направлений как сравнительное и международное трудовое право. К примеру, в ряде зарубежных университетов созданы магистратуры по международному и сравнительному социальному и трудовому праву, в частности в Университете Тулузы во Франции, Университете Квебека в Канаде и т.д. Некоторые учебные заведения издают журналы, посвященные данной тематике: *«Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale»* Университета Бордо (Франция), *«Comparative Labor Law & Policy Journal»* Университета Иллинойса (США), *«Zeitschrift für ausländisches und internationales Abreits-und Sozialrecht»* Университета Трира (Германия) и т.д. В российских университетах данное направление также развивается.

Первый раздел учебного пособия посвящен теоретическим вопросам международно-правового и национального регулирования труда. Нормы международного права оказывают серьезное воздействие на трудовое законодательство России. Ряд международных норм в сфере труда имплементирован в российскую правовую систему. Согласно ч. 4 статьи 15 Конституции РФ общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры, заключенные Россией, являются составной частью российской правовой системы. Россия как член Международной организации труда (*далее* — МОТ) сама участвует в выработке многих норм международного права, устанавливающих необходимые минимумы в сфере труда, которым должно соответствовать законодательство каждого государства, ратифицировавшего соответствующую конвенцию МОТ.

При изучении курса «Международное и национальное трудовое право» предполагается, что магистры уже имеют представление о трудовом праве России, в учебном пособии кратко освещены основные положения российского трудового законодательства для удобного сравнения их с трудовым законодательством зарубежных стран. Такое сравнение будет полезным с целью более глубокого понимания норм российского трудового законодательства и тенденций развития данной отрасли права. Ведь трудовое право России сформировалось под влиянием не только внутренних, но и внешних в географическом плане факторов. Российское трудовое законодательство и наука трудового права с момента своего появления испытывают воздействие зарубежного опыта правового регулирования труда. Данное воздействие было определяющим при зарождении трудового права как отрасли в России, в советский период оно стало менее существенным, а в последние десятилетия влияние зарубежного опыта снова возросло.

Пристального внимания заслуживает французское трудовое законодательство, которое имеет значительное сходство с российским по ряду параметров. К примеру, Трудовой кодекс Франции подобно Трудовому кодексу РФ последовательно регулирует вопросы заключения и прекращения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплинарной ответственности работников и т.д., при этом нередко регламентация трудовых отношений законодательством двух государств осуществляется аналогичным образом. Развитие правового регулирования социально-партнерских отношений в сфере труда в России также очень схоже с французской практикой. Более длительный период существования законодательной регламентации данного блока отношений во Франции позволяет сделать определенные прогнозы в отношении дальнейшего развития социального партнерства в России.

Интересен и германский опыт правового регулирования в сфере труда. Несмотря на отсутствие специального кодифицированного акта, правовое регулирование труда в Германии привлекает внимание российских правоведов, в том числе из-за высокого уровня развития социально-партнерских отношений, а также в связи с тем, что в Германии, как и в России, получила развитие система участия работников в управлении организацией.

Для понимания возможностей трудового права, для расширения диапазона инструментов, используемых при правовом регулировании трудовых отношений в России, полезным будет изучение помимо схожего опыта Франции, Германии и других стран, относящихся к европейской (континентальной) модели регулирования трудовых отношений, практики стран, использующих другие модели: англосаксонскую (англо-американскую) и китайскую. Это объясняется тем, что трудовое право должно не только защищать работников, но и обеспечивать возможности для экономического роста, а этого наиболее эффективно позволяют достичь две последние из названных трех моделей.

Во втором разделе учебного пособия представлены вопросы к семинарским занятиям и дополнительная литература для углубленного изучения тем. Третий раздел включает различные типы практических заданий, помогающих проконтролировать усвоение материала учебного курса. По итогам освоения представленного в учебном пособии материала студенты-магистры могут самостоятельно прийти к выводам, касающимся тенденций в развитии российского и иностранного трудового законодательства, направлений трансформации международно-правового регулирования сферы труда.

#

# Раздел I. Курс лекций

# Тема 1. Основы международно-правового регулирования труда

Международное трудовое право — это система правовых норм, регулирующих сферу труда на общемировом и межгосударственном уровнях. Оно формируется международными организациями в сфере труда через установление международных правовых стандартов труда и механизмов их реализации. Применительно к отдельному государству — России, Франции, Германии и т.д. — международное трудовое право — это те международные нормы, которые имплементируются в правовую систему данного государства в силу норм конституции, национального трудового законодательства и правил международного права.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентацию с помощью международных договоров и других международно- правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой интересов работников. Международно-правовое регулирование труда включает не только совокупность международных норм в сфере труда, но и нормы иных отраслей международного права, оказывающих воздействие на сферу труда.

Признание международного трудового права самостоятельной отраслью системы международного права было бы не совсем корректным. Трудовое правоотношение не может регулироваться исключительно нормами международного трудового права, будут применяться как национальные, так и международные нормы. В связи с этим различные правоведы по-разному характеризуют международное трудовое право: одни считают его отраслью системы международного права, другие — комплексной подотраслью трудового и международного публичного права, третьи — частью отрасли национального трудового права. К признакам международного трудового права можно отнести:

* межсистемный характер (отнесение норм международных договоров к национальному трудовому праву и к международному праву);
* согласительный порядок создания норм международного трудового права с участием государств и (или) международных организаций;
* нахождение в основе международного трудового права общепризнанных принципов и норм международного права[[1]](#footnote-1).

Предмет международного трудового права совпадает с предметом национального трудового права, в него входят трудовые и иные, тесно связанные с трудовыми, отношения. Национальное трудовое право относится к социальному праву, сочетающему публичные и частноправовые элементы. В международном праве выделяется международное публичное и международное частное право. Словосочетание «международное трудовое право» обычно используется в качестве синонима международного публичного трудового права, состоящего из международных договоров, общепризнанных принципов и норм международного права, устанавливающих международные стандарты в сфере труда. Международное частное трудовое право направлено на регулирование отношений между работником и работодателем, если эти трудовые отношения осложнены иностранным элементом.

Субъекты международного права принимают международно-правовые нормы в сфере труда и разрабатывают средства, обеспечивающие реализацию данных норм, формы контроля за их соблюдением. Субъектами международно- правового регулирования труда выступают международные организации (ООН, МОТ и т.д.), принимающие нормы международного трудового права путем создания конвенций, пактов, соглашений по разным вопросам. К нетипичным субъектам могут быть отнесены международные объединения работодателей и работников, участвующие в деятельности МОТ, а также транснациональные корпорации (*далее* — ТНК), заключающие международные соглашения.

Как уже упоминалось, источниками международно-правового регулирования труда являются международные договоры (конвенции ООН, МОТ, договоры между двумя и более государствами и так называемое «мягкое право» — акты, не имеющие юридической силы, но являющиеся ориентирами для государств (рекомендации и декларации МОТ, хартии Совета Европы, модельное законодательство СНГ и т.д.).

МОТ была создана в 1919 г. по Версальскому мирному договору после Первой мировой войны как структурное подразделение Лиги Наций (предшественницы ООН). В 1944 г. членами МОТ была принята Филадельфийская декларация, провозгласившая отказ от признания труда товаром. С 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением созданной в 1945 г. ООН. Целью МОТ согласно Филадельфийской декларации 1944 г., включенной в Устав МОТ, становится установление прочного мира на основе социальной справедливости и обеспечение экономической и социальной стабильности. МОТ является единственным трехсторонним учреждением ООН, в которое входят представители правительств, работодателей и работников различных государств.

К задачам МОТ в соответствии с Уставом МОТ относятся:

* разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
* разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций для осуществления принятой политики;
* помощь государствам — членам МОТ в решении проблем занятости и сокращения безработицы;
* защита прав человека в сфере труда, защита от принудительного труда, дискриминации и т.д.;
* борьба за улучшение жизненного уровня работников, развитие социального обеспечения;
* разработка программ в области улучшения условий труда, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
* содействие организациям работников и работодателей в их работе совместно с правительствами по урегулированию социально-трудовых отношений;
* разработка мер по защите наиболее социально незащищенных групп работников (женщин, молодежи, пожилых людей, мигрантов) и т.д.

Политика МОТ определяется высшим органом МОТ — Международной конференцией труда (*далее* — МКТ), являющейся собранием всех членов МОТ, которое проходит 1 раз в год. На МКТ принимаются все акты МОТ. Делегатами МКТ становятся по 2 представителя от правительства и по 1 от наиболее крупных организаций работников и работодателей каждого государства — члена МОТ.

В 2019 г. прошла юбилейная сессия Международной конференции труда, называемой также «всемирным парламентом труда», которая была посвящена 100-летию со дня создания МОТ и обсуждению принципиальных вопросов будущего сферы труда[[2]](#footnote-2).

Исполнительным органом МОТ, управляющим организацией между сессиями МКТ, является Административный совет. Он определяет порядок выполнения решений МОТ. Ежегодно проводятся по 3 сессии Административного Совета. В состав Административного совета входят 56 членов (28 представителей от правительств, по 14 представителей от работодателей и работников) и 66 их заместителей. 10 мест членов Административного совета, представляющих правительства, заняты представителями правительств Бразилии, Великобритании, Германии, Индии, Италии, Китая, России, США, Франции и Японии. Остальные члены Административного совета, представляющие правительства других государств, переизбираются МКТ каждые 3 года.

Международное бюро труда (д*алее* — МБТ) выполняет функции секретариата МОТ и располагается в Женеве, его представительства на местах действуют во многих странах, в том числе в России. Генеральный директор МБТ избирается на 5 лет с правом переизбрания. Деятельности МБТ помогают комитеты экспертов.

Акты МОТ и ООН вместе составляют Международный кодекс труда —международную юридическую основу для издания национальных норм трудового законодательства. Основными направлениями правового регулирования со стороны МОТ являются: права человека, занятость, социальная политика, регулирование вопросов труда, трудовые отношения и условия труда, социальное обеспечение и правовое регулирование труда отдельных категорий работников.

К международно-правовым принципам в сфере труда относятся принципы:

* свободы объединения и реального признания права на ведение коллективных переговоров;
* упразднения всех форм принудительного или обязательного труда;
* реального запрещения детского труда;
* недопущения дискриминации в области труда и занятости.

Важнейшими источниками международного трудового права являются: Устав ООН, Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 1979 г., конвенции МОТ. По состоянию на конец 2019 г. приняты 190 конвенций МОТ (некоторые уже утратили юридическую силу), основополагающими признаны 8 конвенций МОТ, в текстах которых закреплены основные принципы правового регулирования труда:

* № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» 1930 г.;
* № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;
* № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» 1949 г.;
* № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г.;
* № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.;
* № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.;
* № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г.;
* № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г.

Большее значение имеют Декларации МОТ: «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г., в ней провозглашаются 4 основных принципа международного трудового права, выполнение которых государствами — членами МОТ обязательно (независимо от ратификации ими конвенций МОТ) лишь в силу членства в МОТ и «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г.

Конвенции МОТ, являясь международными договорами, вступают в силу после ратификации не менее чем 2 государствами — членами МОТ. Для конкретного государства конвенция вступает в силу после ее ратификации высшим органом власти данного государства. Ратифицируя конвенцию, государство принимает на себя обязательства по приведению своих законодательных и иных актов в соответствие с конвенцией, впоследствии государство должно регулярно представлять в МОТ доклады по принятым мерам. МОТ не может принуждать к исполнению конвенций, в то же время существуют механизмы контроля за исполнением конвенций путем исследования обстоятельств нарушения трудовых прав и придания им международной огласки в случае длительного игнорирования замечаний МОТ. Контроль осуществляется комитетами экспертов МОТ. В исключительных случаях согласно статье 33 Устава МОТ, МКТ может призвать своих членов к осуществлению воздействия на государство-нарушителя.

Международно-правовое регулирование труда может осуществляться не только в общемировом масштабе, но и на региональном уровне. Примером этого служат международные договоры регионального характера, распространяющие свое действие на европейский, латиноамериканский, африканский или иные регионы, и нормативные акты, изданные органами власти, наделенными полномочиями по регулированию отношений на надгосударственном уровне (например, органами власти Европейского союза).

Так, европейское трудовое право — это совокупность правовых норм наднационального (регионального международного) характера, регулирующих в Европейском союзе трудовые и тесно связанные с ними отношения и обеспечивающих развитие европейской интеграции. Согласно статье 153 Договора о функционировании Европейского союза (*TFEU*) Европейский союз поддерживает и дополняет действия государств — членов Европейского союза в следующих областях: улучшение условий труда в целях защиты здоровья и безопасности работников, социальное обеспечение и социальная защита работников, защита работников в случае расторжения трудового договора, информирование и консультирование работников и т.д.[[3]](#footnote-3)

#

# Тема 2. Проблемы международно-правового регулирования труда

Международное трудовое право регулирует международные отношения с участием государств, международных организаций и иных субъектов международного права в целях защиты международно-правовыми средствами прав в сфере труда. Среди основных проблем современного международного трудового права можно обозначить проблемы, связанные с глобализацией, выстраиванием иерархии источников трудового права, составом субъектов международного трудового права и цифровизацией общества.

На развитие международного трудового права сильное воздействие оказывает глобализация, требующая согласованности правового регулирования. Такая согласованность необходима и в обеспечении международных стандартов труда. Для этого должно происходить эффективное взаимодействие национального трудового права с международным. Процесс глобализации требует унификации правовых норм и институтов, следствием чего является сближение правовых систем различных стран. Этому способствует создание норм международного права различных уровней (общемирового, регионального), тем самым международное трудовое право приобретает многоуровневый характер.

Группы государств создают специальные органы, передавая часть полномочий на надгосударственный уровень, принимая новые источники права (к примеру, директивы Европейского союза). В результате нарастает проблема конкуренции внутригосударственного, наднационального и международного права.

Открытым остается вопрос об иерархии источников международного трудового права в связи с принципом запрета ухудшения положения работника. Реализация этого принципа при наличии международных источников, принятых в разное время и на разных уровнях, затруднена. Государство может быть членом различных международных объединений, каждое из которых устанавливает свою международную модель поведения в сфере труда, в том числе путем ратификации международного договора, конвенций МОТ, соглашений регионального уровня. Встает вопрос о соотношении по юридической силе конвенции МОТ и, например, Конвенции Совета Европы о защите прав и свобод человека, если государство ратифицировало обе конвенции. Когда положения этих конвенций не совпадают, по идее, должна быть применена та, которая содержит условия, лучше защищающие работников, но практика Европейского суда по правам человека не всегда этому соответствует.

Акцент в современном международном праве на права человека повышает внимание к вопросу о международной правосубъектности физических лиц и их объединений. Несмотря на публичный характер международного права присутствует тенденция развития негосударственного регулирования, возрастание роли неправительственных международных организаций, признания международной правосубъектности ТНК.

Неопределенным является статус неправительственных международных организаций, например, Всемирной федерации профсоюзов. Такие организации создаются юридическими и физическими лицами и являются общественными объединениями с иностранным элементом. В связи с этим ряд правоведов считает, что данные субъекты не обладают необходимыми признаками субъектов международного права, другие правоведы относят к субъектам международного трудового права не только международные организации, но и национальные объединения работников и работодателей, так как они непосредственно участвуют в принятии решений МОТ и в контроле за соблюдением международных стандартов.

В связи с распространением деятельности ТНК происходит формирование института международных коллективных соглашений. Такие социально-партнерские соглашения носят наднациональный характер и заключаются между ТНК и международными федерациями профсоюзов. Подобные международные рамочные соглашения стали новым средством обеспечения свободы объединения и коллективных переговоров в условиях глобализации. В то же время попытки создания Кодекса ООН о правилах поведения ТНК пока не дали значимых результатов.

Появление развивающихся государств в структуре МОТ привело к обращению внимания МОТ на проблемы развивающихся стран, в частности, на деятельность ТНК в этих государствах. Глобализация мировой экономики создала возможности для серьезного экономического роста, но повлекла соревнование между развивающимися странами за привлечение иностранных инвестиций, условием победы в соревновании являлись низкие социальные расходы инвесторов. Это повлияло на создание блока «гибкого» трудового законодательства, не сильно ограничивающего работодателя и значительно сокращающего расходы на рабочую силу, что, в свою очередь, повлекло снижение социальных стандартов для работников. В данной ситуации государство не может позволить себе ввести защищающее работников законодательство, так как это приведет к массовому уходу работодателей в те страны, где расходы на рабочую силу остаются низкими.

Влияние ТНК огромно из-за того, что они сравнимы по финансовым средствам с государствами. К концу XX века появилось значительное количество корпоративных правил ТНК, посвященных регулированию вопросов труда. Под давлением общества ТНК начинают принимать внутренние правила, устанавливающие принцип заключения договоров о поставках только с теми контрагентами, которые соответствуют представлениям данной ТНК о приемлемых международных стандартах в сфере труда.

Проблемы деятельности ТНК постоянно находятся в поле зрения МОТ. В 2002 г. по инициативе МОТ была создана Всемирная комиссия по социальным последствиям глобализации, которая подготовила доклад «Справедливая глобализация: создание возможностей для всех». Результатом работы комиссии стало принятие МОТ Декларации «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г., посвященной проблемам защиты социальных прав в условиях процесса глобализации.

Проблема установления своих стандартов труда ТНК связана с реализацией МОТ концепции «Достойного труда». Достойный труд определен в качестве программы действий МОТ. Для представления о качестве труда в различных странах МОТ выработана систему индикаторов достойного труда, включающую 11 индикаторов (возможности в области занятости, неприемлемая работа, адекватный заработок и продуктивная занятость, достойное рабочее время, безопасная производственная среда и т.д.). Каждый из индикаторов включает ряд более конкретных показателей, которые можно измерить статистически.

Серьезными проблемами в области международно-правового регулирования труда в последние несколько лет стали проблемы роста нетипичной занятости и иные проблемы, вытекающие из цифровизации экономики. В целях эффективного развития экономики растет потребность в гибкости трудовых отношений, поэтому на рынке труда наличествует тенденция к увеличению числа вакансий, подпадающих под понятие «нетипичная занятость». По оценкам МОТ, фактически доля таких работников превышает 50 %. К примеру, работая через интернет-платформы (*Uber, Deliveroo,* Яндекс и т.д.), лица выполняют работу по требованию, установив приложения в смартфоне и считаясь самозанятыми. Фактический работодатель в данном случае не несет юридических обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством. Подобная работа может быть автоматически прекращена путем лишения лица доступа к интернет-платформе из-за понижения рейтинга, рассчитываемого с помощью алгоритмов. По мнению большинства специалистов в области трудового права, статус таких лиц необходимо урегулировать законодательно, чтобы уровень их социальных гарантий поднялся[[4]](#footnote-4).

В современных трудоправовых исследованиях уделяется внимание и усилившейся угрозе прекаризации, увеличению численности прекариата как социальной страты из-за потери большим количеством работников привычных условий труда и вынужденных постоянно менять работу. Проблема связана с возрастающей автоматизацией производства — все большее число рабочих мест функционально может быть замещено компьютерными программами и робототехникой, в связи с чем некоторые профессии вообще исчезнут[[5]](#footnote-5).

**Тема 3. Правовое регулирование труда в России**

К источникам трудового права в России относятся: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, ряд федеральных законов («О занятости населения в РФ» 1991 г., «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 1996 г., «О минимальном размере оплаты труда» 2000 г., «О специальной оценке условий труда» 2013 г. и т.д.) и подзаконных актов, акты регионального законодательства, локальные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения, международные договоры в сфере труда, ратифицированные Россией. В соответствии с ч. 4 статьи 15 Конституции РФ международные нормы обладают приоритетом перед нормами национального законодательства.

Согласно статье 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

* 1. предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
	2. обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством;
	3. своевременно и полностью выплачивать заработную плату. Работник же обязуется:
1. выполнять определенную договором трудовую функцию;
2. осуществлять эту функцию лично;
3. соблюдать ПВТР[[6]](#footnote-6), действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон. Обязанность работодателя — выдать подписанный экземпляр договора работнику, ее выполнение подтверждается в соответствии со статьей 67 Трудового кодекса РФ подписью работника на экземпляре работодателя. При фактическом допуске лица к работе работодатель обязан оформить письменно трудовые отношения с работником не позднее 3 рабочих дней. На основании заключенного договора издается приказ работодателя, содержание которого должно соответствовать тексту договора. Работника необходимо ознакомить с приказом в течение 3 дней с начала работы. Содержание трудового договора составляют сведения, касающиеся сторон договора, и условия, о которых приходят к соглашению стороны. Условия делятся на две группы:

1. обязательные условия, которые должны присутствовать в трудовом договоре (если они не были включены изначально, при обнаружении этого стороны обязаны оформить их приложением к договору или отдельным соглашением, которое отныне будет являться неотъемлемой частью договора);
2. дополнительные условия, их может не быть вообще, если же они вписываются в договор, то не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными законом и коллективным договором.

В статье 57 Трудового кодекса РФ в качестве обязательных предусмотрены условия о месте работы, трудовой функции, о дате начала работы и, при необходимости, о сроке работы, об оплате труда, об обязательном социальном страховании работника и т.д.

Статья 58 Трудового кодекса РФ предусматривает два вида трудовых договоров — на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой кодекс РФ допускает заключение срочных договоров только в случаях, предусмотренных статьей 59. Часть 1 данной статьи указывает на обязанность сторон заключить срочный договор при приеме на работу, например, на период выполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения временных (до 2 месяцев), сезонных работ, для проведения работ, не относящихся к деятельности работодателя (монтажных, пусконаладочных) и т.д. До конца 2019 г. Трудовой кодекс РФ не содержал положений о возможности продления срочного трудового договора, что на практике толковалось кадровыми службами работодателей как невозможность продления трудового договора на новый срок в принципе. Позиция Роструда по этому вопросу менялась на протяжении последних 15 лет (Письмо Роструда от 31.10.2007 № 4413-6 о том, что такое продление возможно; Письмо Роструда от 08.12.2008 № 2742-6-1 о том, что такое продление не имеет правовых оснований и т.д.). Согласно внесенному в Государственную Думу РФ в 2019 г. проекту федерального закона № 02/04/02-19/00088941 предложено статью 58 Трудового кодекса РФ дополнить ч. 7 следующего содержания: «До истечения срока трудового договора его действие по соглашению сторон трудового договора может быть продлено 1 раз на новый срок, но не более 5 лет, включая ранее установленный срок трудового договора, по указанному в трудовом договоре основанию его заключения».

При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок (статьи 70 — 71 Трудового кодекса РФ) продолжительностью до 3 месяцев. Если установленный срок не будет максимальным, предположим — всего 1 месяц, то продлить его потом нельзя, так как о сроке испытания стороны договаривались до начала работы. До 6 месяцев может длиться время испытания для руководящих работников, всего 2 недели — для лиц, принимаемых на работу на срок от 2 до 6 месяцев (например, сезонных рабочих). В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности, другие периоды, когда работник отсутствовал на работе (при условии своевременного издания приказа работодателем).

По общему правилу изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, так как форма трудового договора — письменная, соглашение о внесении изменений в договор также должно быть письменным. Дополнительное соглашение становится неотъемлемой частью договора. Возможные причины внесения изменений в договор: перевод работника на другую работу, внутренние структурные изменения в организации, реорганизация или изменение подведомственности организации, смена собственника имущества.

Перевод на другую постоянную работу допускается лишь с письменного согласия лица. К переводам относятся: изменение трудовой функции работника, изменение структурного подразделения, если оно указано в договоре, изменение места расположения организации (в этом случае работнику потребуется переезд в другую местность вместе с работодателем). От перевода следует отличать перемещение работника, которое не влечет изменения условий договора и не требует согласия работника. Перемещением может быть изменение рабочего места, кабинета, поручение работы на другом станке, а также изменение структурного подразделения (если в договоре не указано, что работник принимается на работу именно в данный отдел, цех).

Временный перевод работника, предусмотренный статьей 72.2 Трудового кодекса РФ, не всегда требует согласия работника. Не требуется согласие, если работник переводится на другую работу на срок до 1 месяца, когда причиной этого стали чрезвычайные обстоятельства (авария, пожар, несчастный случай на производстве) либо являющиеся их следствиями простой, угроза имуществу работодателя. Согласие требуется лишь при временном переводе на работу более низкой квалификации.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, по обстоятельствам, послужившим причиной для прекращения трудовых отношений, их можно разделить на 4 группы:

1. взаимное волеизъявление сторон (соглашение сторон);
2. инициатива, исходящая от одной стороны (работника или работодателя);
3. отказ стороны продолжать трудовые отношения;
4. обстоятельства, не связанные с волеизъявлением сторон.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут в любое время. Расторжение трудового договора по инициативе работника предусмотрено статьей 80 Трудового кодекса РФ. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели. Более длительный срок — 1 месяц установлен для руководителей досрочно расторгающих трудовой договор (статья 280 Трудового кодекса РФ), причем речь идет о трудовом договоре, заключенном на определенный срок, только такой договор можно расторгнуть досрочно. И наоборот, более короткий период предупреждения об увольнении — 3 и 7 календарных дней — требуется соответственно для временных и сезонных работников (статьи 292 и 296 Трудового кодекса РФ). По соглашению между сторонами договор можно расторгнуть и до истечения срока предупреждения. В случае, если работник не может продолжать работу (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию), а также в случае установленного нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением случая, когда на его место уже приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

Статья 81 Трудового кодекса РФ перечисляет случаи расторжения договора по инициативе работодателя. Законом предусмотрена возможность увольнения работников при отсутствии их вины (ликвидация организации, сокращение штата работников и т.д.) и прекращение трудового правоотношения вследствие виновного поведения работника, связанного с нарушением трудовых обязанностей.

Увольнение по инициативе работодателя будет правомерным при условии строгого соблюдения работодателем требований закона. Например, при увольнении работника по п. 2 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ — в связи с сокращением численности или штата работников организации — работодатель обязан:

1. предупредить работника персонально под роспись не менее чем за 2 месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 статьи 180 Трудового кодекса РФ);
2. письменно предложить другую имеющуюся работу, соответствующую квалификации работника, а также все вакантные нижестоящие должности (ч. 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
3. учесть, если оно имеется, преимущественное право работника на оставление на работе (статья 179 Трудового кодекса РФ);
4. письменно уведомить профком о предстоящем увольнении работников не менее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении — за 3 месяца (ч. 1 статьи 82 Трудового кодекса РФ);
5. направить проект приказа об увольнении, копии документов, являющихся основанием для принятия решения в профком в случае увольнения работника — члена профсоюза (ч. 1 статьи 373 Трудового кодекса РФ);
6. провести дополнительные консультации с профкомом в случае, если им было выражено несогласие с увольнением работника, с оформлением результатов консультаций протоколом, и соблюсти месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения мотивированного мнения профкома (ч. 3, 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ).

Увольнение как мера дисциплинарной ответственности, например, увольнение за прогул, также предусматривает соблюдение работодателем определенной последовательности действий. До увольнения работодатель обязан согласно статье 193 Трудового кодекса РФ:

1. установить факт совершения работником деяния, нарушающего трудовое законодательство;
2. определить наличие вины работника;
3. получить от работника письменное объяснение (в течение 2 рабочих дней), в случае отказа от объяснений — составить акт об этом;
4. издать приказ о применении взыскания (не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени нахождения работника на больничном или в отпуске);
5. объявить работнику содержание приказа под роспись (в течение 3 рабочих дней), а при отказе работника ознакомиться с приказом — составить акт.

Срок для применения дисциплинарного взыскания к работнику — 1 месяц со дня обнаружения проступка (ч. 3 статьи 193 Трудового кодекса РФ). Как видим, этот порядок наложения взыскания касается не только увольнения, но и иных дисциплинарных санкций.

Согласно ч. 4 статьи 193 Трудового кодекса РФ в редакции 2018 г. дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее 2 лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

К дисциплинарным взысканиям статья 192 Трудового кодекса РФ относит:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям (по пп. 5, 6, 9, 10 ч. 1 статьи 81, п. 1 статьи 336, статье 348.11 Трудового кодекса РФ, а также по пп. 7, 8 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленный в статье 192 Трудового кодекса РФ, является исчерпывающим, применение любого другого взыскания незаконно. В то же время Трудовым кодексом РФ предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность для отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Работник и работодатель согласно российскому трудовому законодательству несут материальную ответственность за причинение ущерба другой стороне трудового договора. Ответственность работника за виновное причинение ущерба работодателю по общему правилу ограничена суммой, эквивалентной 1 среднему месячному заработку. Полная материальная ответственность работника предусмотрена в случаях, указанных в статьях 242 — 243 Трудового кодекса РФ (к примеру, за умышленное причинение ущерба). Работодатель обязан возместить материальный вред работнику в полном объеме.

Нормальная продолжительность рабочего времени по российскому законодательству составляет 40 часов в неделю. Перерыв для отдыха и питания должен быть не менее 30 минут и не более 2 часов, он не включается в рабочее время. Его конкретная продолжительность зависит от особенностей производства и условий труда. Время перерыва устанавливается ПВТР или соглашением работника и работодателя.

Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность отпуска — 28 календарных дней за год работы в организации.

Заработная плата, выплачиваемая работнику, зависит от его квалификации, количества, качества и условий труда. Она не может быть менее минимального размера оплаты труда (*далее* — МРОТ). В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ МРОТ устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Согласно Федеральному закону от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции от 25.12.2018) начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. С 1 января 2020 г. МРОТ составляет 12 130 рублей в месяц.

В случае привлечения работника к работе сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ) оплата должна быть произведена за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — в двойном. Работа в выходной или праздник оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 Трудового кодекса РФ), коллективным, трудовым договором могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты труда в выходные и праздничные дни.

Стандарты по охране труда устанавливаются государством. Инспектирование работодателей является основной формой надзорно- контрольной деятельности государственной инспекции труда. Основанием для инспектирования являются поручения руководителей Роструда, информация других государственных органов и обращения граждан. Осуществляется работа по рассмотрению постановлений прокуратуры о возбуждении дел об административном правонарушении. Иногда проверки работодателей государственными инспекторами труда проводятся совместно с органами прокуратуры и Роспотребнадзора.

Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателями, разрешаются в порядке, предусмотренном главами 60 и 61 Трудового кодекса РФ. Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам (*далее* — КТС) и суды. КТС формируется из равного числа представителей работников и работодателя. Любая из сторон может выступить с инициативой о создании КТС, вторая сторона обязана в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей. Согласно статье 386 Трудового кодекса РФ работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Работодатель не имеет права обращаться в КТС. КТС обязана рассмотреть спор в течение 10 календарных дней с момента регистрации заявления работника.

Работник вправе обратиться и в суд. Срок для обращения — 3 месяца, исключение составляют споры об увольнении, по которым срок составляет всего 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, а также споры о невыплате (неполной выплате) заработной платы, по которым работник имеет право обратиться в суд в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. При обращении в суд работник освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов.

Работодатель вправе обратиться в суд с требованием о возмещении работником причиненного ущерба в течение 1 года со дня его обнаружения.

При возникновении коллективного трудового спора между работодателем и трудовым коллективом организации или между объединениями работодателей и профсоюзами Трудовой кодекс РФ предоставляет сторонам коллективного спора возможность его разрешения с помощью примирительных процедур, допуская забастовку работников в качестве крайней меры в соответствии со статьей 37 Конституции РФ. В главе 61 Трудового кодекса РФ перечислены все этапы и варианты примирительных процедур: с помощью примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража.

# Тема 4. Правовое регулирование труда во Франции

Источниками трудового права во Франции признаются нормативные правовые акты, нормативные договоры, прецеденты и обычаи. Основным нормативным актом, регламентирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Франции (*Code du travail*). Данный акт сформирован не путем кодификации, а путем инкорпорации и частичной консолидации законодательства: он включает в себя законы, постановления и распоряжения, применимые к трудовым отношениям в негосударственном секторе. Труд государственных служащих регламентируется административным правом. Таким образом, Трудовой кодекс Франции — это собрание законодательных и подзаконных актов в области трудового права, по объему он гораздо больше, чем Трудовой кодекс РФ. Убедиться в этом можно открыв электронную базу французского законодательства *Legifrance* (<https://www.legifrance.gouv.fr/>) на странице, посвященной *Code du travail*.

Помимо Трудового кодекса во Франции источниками трудового права являются: Кодекс труда моряков торгового флота, Закон «О заработной плате» 2008 г., Закон «О социальной демократии и реформе рабочего времени» 2008 г. и иные акты законодательства.

Акты социального партнерства — коллективные договоры и соглашения широко распространены во Франции и могут заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок. Причем, в отличие от российской практики, соглашением или коллективным договором могут устанавливаться правила, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством.

В Трудовом кодексе Франции определение понятия «трудовой договор» отсутствует, но оно еще в 1954 г. сформулировано Кассационным судом Франции: трудовой договор (*contrat de travail*) — это договор, по которому одна сторона (работник) нанимается выполнять работу в пользу другой стороны (работодателя) и под ее управлением за вознаграждение[[7]](#footnote-7).

Требования к трудовому договору в Трудовом кодексе Франции соответствуют общим нормам европейского трудового права. Трудовой договор как правило заключается на неопределенный срок, письменная форма договора необязательна, но работодатель должен в течение 2 месяцев с момента его заключения отправить письменное подтверждение работнику (подписанный договор или платежную форму). Если стороны подписали обещание заключить трудовой договор — это обязывает и работодателя, и работника.

Письменная форма обязательна лишь для срочного трудового договора. Срочный договор работодатель должен отправить работнику в течение 2 рабочих дней, иначе он трансформируется в договор, заключенный на неопределенный срок. По статье *L1242-2* Трудового кодекса Франции трудовой договор заключается на определенный срок для замены временно отсутствующего работника, при временном расширении производства и в некоторых иных случаях. Максимальный срок, который устанавливается в срочном трудовом договоре, составляет 24 месяца. Договор может быть продлен только один раз.

Возраст, с которого допускается вступление в трудовые отношения — 16 лет. Но, как и в российском, так и во французском законодательстве существуют исключения, в частности допускается трудоустройство школьника старше 14 лет на время каникул.

К обязательным условиям трудового договора во Франции относятся:

- должность работника;

- профессиональная квалификация работника;

- оплата труда;

- указание на коллективный договор, соглашение, имеющие отношение к работнику;

- срок договора (неопределенный или определенный).

Кроме того, французский работодатель согласно Закону от 05.03.2014 «О профессиональной подготовке, занятости и социальной демократии» должен информировать нового работника о том, что каждые два года тот имеет право на профессиональное развитие, в том числе на повышение квалификации. Французские работодатели прямо обязаны содействовать повышению квалификации работников, в противном случае работник может инициировать прекращение трудового договора с финансовыми санкциями в отношении работодателя, не исполнившего свою обязанность.

На практике в трудовом договоре обычно указываются также место работы, продолжительность рабочего времени, продолжительность отпуска и срок предупреждения о предстоящем прекращении договора.

Во Франции законодательно установлена обязанность работника быть лояльным в отношении своего работодателя, она предусмотрена статьей *L1222-5* Трудового кодекса Франции. Это означает, что работник должен воздерживаться от действий, противоречащих интересам работодателя. Согласно судебной практике к нарушениям данной обязанности могут быть отнесены:

- разглашение информации конфиденциального характера;

- несанкционированное использование имущества работодателя;

- скрытая работа у клиентов компании-работодателя и т.д.

При заключении трудового договора во Франции возможно установление испытательного срока для работника. В соответствии со статьей *L1221-19* Трудового кодекса Франции максимальный срок испытания составляет:

* 2 месяца для рабочих и служащих;
* 3 месяца для технических специалистов (мастеров, техников);
* 4 месяца для руководителей.

При этом статья *L1221-21* Трудового кодекса Франции прямо допускает однократное продление испытательного срока на период, предусмотренный отраслевым соглашением. В общей сложности срок испытания не может превышать 4 месяца для рабочих, 6 месяцев для технических специалистов и 8 месяцев для руководителей.

Судебной практикой признаются дополнительными условиями, предназначенными для защиты интересов работодателя:

- условие о возмещении работником расходов на обучение в случае досрочного увольнения;

- условие о конфиденциальности (неразглашении информации);

- условие о праве работодателя на изобретения, сделанные работником;

- условие о неконкуренции (*clause de non-concurrence*);

- условие о мобильности (*clause de mobilité*).

Два последних из перечисленных выше условий не могут быть зафиксированы в трудовом договоре с работником в России, так как ухудшают его положение в сравнении с законодательством. Условие о неконкуренции обязывает французского работника после завершения трудовых отношений с работодателем не трудоустраиваться в конкурирующие фирмы. Работодатель, в свою очередь, обязуется ежемесячно выплачивать бывшему работнику денежную компенсацию в размере, эквивалентном примерно 25 — 40 % прежнего заработка. Срок действия соглашения о неконкуренции обычно составляет не более 2 лет с момента увольнения работника, максимальный срок законом не ограничен и устанавливается отраслевым соглашением или коллективным договором.

Условие о мобильности, включенное в трудовой договор, позволяет работодателю переводить работника на другое рабочее место, в том числе на работу в другую местность, без изменения трудовой функции. Работник не имеет права отказаться от перевода без уважительных причин[[8]](#footnote-8).

В соответствии с французским законодательством изменение трудового договора возможно по экономическим причинам и по причинам личного характера. По экономическим причинам договор может быть изменен, например, вследствие сокращения численности работников у данного работодателя — это основание изменения трудового договора во многом соответствует норме, зафиксированной в статье 74 Трудового кодекса РФ. Правда, срок для предупреждения работника о предстоящих изменениях во Франции меньше и составляет 1 месяц. Более того, срок сокращается до 15 дней, если компания реорганизуется по решению суда (статья *L1222-6* Трудового кодекса Франции).

Причиной личного характера, требующей изменения трудового договора, будет являться, к примеру, совершение работником дисциплинарного проступка. Работодатель в качестве меры дисциплинарной ответственности может осуществить дисциплинарный перевод на другую работу (*mutation disciplinaire*). Дело в том, что в соответствии со статьей *L1331-1* Трудового кодекса Франции работодатель вправе самостоятельно установить перечень мер дисциплинарной ответственности в ПВТР, законодательно запрещены лишь дисциплинарные штрафы.

Изменение трудового договора по любому из перечисленных выше обстоятельств требует согласия работника. При отсутствии согласия договор прекращается (а в случае с привлечением к дисциплинарной ответственности может быть выбрана другая мера ответственности).

Прекращение трудового договора возможно по соглашению между работником и работодателем и по инициативе одной из сторон договора. Возможность прекращения договора по соглашению сторон появилась во Франции в 2008 г. (статьи *L1237-11* — *L1237-16* Трудового кодекса Франции). Прекращению трудового договора в этом случае должны предшествовать следующие этапы:

1. собеседование сторон договора;
2. подписание соглашения (с правом отзыва в течение 15 рабочих дней, что отличается от российского опыта: согласно трудовому законодательству и судебной практике РФ соглашение обязательно для подписавших его сторон и не может быть изменено в одностороннем порядке);
3. запрос об утверждении соглашения в *la DIRECCTE* — региональное управление Министерства труда, занятости и социального диалога (*Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social*) Франции, которое дает ответ в течение 15 рабочих дней.

Прекращение трудового договора по инициативе работника во Франции именуется *«démission»* и предполагает ясно выраженное желание работника уволиться, оно может быть выражено как письменно, так и устно. Увольнение по инициативе работника не должно быть связано с давлением со стороны работодателя, не может быть обусловлено виновными действиями работодателя. Если работодатель уволит работника, в заявлении об увольнении по собственному желанию которого в качестве причины указано на неправомерные действия работодателя в отношении работника, например, о невыполнении работодателем обязательств, взятых на себя по трудовому договору, то работник, обратившись затем в суд по трудовым спорам, может добиться переквалификации увольнения на прекращение трудового договора работодателем без действительной и серьезной причины, что повлечет финансовые санкции в отношении работодателя.

Для оформления такого увольнения работодателю недостаточно высказанного работником под влиянием эмоций желания уволиться. Зато, если работник высказал четкое и ясное намерение прекратить трудовые отношения, он не может отозвать свое заявление, а работодатель не обязан удовлетворять просьбу работника об отзыве заявления и о продолжении работы.

Трудовой кодекс Франции не предусматривает обязательного письменного заявления работника об увольнении, таким образом, устное заявление об увольнении не противоречит французскому законодательству, работодатель должен лишь зафиксировать его в своих документах, получив подпись работника. Правда, в коллективном договоре или трудовом договоре может быть установлена обязательная письменная форма заявления об увольнении.

Срок для предупреждения о предстоящем увольнении в Трудовом кодексе Франции также не предусмотрен, исключение составляют отдельные категории работников (журналисты, домашние работники и т.д.). Статья *L1237-1* Трудового кодекса Франции гласит, что срок может быть установлен законом или соглашением. Его можно найти в коллективном договоре, отраслевом соглашении, обычаях данной местности или в самом трудовом договоре. Срок составляет от нескольких дней до 3-х месяцев. Продолжительность предупреждения, в случае, если она установлена трудовым договором, не может превышать срока, предусмотренного соглашением, коллективном договором. Так, например, согласно Национальному соглашению от 24.11.1999, которое распространяется на всех работников, не являющихся государственными служащими, и заключено на неопределенный срок, период предупреждения составляет (статья 11 «a» Национального соглашения):

- 1 неделю — для работников, проработавших менее полугода;

- 2 недели — для работников, проработавших от полугода до двух лет;

- 1 месяц — для работников, проработавших свыше двух лет.

Отраслевые соглашения могут устанавливать и более длительные сроки для предупреждения об увольнении по инициативе работника.

Французский работник по срочному трудовому договору не может уволиться по собственному желанию без уважительной причины. Уважительной причиной, к примеру, будет трудоустройство в другую компанию по трудовому договору на неопределенный срок, утрата профессиональной трудоспособности и т.д. Работник, расторгнувший срочный трудовой договор без уважительной причины, по решению суда может быть вынужден выплачивать компенсацию работодателю.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с нормами французского трудового права именуется иначе чем увольнение по собственному желанию (не *«démission»*, а *«licenciement»*) и допускается в следующих случаях:

1. по персональным мотивам (по причинам личного характера);
2. по экономическим мотивам.

При увольнении по инициативе работодателя работнику обязательно должно быть вручено письменное уведомление о предстоящем увольнении с указанием причин. Если работник оспорит увольнение в суде, то работодатель, отстаивая правомерность своих действий, может ссылаться только на те причины, которые названы в уведомлении. Работник вправе ссылаться и на другие факты.

Увольнение по персональным мотивам может быть следствием совершения работником дисциплинарного проступка, тогда оно будет аналогичным увольнению за виновные действия со стороны работника по российскому законодательству. Кроме того, увольнение по персональным мотивам может быть следствием несоответствия работника занимаемой должности из-за недостаточной квалификации, если работодатель не имеет возможности перевести его на другое место работы. Главное, что у работодателя в этом случае должна быть действительная и серьезная причина (*cause réelle et sérieuse*) для прекращения трудовых отношений с работником. Если такой причины нет, Трудовой кодекс Франции предусматривает наложение на работодателя финансовых санкций, величина которых зависит от стажа работы сотрудника и размера организации. Согласно статье *L1235-3* Трудового кодекса Франции, если работник отработал в компании не менее 2 лет и численность персонала составляет не менее 11 человек, работодатель, уволивший работника без действительной и серьезной причины, будет обязан выплатить такому работнику компенсацию в размере не менее 6-месячного заработка. При меньшем стаже работы лица в организации (либо меньшем количестве сотрудников в компании) размер компенсации утверждается судом.

Процедура увольнения работника по персональным мотивам включает несколько обязательных моментов:

1. вызов работника на собеседование;
2. проведение собеседования (не ранее чем через 5 рабочих дней после вызова);
3. при принятии работодателем решения об увольнении — уведомление об увольнении работника (не ранее чем через 2 рабочих дня после собеседования).

Если работодатель нарушил процедуру, работник получает право на компенсацию в размере 1 месячного заработка согласно статье *L1235-2* Трудового кодекса Франции. При несоблюдении процедуры (а равно при превышении месячного срока для увольнения за дисциплинарный проступок, при нарушении работодателем дополнительных требований, установленных коллективным договором) суд может обязать работодателя выплатить дополнительные средства уволенному работнику. При признании увольнения незаконным суд может восстановить работника на прежней работе.

Увольнение по инициативе работодателя по экономическим мотивам (статья *L1233-3* и следующие статьи Трудового кодекса Франции) не имеет отношения к личности работника. Прекращением трудового договора по данному основанию будет:

* увольнение работника вследствие реорганизации предприятия, необходимой для сохранения его конкурентоспособности;
* увольнение из-за прекращения деятельности предприятия*.*

Срок предупреждения работника о предстоящем увольнении составляет минимум 2 месяца.

В качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора во Франции предусмотрен акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя (*prise d’acte de la rupture*). Работник требует расторжения договора вследствие виновных действий (бездействия) работодателя. Последствия для работодателя в этом случае значительно отличаются от последствий увольнения работника по собственному желанию. Применение данного основания возможно только через суд по трудовым спорам. Если суд не признает доводы работника убедительными, то прекращение трудового договора будет им квалифицировано как увольнение по собственному желанию. Если позиция работника будет признана судом правомерной, то прекращение трудовых отношений вызовет для работодателя такие же последствия, как увольнение работника без действительной и серьезной причины. Бремя доказывания обоснованности прекращения трудовых отношений лежит на работнике.

Кроме того, возможна иная форма прекращения трудовых отношений через обращение работника в суд с просьбой расторгнуть трудовой договор вследствие неправомерных действий работодателя (*résiliation judiciaire du contrat*). В этом случае решение о расторжении договора или оставлении его в силе будет приниматься судом. Если суд признает, что факты, изложенные работником, достаточны, для работодателя возникнут те же последствия как и при увольнении работника без действительной и серьезной причины. В отличие от предыдущей ситуации трудовой договор на момент рассмотрения дела в суде действует и работник продолжает работу.

В обязанности французского работодателя входит также выдача работнику рабочего свидетельства (*certificat de travail*), за невыполнение этой обязанности предусмотрен штраф. В свидетельство заносятся данные о приеме и увольнении работника, занимаемой им должности, переводах и т.д. В общем виде информация, содержащаяся в *certificat de travail*, соответствует записям в трудовую книжку российского работника.

Помимо увольнения в качестве меры дисциплинарной ответственности к таким мерам по французскому законодательству относится любая санкция, кроме устного замечания, примененная работодателем к работнику за действия последнего, признанные работодателем виновными (*L1331-1* Трудового кодекса Франции). В ПВТР французский работодатель вправе установить перечень мер дисциплинарной ответственности по своему выбору. При этом, как и в России, положения ПВТР во Франции не могут противоречить закону, коллективному договору и соглашениям. Обычно в качестве санкций указываются:

* предупреждение (*avertissement*);
* выговор (*blâme*);
* отстранение от работы без сохранения зарплаты (*mise à pied disciplinaire*), применяемое при совершении работником очень серьезного проступка на период дисциплинарного производства перед увольнением;
* дисциплинарный перевод на другое место работы — в новый коллектив с сохранением трудовой функции и прежнего заработка (*mutation disciplinaire*);
* понижение в должности (*rétrogradation*);
* увольнение (*licenciement*).

Работодатель вправе применять только меры, перечисленные в ПВТР.

Французские работодатели не вправе самостоятельно возместить ущерб, причиненный работником, из его заработной платы. Такое возмещение возможно только по решению суда. Согласно статьям *L1331-2* и *L1334-1* Трудового кодекса Франции работодателям запрещены любые финансовые санкции в отношении работников. В постановлении Кассационного суда Франции от 07.05.2014 № 13-16421 подчеркивается, что работник может быть судом привлечен к материальной ответственности (*responsabilité pécuniaire*), но только в случае тяжелого проступка (*faute lourde*) в отношении работодателя. Согласно статье *L1331-2* Трудового кодекса Франции штрафование работников работодателем запрещено.

Нормальная продолжительность рабочего времени по французскому законодательству составляет 35 часов в неделю, максимально возможная продолжительность — 48 часов. Работа за пределами недельной 35-часовой нормы рабочего времени согласно статье *L3121-22* Трудового кодекса Франции считается сверхурочной. Такая работа предполагает повышение оплаты труда на 25 % за первые 8 часов и на 50 % за последующие часы. Актами социального партнерства могут быть установлены иные надбавки за сверхурочную работу. Причем трудовое законодательство Франции позволяет как увеличивать эти надбавки по сравнению с установленными законом, так и уменьшать их коллективным договором или отраслевым соглашением, главное, чтобы повышение оплаты оставалось не менее чем на 10 %.

Обеденный перерыв составляет минимум 20 минут при рабочем дне от 6 часов (статья *L3121-33* Трудового кодекса Франции). Ежегодный оплачиваемый отпуск рассчитывается исходя из 2,5 дней за месяц фактической работы и составляет 30 дней за полный год.

Оплата труда согласно ч. 3 статьи *L3242-1* Трудового кодекса Франции производится один раз в месяц. По заявлению работника половина месячного заработка выплачиваются ему авансом. Минимальная заработная плата (*salaire minimum de croissance, SMIC*) ежегодно пересматривается государством в соответствии со статьей *L3231-2* Трудового кодекса Франции. По состоянию на декабрь 2019 г. *SMIC* составлял 10,03 евро в час и 1521,22 евро в месяц, исходя из 35-часовой рабочей недели.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни по французскому законодательству не обязывает работодателя выплачивать заработную плату в повышенном размере. Исключение составляет работа 1 мая, вследствие чего работодатель обязан выплатить работнику двойной дневной заработок. Надбавки за работу в иные выходные дни могут быть предусмотрены коллективным договором или отраслевым соглашением. К примеру, в организациях, обеспечивающих авиационную безопасность, и в аэропортах надбавка за работу в воскресенье составляет 25 %.

Охране труда во Франции уделяется значительное внимание. Работодателей проверяют инспекторы труда и представители Комитета по гигиене, безопасности и условиям труда. Законодательство требует, чтобы работодатели обеспечивали работу служб по охране труда, привлекая для этого специализированных врачей и инженеров, оказывающих техническую поддержку инспекторам.

Основным источником права в области охраны здоровья и безопасности труда является Трудовой кодекс Франции, часть IV которого «Здоровье и безопасность труда» посвящена охране труда. Причем, в отличие от норм других частей Трудового кодекса Франции, не распространяющихся на работодателей — государственные организации и на работников — государственных служащих (а во Франции к ним относятся учителя и врачи, работающие в государственных образовательных и медицинских учреждениях), нормы части IV Трудового кодекса Франции по смыслу его статьи *L4111-1* распространяются и на них.

Согласно статье *L4741-3* Трудового кодекса Франции работодатель, не выполнивший предписаний инспектора труда, если они были связаны с приостановкой работы из-за опасности жизни и здоровья работников на строительных площадках (к примеру, при неисправности средств защиты от падения с высоты), подлежит наказанию в виде лишения свободы сроком на 1 год и штрафу в размере 3750 евро.

При возникновении индивидуального трудового спора сторона спора обращается в суд по трудовым спорам (*Conseil des prud'hommes*). Суд сформирован на паритетных началах из равного числа избираемых на 5-летний срок представителей работников и работодателей. Процедура выборов членов суда по трудовым спорам детально урегулирована статьями *R1441-1* — *R1441-177* Трудового кодекса Франции. Члены суда по трудовым спорам могут не иметь специального юридического образования. В настоящее время во Франции действуют около 300 таких судов. Обжалование решений в порядке апелляции или кассации происходит по нормам гражданского процессуального права, высшей инстанцией является Кассационный суд Франции.

Срок для оспаривания увольнения по сокращению составляет 1 год, по персональным мотивам — 2 года, при претензиях по выплате зарплаты — 3 года, а по моббингу[[9]](#footnote-9), именуемому в Трудовом кодексе Франции *«harcèlement moral»* — 5 лет. Обращение в суд, как и в России, бесплатно для работника.

Срок для подачи апелляции составляет 1 месяц согласно статье *R1461-1* Трудового кодекса Франции. Не может быть подана апелляция на решение суда по трудовым спорам, если цена иска не превышает 4000 евро. Согласно действующему французскому трудовому законодательству обращение в суд по трудовым спорам влечет проведение предварительной процедуры примирения сторон (*conciliation*). При отсутствии достижения положительного результата дело рассматривается судом.

В соответствии со статьей *L1454-1-1* Трудового кодекса Франции в случае неудачной попытки примирения сторон спор рассматривается судом в срок до 3-х месяцев, если он касается увольнения работника по инициативе работодателя или просьбы работника о судебном прекращении трудового договора вследствие неправомерных действий работодателя.

Суд по трудовым спорам не единственный орган, регулирующий конфликты, возникающие из трудовых отношений. Споры, связанные с несчастными случаями на работе, рассматриваются судом по делам социального обеспечения (*tribunal des affaires de la sécurité sociale*), если они связаны с самим признанием инцидента несчастным случаем на работе или с установлением «непростительной оплошности работодателя». Если же спор касается несчастного случая на производстве, связанного с нарушением правил безопасности, травмой или гибелью работника, он подлежит рассмотрению в исправительном суде (*tribunal correctionnel*). Отдельные категории споров рассматривают административные суды (*tribunal administratif*), к примеру, споры о прекращении трудового договора с представителем работников, когда увольнение совершено с разрешения государственного инспектора труда, в противном случае спор рассматривается судом по трудовым спорам.

Коллективные трудовые споры рассматриваются сначала примирительной комиссией, потом медиатором (посредником), а в случае недостижения согласия между сторонами спора — трудовыми арбитрами, в соответствии со статьями *L2524-1* — *L2525-2* Трудового кодекса Франции.

Подробнее трудовое законодательство Франции рассмотрено в монографии автора данного учебного пособия «Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование»[[10]](#footnote-10).

# Тема 5. Правовое регулирование труда в Германии

В Германии, в отличие от России и Франции, отсутствует единый кодифицированный акт в области трудового права. Вопросы, связанные с заключением, исполнением и прекращением трудового договора, регламентируются Германским гражданским уложением (Гражданским кодексом Германии) и законами: «О защите от увольнения» 1969 г. (*Kündigungsschutzgesetz*), «О трудовых выплатах за работу во время болезни и в праздничные дни» 1994 г. (*Entgeltfortzahlungsgesetz*), «О предоставлении отпуска» 1963 г. (*Bundesurlaubsgesetz*), «Об охране материнства» 1952 г. (*Mutterschutzgesetz)*, «О работе с частичной занятостью и об ограничении срока трудового договора» 2000 г. (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*), «О тарифных договорах» 1969 г. (*Tarifvertragsgesetz*), «О продолжительности рабочего времени» 1994 г. (*Arbeitszeitgesetz*), «Об охране труда» 1996 г. (*Arbeitsschutzgesetz*) и т.д. Источниками трудового права могут быть также законы земель Германии, которые не вправе противоречить положениям федерального законодательства, и подзаконные нормативные акты. Значительную роль играет Федеральный суд по трудовым делам, решения которого по существенным вопросам трудовых отношений обладают нормативной силой.

Важное значение в Германии имеют отраслевые, тарифные соглашения, коллективные договоры, которые регулируют широкий круг вопросов в сфере труда. Срок действия соглашения или коллективного договора устанавливаются сторонами. По истечении срока действия акта социального партнерства его положения продолжают действовать до тех пор, пока они не заменены другим соглашением. Уровень развития социального партнерства в Германии является наиболее высоким в Европейском союзе.

В соответствии с общеевропейскими нормами трудовой договор в Германии может быть заключен как в письменной, так и в устной форме. Работодатель обязан выдать работнику письменное подтверждение основных условий устного договора не позднее, чем через 1 месяц после начала работы. При нарушении данной нормы в случае обращения работника в суд для взыскания зарплаты доказывать ее размер должен работодатель, если он не согласен с расчетом работника. Трудовой договор, заключенный устно, автоматически считается бессрочным (§ 16 Закона «О работе с частичной занятостью и об ограничении срока трудового договора»). Срочный трудовой договор может быть заключен максимум на 2 года.

Лица до 18 лет вправе заключить трудовой договор с согласия законных представителей. Трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 15 лет. В исключительных случаях (к примеру, участие в сельхозработах) допускается заключение трудового договора с 13 лет.

Условия трудового договора включают место выполнения работы, обязанности работника и описание работы (*Tätigkeit*), оплату труда (*Arbeitsvergütung*), рабочее время (*Arbeitszeit*), отпуск (*Urlaub*), период уведомления о предстоящем увольнении (*Kündigung*). Максимальный испытательный срок по немецкому законодательству составляет 6 месяцев. В трудовой договор могут вноситься изменения, на практике они обычно касаются оплаты труда, места или режима работы. При ухудшении экономического положения работодатель иногда предлагает работникам согласиться с уменьшением заработка. Несогласие работника с изменением размера заработка влечет прекращение трудовых отношений. Аналогичные последствия для работника возникают после предложения работодателя изменить место работы (например, согласиться с переходом на другое предприятие компании). В данном случае работодатель письменно уведомляет работника об изменении условий трудового договора через определенный период времени и предупреждает о прекращении трудовых отношений при несогласии работника с изменениями после истечения этого периода.

При увольнении работника по собственному желанию предупреждение об увольнении подается, как правило, за 4 недели до середины или до конца календарного месяца. На предприятиях, персонал которых насчитывает до 20 работников, нередко оговорен «простой» 4-недельный срок предупреждения, не привязанный к определенным дням месяца. В коллективном или трудовом договоре могут быть прописаны различные ограничения свободы волеизъявления работника, например, увеличение срока предупреждения об увольнении для работников с большим стажем работы. Досрочное расторжение срочного трудового договора по инициативе работника по общему правилу не допускается, хотя есть исключения, например, при нарушении условий договора работодателем.

Увольнение по инициативе работодателя возможно:

* по персональным мотивам (за виновное поведение работника — действия, нарушающие условия договора, прогул, обман работодателя при трудоустройстве, сокрытие судимости, нарушение правил безопасности, сексуальные домогательства, частые опоздания на работу и т.д.);
* по экономическим мотивам (сокращение штата и т.д.);
* по состоянию здоровья (возможно, когда заболевание оказывает серьезное влияние на выполнение обязанностей работником, но имеется судебная практика, ограничивающая возможности работодателя).

В зависимости от трудового стажа работника срок его предупреждения работодателем о предстоящем увольнении может длиться несколько месяцев. При непрерывной работе у работодателя более 2 лет срок согласно закону продлевается до 2 месяцев, от 5 до 8 лет — до 3 месяцев, от 8 до 10 лет — до 4 месяцев, от 10 до 12 лет — до 5 месяцев, от 12 до 15 лет — до 6 месяцев, от 15 до 20 лет — до 7 месяцев, 20 лет и свыше — до 8 месяцев.

Увольнение по причинам, связанным с личностью или поведением работника, является крайней мерой, работодатель обязан использовать сначала иную дисциплинарную санкцию — предупреждение (*Abmahnung*), обязательно письменное и с уведомлением о последствиях для работника. Помимо названных выше санкций к мерам дисциплинарной ответственности относятся также:

* предостережение (*Ermahnung*) — устный или письменный выговор работнику без последствий для него;
* штраф (*Betriebsbuße*).

Работодатель может налагать дисциплинарные взыскания только, если они предусмотрены коллективным договором или соглашением.

Если работник причиняет ущерб работодателю ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей, он может быть привлечен работодателем к возмещению ущерба (§ 280 Гражданского кодекса Германии), при этом бремя доказывания лежит на работодателе (§ 619 Гражданского кодекса Германии).

Если работник совершил проступок, он несет полную ответственность и оплачивает все убытки. В случае, когда работник причиняет ущерб третьим лицам в связи с осуществлением своих обязанностей, а работодатель вынужден возмещать ущерб этим лицам, работник также несет материальную ответственность перед работодателем согласно § 823 Гражданского кодекса Германии.

Нормальная продолжительность рабочего времени в Германии составляет 40 часов в неделю, коллективными договорами это время нередко сокращаются до 38 часов. Согласно Закону «О продолжительности рабочего времени» максимально допустимое рабочее время не может превышать 10 часов в день, при этом в среднем за 6 месяцев оно не должно превышать 8 часов в день, таким образом, дополнительные часы работы должны компенсироваться последующим сокращением рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается в случае необходимости, например, при аварии, отсутствии сменщика и т.д. Максимально возможная продолжительность работы — 48 часов в неделю. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с коллективным договором или соглашением либо по усмотрению работодателя может быть произведена компенсация переработки путем предоставления отгула. В некоторых случаях работник вправе отказаться от сверхурочной работы, в том числе по причинам личного характера.

Обеденный перерыв в Германии при продолжительности работы от 6 до 9 часов составляет 30 минут, а при большей продолжительности рабочего дня — 45 минут.

Длительность установленного законом ежегодного отпуска — 20 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе и 24 рабочих дня при 6-дневной. Нередко коллективным или трудовым договором оговаривается право на более продолжительный отпуск, 5 — 6 недель, для получения права на который необходимо проработать у работодателя в течение определенного периода времени. Отдельные категории работников имеют право на удлиненный отпуск по закону:

* несовершеннолетние до 16 лет — 30 рабочих дней отпуска в году;
* несовершеннолетние от 16 до 17 лет — 27 рабочих дней;
* несовершеннолетние от 17 до 18 лет — 25 рабочих дней.

Работники-инвалиды имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 дня за каждый рабочий день рабочей недели, то есть на 5 дней дополнительного отпуска при 5-дневной рабочей неделе.

Предоставляемый работнику в случае необходимости дополнительный (административный) отпуск не оплачивается работодателем.

При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие в размере 100 % оплаты труда. Максимальный период выплаты пособия — 6 недель или 42 рабочих дня со дня наступления временной нетрудоспособности. Коллективным или трудовым договором могут быть предусмотрены более благоприятные условия.

Еще несколько лет назад минимальный размер оплаты труда устанавливался в Германии лишь тарифными соглашениями в различных отраслях экономики. Единый МРОТ (*Mindestlohn*) был установлен законом только с 2015 г. и на начало 2020 года составляет 9,35 евро в час.

Периодичность выплаты заработной платы может быть как недельной, так и помесячной. Дневная зарплата предусмотрена для сезонных рабочих.

Охрана труда в Германии осуществляется в соответствии с законами «Об охране труда», «О работе с химикалиями», «О взрывчатых веществах» и т.д. Функционируют наблюдательные службы ремесленного надзора и производственные организации охраны труда. Крупные организации и организации с опасными производствами должны иметь производственных врачей и специалистов по безопасности труда.

Немецкие суды по трудовым спорам обладают исключительной компетенцией в отношении практически всех споров, как индивидуальных, так и коллективных, возникающих из трудовых правоотношений (за исключением дел, связанных с вопросами социального обеспечения, которые рассматриваются другими специальными судами).

Федеральный суд по трудовым спорам является высшей судебной инстанцией и может изменить или отменить решение любого трудового суда. Пересмотр решения земельного трудового суда должен касаться значимого юридического вопроса. Если решение земельного трудового суда не допускает пересмотра, можно подать протест, который рассматривается Федеральным судом по трудовым спорам.

Важная черта судебного рассмотрения трудовых дел в Германии — это его направленность на достижение компромисса, на заключение мирового соглашения. Как и во Франции, суд сначала предпринимает попытку примирения сторон. Это делает один председатель на предварительном слушании. В случае невозможности примирения суд собирается в полном составе и рассматривает дело, как правило, через несколько месяцев.

Несмотря на развитую систему трудовых судов в Германии приветствуется использование альтернативных процедур для урегулирования трудовых споров. Например, получила некоторое распространение судебная медиация, в том числе по трудовым спорам. За проведение процедуры медиации в этом случае не взимается дополнительная плата, а обязанности медиаторов исполняют судьи, не участвующие в процессе.

Решения судов по трудовым спорам подлежат немедленному исполнению. Судебные расходы за ведение судебного процесса взыскиваются с обеих сторон не зависимо от исхода дела. Участие адвоката обязательно только в суде высшей инстанции.

# Тема 6. Правовое регулирование труда в США

Особенностью правового регулирования труда в США является отсутствие трудового права как самостоятельной отрасли. *Labor law* (коллективное трудовое право) и *Employment law* (индивидуальное трудовое право) вместе составляют подотрасль предпринимательского права. Единый кодифицированный законодательный акт в сфере труда отсутствует. Часть норм трудового права содержится в разделе 29 Свода законов США «Коллективное трудовое право», другие — в законах:

* «О справедливых условиях труда» 1938 г. (*Fair labor standards act*);
* «О равной оплате труда» 1963 г. (*Equal pay act*);
* «О гражданских правах» 1964 г. (*Civil rights act*);
* «О дискриминации по возрасту при найме» 1967 г. (*Age discrimination in employment act*);
* «О гигиене и безопасности труда на рабочем месте» 1970 г. (*Occupational health and safety act*);
* «Об инвалидах» 1990 г. (*American with disabilities act*);
* «Об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам» 1993 г. (*Family and medical leave act*).

А также в:

* «Национальном законе о трудовых отношениях» — Законе Вагнера 1935 г. (*Wagner Act, National labor relation act*);
* «Законе о регулировании трудовых отношений» — Законе Тафта-Хартли 1947 г. (*Taft-Hartley act, Labor management relations act*);
* «Законе об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях» — Законе Лэндрама-Гриффина 1959 г. (*Landrum-Griffin act, Labor management reporting and disclosure act*).

Штаты вправе принимать свои законы в сфере труда, эти законы могут ухудшать положение работников по сравнению с федеральным законодательством.

Источниками трудового права выступают также коллективные договоры, законом установлен лишь минимальный срок действия коллективного договора 3 года. На практике коллективные договоре обычно заключаются на срок от 3 до 6 лет. На федеральном и региональном уровнях никаких соглашений, направленных на согласование интересов работников и работодателей при участии органов государственной власти, не заключается.

Важнейшим источником права в США является прецедент. Тем не менее правила жесткого соблюдения прецедента (*stare decisis*), когда судьи при вынесении решений связаны с ранее принятыми по аналогичным делам решениями, постепенно теряют значение. Определенная кодификация американского законодательства и отказ от принципа *stare decisis* ведет к сближению англо-саксонской и романо-германской правовых систем.

При найме на работу в процессе устного собеседования с будущим работником запрещены провокационные вопросы, относящиеся к личной, интимной сфере жизни, политическим и религиозным взглядам. Запрещено собирать данные о нанимаемых работниках, если эти данные не имеют отношения к профессиональным качествам и квалификации (в том числе сведения о религиозных, политических, философских убеждениях, о сексуальных наклонностях, состоянии здоровья, об употреблении алкоголя, наркотиков и т.д.). Допускается применение при найме на работу тестов, определяющих способности, если это не влечет дискриминации работников.

Что интересно, в законодательстве США содержится значительное число норм, направленных на защиту от дискриминиции, и это иногда приводит к «обратной» дискриминации. Например, Закон США о недопущении дискриминации по возрасту при трудоустройстве, вынуждает работодателя при приеме на работу отдавать предпочтение работникам старше 40 лет, а молодые соискатели работы фактически ущемлены в праве на трудоустройство. Бывает, что работодателю приходится принимать на работу только определенную категорию работников, чтобы устранить гендерную, расовую или иную диспропорцию среди сотрудников компании.

В законодательстве отсутствует требование об обязательном письменном трудовом договоре, поэтому в США он может быть заключен с использованием одной из 3 форм договора:

* письменный (*employment contract*);
* устный (*oral contract*);
* подразумеваемый (*implied contract*).

Договор в устной форме считается заключенным, когда работник и работодатель оговорили вид поручаемой работнику работы, время ее начала, размер заработной платы. При возникновении спора работнику трудно будет доказать его условия. Подразумеваемый договор, в отличие от письменного, не представляет собой единого документа, а состоит фактически из письменных и устных обещаний работодателя, данных работнику при заключении трудового договора. Наиболее распространена устная и подразумеваемая форма договора. Обязательная письменная форма трудового договора предусмотрена лишь при найме моряков для работы на больших судах.

Минимальный возраст приема на работу по федеральному законодательству составляет 16 лет. В установленных законом случаях указанный возраст может составлять 14 лет. В период каникул школьники могут участвовать в сельхозработах независимо от возраста (кроме опасных работ), в этом случае допускается занятость с 12 — 13 лет с письменного согласия родителей.

В трудовом праве США отсутствуют нормы о сроке трудового договора. Таким образом, в отличие от многих стран законом не ограничиваются продолжительность срочного трудового договора и обстоятельства, при которых стороны могут его заключить. При отсутствии условия о сроке в трудовом договоре трудовые отношения могут быть прекращены по инициативе любой стороны в любое время.

Отсутствуют в США и нормы об испытательном сроке, что позволяет работодателю установить срок любой продолжительности. Условие об испытании закрепляется в коллективном или трудовом договоре. На практике продолжительность испытательного срока, если он присутствует в договоре, составляет от 2 до 6 месяцев.

Работодатель вправе по своему усмотрению переводить работника на другую работу. Если такой перевод не влечет серьезного сокращения зарплаты или существенного изменения условий труда — это в принципе не считается изменением условий трудового договора. Работодатель может изменить условия трудового договора, сославшись на производственную необходимость. В этом случае работник вправе потребовать расторжения договора.

Любая из сторон может расторгнуть трудовой договор без предварительного уведомления, исключение составляет массовое увольнение работников (требуется предупреждение за 60 дней) или наличие соответствующих оговорок в трудовом или коллективном договоре.

В законодательстве США отсутствует перечень оснований для прекращения трудового договора, что фактически означает возможность для работодателя уволить работника без каких-либо ограничений, исключение составляют случаи, когда в трудовом договоре, коллективном договоре, каком- либо нормативном правовом акте, имеющем отношение к конкретному работнику, установлены ограничения волеизъявления работодателя по вопросу прекращения трудовых отношений. Объяснение этому достаточно простое: работник обладает правом свободно расторгнуть трудовой договор, так как принудительный труд запрещен 13-й поправкой Конституции США, соответственно, работодатель также должен иметь право на увольнение работника в любое время — это вытекает из равенства прав сторон трудовых отношений. Законодательно запрещено лишь увольнение по дискриминационным мотивам.

Дисциплинарная ответственность не предусмотрена законодательством. На практике работодатель может провести устную беседу с работником, предупредив о возможности увольнения в случае продолжения ненадлежащего отношения к своим обязанностям. Отсутствие правового регулирования дисциплинарной ответственности работника объясняется наличием у работодателя права свободно уволить работника без объяснения причин. Материальная ответственность работника перед работодателем также не предусмотрена, так как имущество работодателя застраховано. Возмещение ущерба при его возникновении производится страховыми компаниями.

Закон «О справедливых условиях труда» устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю. На практике работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе, но обязан оплатить ее не менее чем в полуторном размере.

Обеденный перерыв обычно устанавливается законодательством штатов. К примеру, в законодательстве Калифорнии, Колорадо, Невады и Вашингтона зафиксировано требование о перерыве из расчета не менее 10 минут за каждый отработанный час при работе более 4 часов в сутки. Во многих штатах предусмотрен перерыв на обед не менее 30 минут.

На федеральном уровне в США отсутствуют и гарантии, предоставляющие работникам право на ежегодный оплачиваемый отпуск. По данным Бюро трудовой статистики за 2011 год средняя продолжительность оплачиваемого отпуска госслужащих составляла 8 дней, для госслужащих штата и муниципальных служащих — 11 дней, в частном секторе экономики — 8 дней (минимальная — 5 дней — в сфере обслуживания, максимальная — 12 дней — в сфере образования). Как правило, положения о ежегодных оплачиваемых отпусках закрепляются на локальном уровне.

На практике оплачиваемый отпуск составляет обычно от 1 недели в течение первых нескольких лет до 3 недель у работников с большим стажем работы.

Закон «Об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам» предусматривает право некоторых категорий работников на 12-недельный неоплачиваемый отпуск 1 раз в год. Закон призван помочь сотрудникам совмещать работу и семейные обязанности, отпуск является неоплачиваемым и берется при необходимости. Действие Закона распространяется на все государственные учреждения, а также на компании, в которых работают 50 и более сотрудников. Работодатель обязан обеспечить право работника на ежегодный 12-недельный неоплачиваемый отпуск на основании любой из следующих причин:

* рождение и уход за новорожденным ребенком;
* осложнение после беременности, если это превышает срок реабилитации;
* усыновление ребенка;
* уход за близким членом семьи, нуждающемся в нем по состоянию здоровья;
* отпуск по болезни работника, когда он не в состоянии выполнять трудовую функцию.

Данное право распространяется на сотрудников, проработавших у работодателя не менее 12 месяцев.

Количество нерабочих праздничных дней в США составляет 10 дней в году. В тех случаях, когда нерабочий праздничный день выпадает на субботу или воскресенье, то предшествующая ему пятница либо следующий за ним понедельник также является выходным днем. На уровне штатов либо на локальном уровне перечень нерабочих праздничных дней по инициативе работодателя может быть расширен. Законом нерабочие праздничные дни предоставляются только государственным служащим, но остальные работодатели обычно включают в содержание коллективного договора государственные праздники.

Оплата больничного при предоставлении документа от врача зависит от медицинской страховки работника. Страховку оплачивает работодатель или сам работник. Нередко работодатель оплачивает лишь минимум, не предусматривающий оплаты больничного листа.

Минимальная заработная плата в США составляет 7,25 доллара в час. Некоторые штаты устанавливают повышенный размер минимальной оплаты труда. Вопрос о поднятии МРОТ постоянно дискутируется в американском обществе.

Выплата зарплаты по законодательству большинства штатов должна происходить 2 раза в месяц. По закону штата Коннектикут выплата заработной платы производится еженедельно. С разрешения государственного органа по труду зарплату могут выдавать с большей периодичностью, но не реже 1 раза в месяц, при этом учитывается мнение работников.

Заработная плата в США может выплачиваться как в денежной, так и в натуральной форме. Предельный размер выплат в натуральной форме не ограничивается.

Охрана труда регулируется актом об охране труда общей сферы действия, а также комплексом специальных актов об охране труда отдельных категорий работников и по отраслям федерального и регионального уровня.

Трудовые споры в США. В случае возникновения спора, связанного с дискриминацией работника по признаку расовой принадлежности, цвета кожи, религиозной принадлежности, пола, национального происхождения, возраста, инвалидности, генетической информации либо ответными действиями (местью) работодателя, работник не вправе сразу обратиться в суд. Сначала дело должна рассмотреть Комиссия по обеспечению равных условий найма (*Equal Employment Opportunity Commission, EEOC*). В случае возникновения индивидуального трудового спора по иным основаниям работник может сразу обратиться с иском в окружной суд. Работник, не являющийся госслужащим, должен подать жалобу в течение 180 дней с момента нарушения работодателем его прав. Для госслужащих этот срок составляет 45 дней. Срок для обращения с исковым заявлением в суд зависит от штата, но, как правило, он составляет не менее 2 лет.

На уровне штатов и муниципалитетов действуют свои органы по рассмотрению жалоб на нарушения трудовых прав работников. Большинство этих органов заключили договоры с *EEOC* о том, что они будут именоваться агентство «706». Агентства «706» рассматривают значительную часть дел. Если жалоба рассмотрена на местном уровне неудовлетворительно, ее передают в *EEOC*, а в случае необходимости — в суд.

В США применяются также обязательные арбитражные соглашения (*mandatory arbitration agreement*), иногда заключаемые между работодателями и работниками при трудоустройстве. По условиям арбитражного соглашения в случае возникновения спора работник должен обращаться не в суд, а к арбитру. Такие соглашения существенно ухудшают положение работников, поскольку содержат отказ от судебной защиты трудовых прав.

Коллективные трудовые споры рассматриваются специализированными органами, к примеру Национальным управлением по трудовым отношениям, Службой посредничества и примирения, Национальным советом по урегулированию конфликтов на железнодорожном транспорте, Национальным советом по медиации и т. д.

В США для урегулирования трудовых споров достаточно широко используется медиация. Впервые медиация была применена в связи с забастовкой еще в 1898 г., когда *Erdman Act* зафиксировал систему регулирования споров между организациями — железнодорожными перевозчиками и работниками, обязывая стороны использовать посредничество в целях примирения. В 1947 г. был создана Федеральная служба США по медиации и примирению, действующая до настоящего времени. В задачи данной Службы входит предоставление посреднических услуг с целью урегулирования коллективных трудовых споров. Служба участвует в среднем в 1000 споров в год, одной из сторон спора являются различные ведомства, например, Департамент сельского хозяйства США, Министерство образования США, Почтовая служба США, Департамент здравоохранения и социальных служб США и т.д. Подобные учреждения созданы и в отдельных штатах. Немаловажной является бесплатность услуг таких служб, финансируемых государством.

К концу XX века медиация вошла и в сферу индивидуальных трудовых споров. Сегодня медиация является предпочтительным методом по сравнению с остальными процедурами АРС, о чем свидетельствуют опросы среди крупнейших корпораций. По мнению профессора Университета Ричмонда *A.C. Hodges*, в США медиация существенно повлияла на трансформацию профсоюзов за счет повышения влияния коллективных трудовых отношений[[11]](#footnote-11).

Необходимо отметить высокие требования, предъявляемые к таким медиаторам в США. В частности, они должны знать принципы и практику медиации в сфере труда, принципы и методы ведения коллективных переговоров, законы штатов о труде, проблемы управления персоналом, проблемы производственных отношений, историю индустриализации и рабочего движения, экономические проблемы управления и т.д.

# Тема 7. Правовое регулирование труда в Китае

Источниками трудового права в Китайской Народной Республике являются законы «О труде» 1994 г. (Трудовой кодекс КНР), «О трудовом договоре» 2007 г., «О медиации и арбитраже трудовых споров» 2008 г., «О социальном страховании» 2010 г., «О государственных служащих» 2005 г. и т.д.

Подзаконные акты — источники трудового права: Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников» 2007 г., Положение «О рабочем времени работников» 1994 г., Положение «О выплате заработной платы» 1994 г. и т. д.

Провинции Китая, не являясь самостоятельными образованиями (Китай — унитарное государство), тем не менее вправе устанавливать свой МРОТ (в том числе по-разному для разных городов и уездов внутри провинции). Источниками трудового права являются также коллективные договоры, отраслевые и территориальные соглашения.

При заключении трудового договора работодатель обязан достоверно информировать работника о содержании и условиях работы, профессиональных рисках, он не вправе удерживать удостоверение личности или требовать имущественное обеспечение от будущего работника (статьи 8 — 9 Закона «О трудовом договоре»).

Согласно Трудовому кодексу КНР трудовой договор заключается в письменной форме. В соответствии со статьей 10 Закона «О трудовом договоре» лицо, принятое на работу без заключения письменного договора, вправе потребовать от работодателя выплаты зарплаты в двойном размере. Данное право возникает по истечении 1 месяца со дня фактического возникновения трудовых отношений. Максимальный срок, за который работник вправе потребовать выплаты зарплаты в двойном размере, составляет 11 месяцев (со второго месяца работы и до окончания первого года работы без заключенного трудового договора).

Виды трудовых договоров в Китае (статья 20 Трудового кодекса КНР):

* срочный договор;
* договор, заключенный на неопределенный срок;
* договор, заключенный на срок выполнения определенного объема работ.

Срочный трудовой договор заключается по взаимному согласию сторон (статья 13 Закона «О трудовом договоре»). По просьбе работника работодатель обязан заключить договор на неопределенный срок, если:

* работник проработал более 10 лет в организации;
* до этого уже дважды заключался срочный трудовой договор;
* отсутствует письменный трудовой договор, хотя прошел год со дня фактического допуска к работе.

Возраст, с которого законом допускается заключение трудового договора — 16 лет. При заключении договора работнику может быть установлен испытательный срок, его максимальная продолжительность — 6 месяцев. При заключении договора на срок от 3 месяцев до 1 года максимальный срок испытания — 1 месяц, на срок от 1 года до 3 лет — 2 месяца согласно статье 19 Закона «О трудовом договоре». Работодатель не вправе продлевать испытательный срок. В период течения испытательного срока зарплата работника не может быть меньше 80 % минимальной ставки на аналогичной должности у работодателя, меньше 80 % зарплаты, предусмотренной трудовым договором или меньше МРОТ в данном регионе.

В трудовой договор, как и во Франции, может быть включено условие о неконкуренции. Размер ежемесячной компенсации составляет примерно 30 % от среднемесячной заработной платы работника. Если 30 % от зарплаты меньше МРОТ в данной местности, компенсация выплачивается в размере МРОТ. Соглашение об отказе от конкуренции может быть заключено только с руководителями, иными квалифицированными работниками, которые имеют доступ к конфиденциальной информации. Срок соглашения об отказе от конкуренции не может превышать 2 лет. В случае нарушения соглашения работник обязан выплатить бывшему работодателю неустойку. Выплата неустойки не освобождает работника от дальнейшего исполнения обязанности по отказу от конкуренции.

Изменение трудового договора возможно по соглашению сторон согласно статьям 35 и 40 Закона «О трудовом договоре», если стороны не пришли к согласию, а трудовой договор невозможно исполнять далее в силу объективного изменения обстоятельств — договор расторгается, о чем работодатель обязан предупредить работника за 30 дней.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон предусмотрено статьей 36 Закона «О трудовом договоре». При увольнении работника по собственному желанию он обязан предупредить работодателя за 30 дней (статья

31 Трудового кодекса КНР, статья 37 Закона «О трудовом договоре»). Увольнение может быть осуществлено без предупреждения при принуждении к труду, невыплате зарплаты или несоблюдении условий труда, зафиксированных в трудовом договоре (статья 32 Трудового кодекса КНР, статья 38 Закона «О трудовом договоре»). Срок предупреждения об увольнении для работника, находящегося на испытательном сроке — за 3 дня.

Прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя допускается в соответствии со статьями 25 — 27 Трудового кодекса КНР, статьями 39 — 40 Закона «О трудовом договоре»:

* при несоответствии работника, выявленном в период испытательного срока;
* за грубое нарушение ПВТР;
* за причинение значительного вреда работодателю грубым нарушением обязанностей или действиями из корыстных побуждений;
* в связи с привлечением работника к уголовной ответственности;
* за отказ прекратить трудовые отношения у второго работодателя по требованию первого, если это влияет на выполнение работы.

Возможно также увольнение при условии предупреждения работника за 30 дней:

* по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
* если работник не справляется с новой работой после профессионального обучения или перевода в связи с тем, что он не справлялся с прежней работой;
* при сокращении штата;
* в некоторых иных случаях.

До увольнения работодатель обязан учесть мнение профкома. Иногда работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор, например, в случае наблюдения работника у врача в связи с подозрением на профессиональное заболевание, в случае нахождения работника на больничном, в отпуске до и после родов.

Помимо прекращения трудового договора по инициативе сторон законом предусмотрены и иные случаи прекращения трудовых отношений (статья 44 Закона «О трудовом договоре»): истечение срока договора, выход работника на пенсию, смерть работника, банкротство работодателя, ликвидация работодателя по решению суда и т.д.

Что касается дисциплинарной ответственности, то до увольнения за дисциплинарный проступок работодатель должен сделать предупреждение об увольнении с обязательной переэкзаменовкой работника. Суть этой дисциплинарной санкции заключается в следующем: работника предупреждают об увольнении и устанавливают определенный (до 2 лет) период, в течение которого он должен исправиться. В этот период зарплата работника понижается до минимума. После переэкзаменовки зарплата повышается до прежнего уровня либо работника увольняют.

Глава XII Трудового кодекса КНР посвящена юридической ответственности, речь идет о материальной ответственности сторон трудового договора. Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику. Предписание о выплате компенсации работнику работодателем издается органом государственного управления в сфере труда (статьи 89 — 91 Трудового кодекса КНР). Работник может быть привлечен к ответственности по возмещению экономического ущерба работодателю согласно статье 102 Трудового кодекса КНР, в том числе за расторжение трудового договора без соблюдения требований закона и за разглашение конфиденциальной информации.

Нормальная продолжительность рабочего времени по китайскому законодательству составляет 40 часов в неделю при 8-часовом рабочем дне в соответствии со статьей 3 Положения «О рабочем времени работников». На практике в ряде регионов Китая продолжительность рабочего времени больше нормативной. Согласно Трудовому кодексу КНР, если предприятию в силу производственной специализации не удается соблюдать установленную законодательно продолжительность рабочего времени и предоставлять минимум 1 выходной в неделю, работодатель может подать заявку на получение разрешения от органов трудовой администрации (Министерства труда и социального обеспечения Китая) и перейти на иную систему организации труда и отдыха. Границы возможного отступления от нормы не установлены, вследствие чего положение рабочих на фабриках ТНК, предприятия которых размещены в Китае, крайне неблагоприятно. Многие фабрики, особенно на севере Китая, где традиционно положение работника хуже, чем в остальных регионах, устанавливают обязательный рабочий день до 12 часов.

Привлечение к сверхурочной работе согласно статье 41 Трудового кодекса КНР возможно. При производственной необходимости работодатель вправе продлить рабочий день после согласования с профкомом на 1 час в день, а при особых обстоятельствах — до 3 часов в день и до 36 часов в месяц. Оплата сверхурочной работы должна производиться в полуторном размере (п. 1 статьи 44 Трудового кодекса КНР).

Обеденный перерыв длится обычно от 40 минут до 2 часов, а ежегодный отпуск, установленный статьей 3 Положения «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников», составляет (в рабочих днях исходя из 5-дневной рабочей недели):

* 5 дней при стаже от 1 до 10 лет;
* 10 дней при стаже от 10 до 20 лет;
* 15 дней при стаже более 20 лет.

Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией допускается с согласия работника при производственной необходимости и предполагает выплату отпускных в тройном размере.

Оплачиваемые отпуска по закону предоставляются также:

* для свадьбы — 3 дня (плюс дополнительные 7 дней, если невеста старше 23 лет, а жених — 25);
* для похорон близких родственников — 3 дня;
* для участия в общественной деятельности (партийная, профсоюзная работа и т. д.).

Специальным положением «Об охране труда женщин» предусмотрено предоставление декретного отпуска продолжительностью не менее 98 дней, из них 15 — до родов, а в случае сложных родов — еще 15 дней, при рождении нескольких детей — 15 дополнительных дней на каждого ребенка.

Нерабочими праздничными днями в Китае являются: Новый год, Китайский новый год (3 дня), Международный день труда, Национальный праздник (3 дня), иные государственные праздники (Цинмин, Дуанью, Праздник середины осени). Если за работу в выходной день предусмотрена оплата в двойном размере, то за работу в нерабочий праздничный день — в тройном размере (статья 44 Трудового кодекса КНР).

Для отдельных групп граждан сокращенными или выходными днями являются День женщин (8 марта), День молодежи (4 мая), День детей (1 июня) и День основания Народно-освободительной армии Китая (1 августа).

В Китае не устанавливается единого общегосударственного или регионального МРОТ для всей страны или отдельной провинции. Вместо этого территориальные органы власти (народные правительства или органы труда и социального обеспечения провинций, автономных районов, городов центрального подчинения) определяют размеры МРОТ в провинции для каждой из категорий, по которым распределены административно-территориальные единицы. Распределение по категориям зависит от уровня социально- экономического развития города или района. К первой категории относятся центральные городские районы наиболее развитых городов провинций, ко второй — центральные городские районы остальных городов, к третьей — большинство сельских районов, к четвертой — наименее развитые территории. Кроме того, МРОТ может быть установлен отраслевым или территориальным соглашением.

К примеру, размер МРОТ в 2019 г. в Шанхае составляет 2480 юаней. По состоянию на декабрь 2019 г. 1 юань соответствовал 0,1422 доллара США. Стоит отметить, что в Китае с 1 января 2019 г. зарплата менее 5000 юаней в месяц не облагается подоходным налогом (примерно 710 долларов по указанному выше курсу).

Периодичность выплат заработной платы китайским работникам составляет минимум 1 раз в месяц согласно статье 7 Положения «О выплате заработной платы», допускается еженедельная и ежедневная оплата.

Вопросам безопасности и гигиены труда посвящена глава VI Трудового кодекса КНР, согласно статье 52 которой работодатель обязан соблюдать государственные нормативы по охране труда и обучать работников правилам безопасности, уменьшать профессиональные риски. Контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы трудовых ресурсов и социального обеспечения. Районные и окружные органы вправе передать полномочия по инспекции другим организациям. Инспекторы труда осуществляют контроль за заключением трудовых договоров, принятием ПВТР, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, а также за соблюдением работодателями правил об особой охране труда женщин, несовершеннолетних и о запрете детского труда.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по медиации трудовых споров организации, создаваемой из представителей работников и работодателя. Срок для рассмотрения спора в ней составляет 15 дней (срок давности по трудовым спорам по статье 27 Закона «О медиации и арбитраже трудовых споров» — 1 год), если спор не рассмотрен в срок, сторона вправе обратиться в комиссию по арбитражу трудовых споров (формируется одна комиссия на сельский район, город, район крупного города) — в течение 45 (в особо сложных случаях — до 60) дней со дня возникновения спора, еще 60 дней дается на рассмотрение спора.

Решение арбитража окончательно по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, о взыскании зарплаты при сумме иска не более 12 МРОТ. Арбитраж трудового спора является обязательным до обращения в суд.

Срок обращения в народный суд составляет 15 дней с момента вынесения решения арбитражем (30 дней — для работодателя при нарушении подведомственности, сокрытии фактов, фальсификации доказательств работником).

Комиссия по медиации вправе рассматривать не все споры, например, вопрос о признании трудового договора недействительным полностью или частично решает арбитраж или суд.

Коллективные трудовые споры рассматриваются с помощью организации переговоров спорящих сторон. Переговоры организуются органом государственного управления в сфере труда (статья 84 Трудового кодекса КНР). Если спор не урегулирован в результате переговоров, он передается в комиссию по арбитражу трудовых споров, а затем в народный суд (статья 85 Трудового кодекса КНР).

#

# Раздел II. Планы семинарских занятий

# Тема 1. Основы международно-правового регулирования труда

1. Международное трудовое право как наука, ее предмет, метод и место в системе юридических наук.
2. Понятие и принципы международного трудового права как отрасли в системе международного права.
3. Система источников международного трудового права.
4. Субъекты международно-правового регулирования труда.
5. История развития международно-правового регулирования труда.
6. Стандарты международно-правового регулирования труда.

*Рекомендованная дополнительная литература*

1. Бекяшев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты). Учебник. Москва. 2019. 280 с.
2. Гаджиев А.И. Межотраслевые связи национального трудового права и международного трудового права (региональный уровень и уровень отдельных договоров) // Журнал правовых и экономических исследований. 2018. № 1. С. 45-51.
3. Грязнова Д.В. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в обеспечении защиты социально-трудовых прав работника // Сб. «Международная защита прав человека и государственный суверенитет»: материалы международной научно-практической конференции. под общей редакцией Т. А. Сошниковой. М. 2015. С. 288-292.
4. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект. 2015. 588 с.
5. Егоров С.А. Рекомендательные акты МОТ и их роль в международном и российском трудовом праве // Сб. «Роль международных и внутригосударственных рекомендательных актов в правовой системе России». М. 2013. С. 169-180.
6. Илыняк А.А. Конкуренция норм международного и национального трудового права как один из факторов достойного труда // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2013. Т. 13. № 3-1. С. 348-352.
7. Казакова М.В. Применение судами специальных принципов международного трудового права // Российское правосудие. 2019. № 5. С. 71-77.
8. Канакова А.Е. Международные стандарты трудового права (понятие, своеобразие источников) // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право. 2014. Т. 10. № 2. С. 69-74.
9. Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М: Эксмо. 2011. 608 с.
10. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М. 1999. 343 с.
11. Линец А.А. Международное трудовое право через призму "эффекта группы" // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 47-50.
12. Лушникова М. В. Международное трудовое право: понятие, предмет // Вестник Пермского университета. 2013. № 3. С. 131-138.
13. Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения. Ярославль. 2010. 248 с.
14. Лютов Н.Л. Нормы jus cogens и международное трудовое право // Lex Russica. 2013. Т. XCV. № 5. С. 495-508.
15. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореферат диссертации на соискание ученой степени д.ю.н. М. 2013. 55 с.
16. Мазуренко С.В. О природе принципов российского трудового права // Право и государство: теория и практика. 2019. № 7 (175). С. 128-131.
17. Микрина В.Г. Роль Международной организации труда в защите и поощрении трудовых прав человека // Евразийский юридический журнал. 2018. № 11 (126). С. 165-169.
18. Томашевский К.Л. Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 52-55.
19. Хабибуллина А.С. Современные концепции международного трудового права // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2019. № 38. С. 172-175.

# Тема 2. Проблемы международно-правового регулирования труда

1. Состояние международно-правового регулирования труда на современном этапе.
2. Регулирование трудовых отношений в условиях глобализации. Реализация программы достойного труда.
3. Особенности трудовых отношений с транснациональными корпорациями.
4. Гибкость и стабильность рынков труда.
5. Нетипичная занятость.

*Рекомендованная дополнительная литература*

1. Давлетгильдеев Р.Ш. Круглый стол по международному трудовому праву в Казанском федеральном университете // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2013. № 4 (18). С. 18-19.
2. Давлетгильдеев Р.Ш. Тенденции универсализации и регионализации в международном трудовом праве // Вестник экономики, права и социологии. 2012. № 4. С. 148-152.
3. Избиенова Т.А., Чупракова А.О. Дистанционные трудовые отношения как форма нетипичной трудовой занятости // Марийский юридический вестник. 2017. № 1 (20). С. 101-103.
4. Казакова М.В. Применение судами международного трудового права: некоторые проблемы теории и практики // Российское правосудие. 2015. № 6 (110). С. 57-66.
5. Лушникова М.В. Проблемы международного трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2015. № 2. С. 44-50.
6. Лютов Н.Л. Толкование международных договоров и международный обычай в международном трудовом праве // Цивилист. 2013. № 2. С. 21-30.
7. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореферат диссертации на соискание ученой степени д.ю.н. М. 2013. 55 с.
8. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект. 2014. 328 с.
9. Надирова А. К вопросу о соотношении международного трудового права и международного частного права // Евразийский юридический журнал. 2013. № 1 (56). С. 47-50.
10. Томашевский К.Л. Влияние глобализации на международные и национальные источники трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2012. № 8. С. 487-501.
11. Филипова И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Нижний Новгород, 2019. 89 с.
12. Филипова И.А., Волк Е.А. Трансформация правового регулирования труда: чем опыт стран – членов ЕС может помочь странам – членам ЕАЭС // Юридический мир. 2019. № 10. С. 51-54.
13. Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 22–25.
14. Чесалина О. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork and work on-demand via apps) как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52–55.

#

# Тема 3. Правовое регулирование труда в России

1. Источники правового регулирования труда, соотношение норм национального и международного трудового права.
2. Трудовой договор по законодательству Российской Федерации.
3. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.
4. Регулирование оплаты труда по российскому законодательству.
5. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации.
6. Ответственность сторон трудовых отношений.
7. Правовое регулирование трудовых споров.
8. Перспективы развития правового регулирования труда в России.

*Рекомендованная дополнительная литература*

1. Акулов А.Я., Соколова Е.Н. Особенности и актуальные проблемы решения трудовых споров в России // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2015. № 5 (77). С. 16.
2. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: монография. М.: Юрист. 2015. 264 с.
3. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения: монография. М. 2015. 192 с.
4. Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России //Российский юридический журнал. 2015. № 1 (100). С. 132-145.
5. Закалюжная Н.В. Характерные особенности содержания трудового отношения в Российской Федерации и других странах СНГ // Законодательство. 2015. № 5. С. 37-43.
6. Зрейк Л. Сохранение трудовых прав и свобод в условиях прекращения деятельности работодателя // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 55-56.
7. Корнев В.Н. Международное трудовое право, реализуемое в России // Российское правосудие. 2012. № 7. С. 72-76.
8. Крекова М.А., Пересторонина В.С. Сроки защиты нарушенных трудовых прав работником: проблемы теории и правоприменения // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 11. С. 284- 288.
9. Куренкова О. Проблемы защиты прав работника при незаконном увольнении // Человек и закон. 2014. № 11-12. С. 25-32.
10. Мун В.А. Теоретические проблемы реализации механизмов защиты трудовых прав в России // Закон и право. 2015. № 4. С. 42-44.
11. Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 384. С. 158-166.
12. Мун В.А. Перспективы развития института защиты трудовых прав в Российской Федерации // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 2 (31). С. 300-304.
13. Петров А.Я. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 36-47.
14. Петров А.Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие. М. 2015. 377 с.
15. Пламеннова К.В. Производственные советы в России: проблемы и перспективы // Журнал российского права. 2014. № 9 (213). С. 131-138.
16. Эктов С.С. Право на отдых в российском и международном трудовом праве // Апробация. 2015. № 3 (30). С. 104-105.
17. Яковлева С.П. Практика Европейского суда по правам человека по защите трудовых прав граждан в России // Сб. «Защита частных прав: проблемы теории и практики». Иркутск. 2014. С. 274-279.

#

# Тема 4. Правовое регулирование труда во Франции

1. Источники трудового права Франции.
2. Трудовой договор по законодательству Франции.
3. Правовое регулирование оплаты труда, времени работы и отдыха.
4. Ответственность сторон трудового договора.
5. Охрана труда по законодательству Франции
6. Порядок урегулирования трудовых споров.

*Рекомендованная дополнительная литература*

1. Васильева В.И. Особенности прекращения трудового договора по законодательству Австрии и Франции // Юрист. 2006. № 3. С. 39-42.
2. Волков Г.В. Дискриминация прав трудящихся на примере Российской Федерации, США и Франции // Евразийское Научное Объединение. 2019. № 5-5 (51). С. 314-317.
3. Волкова О., Рожко Г. Социальный диалог и законодательная инициатива в трудовом праве России и Франции // Кадровик. 2015. № 9. С. 35-41.
4. Волочкова М.Е. Особый статус работников при разрешении трудовых споров в странах романо-германской правовой семьи. На примере опыта Франции и Германии // Закон и право. 2016. № 10. С. 26-31.
5. Захарова М.В. Социализм с несоциальным лицом или некоторые итоги реформы трудового законодательства во Франции // Юридическое образование и наука. 2017. № 5. С. 36-39.
6. Истомина Е.А. Предупреждение профессиональных рисков: французский опыт трудоправового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 54-57.
7. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции // Трудовое право. 2005. № 1. С. 67-75.
8. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. 2007. № 2. С. 88-109.
9. Матвеев Р.Ф. Ответственность по трудовому праву Франции // Сб. «Актуальные проблемы юридической ответственности». М. 2011. С. 133-141.
10. Муцинова Н.А. Производственная демократия на предприятиях Франции // Право и экономика. 2013. № 2 (300). С. 62-66.
11. Филипова И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции // Вестник ННГУ им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 1. С. 291-298.
12. Филипова И.А. Дисциплинарная ответственность работников: сравнительный анализ российского и французского трудового законодательства // Российская юстиция. 2014. № 12. С. 16-18.
13. Филипова И.А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства) // Российский юридический журнал. 2015. № 1 (100). С. 99-104.
14. Филипова И.А. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование. Нижний Новгород. 2016. 115 с.
15. Филипова И.А. Роль конвенций Международной организации труда как источников трудового права в России и во Франции // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 59-61.
16. Чудинов О.Р. Нарушение условия о неконкуренции как деликт в трудовом праве Франции // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура, история, философия, право. 2014. № 2. С. 71-77.
17. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2009. 202 с.
18. Шония Г.В. Некоторые проблемы современного трудового права Франции // Lex Russica. 2013. Т. XCV. № 1. С. 70-74.

# Тема 5. Правовое регулирование труда в Германии

1. Источники трудового права Германии: законодательное и договорное регулирование трудовых отношений.
2. Трудовой договор в Германии.
3. Регулирование рабочего времени и времени отдыха по законодательству Германии.
4. Особенности оплаты и нормирования труда.
5. Ответственность сторон трудового договора в Германии.
6. Органы по рассмотрению трудовых споров.
7. Соответствие германского трудового законодательства международным стандартам регулирования труда.

*Рекомендованная дополнительная литература*

1. Антропов Р.В. К вопросу о целесообразности изучения социального и трудового права Китая и Германии в условиях глобальных экономических трансформаций мирового устройства // Сб. «Актуальные проблемы развития КНР в процессе ее регионализации и глобализации». 2015. С. 20-32.
2. Армбрюстер К. Структура и основные принципы немецкого трудового права (теоретико-правовое исследование) // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. 2018. № 1. С. 8-18.
3. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2014. 191 с.
4. Буянова М.О. Понятие охраны труда в России и Германии: сравнительный аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 198-204.
5. Вильфрид Ш. Коллективные способы самозащиты в трудовом праве Федеративной Республики Германии (Часть II) // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 47-51.
6. Избиенова Т.А., Шемякин Р.К. Право на забастовку в Федеративной Республике Германия // Кадровик. 2018. № 4. С. 22-26.
7. Избиенова Т.А. Участие работников в управлении организацией как трудоправовая гарантия социальной ответственности работодателя в Федеративной Республике Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 60-63.
8. Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ: монография. М. 2017. 288 с.
9. Клишин А.А., Шугаев А.А. Трудовое право зарубежных стран. Германия. Учебное пособие / Москва. 2019. Сер. 69. 188 с.
10. Лысенко О.Л. Специфика регулирования трудовых отношений и система трудового права в Германии: история и современность // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 57-60.
11. Мальцев В.А. Особенности оплаты работы в сверхурочное и ночное время в Германии // Российская юстиция. 2006. № 9. С. 64-67.
12. Мальцев В.А. Предоставление и оплата отпуска работникам по найму в Германии // Российская юстиция. 2006. № 6. С. 62-65.
13. Мельникова В. Увольнение по инициативе работодателя по трудовому праву Германии «Кадровик. Трудовое право для кадровика». 2010. № 11. С .74- 79.
14. Мельникова В.Г. Участие работников в управлении организацией. Сравнительный аспект // Российский ежегодник трудового права. 2012. № 8. С. 525-537.
15. Мельникова В.Г. Система трудового права Германии // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 472-478.
16. Рожко Г.Б. О некоторых вопросах проявления власти работодателей России и зарубежных стран в социально-трудовых отношениях // Власть. 2014. № 1. С. 125-128.
17. Сосов А.И., Тищенко Т.А. К вопросу об оценке эффективности нормативно-правового регулирования отношений между работодателями и работниками Германии // Правозащитник. 2015. № 2. С. 12.
18. Шикова Н.В. Ежедневный (междусменный) отдых работников в трудовом праве ФРГ и России // Труд и социальные отношения. 2015. № 3. С. 46-58.
19. Шикова Н. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по законодательству ФРГ и России // Кадровик. 2014. № 5. С. 71-76.
20. Шукаева Е.С. Некоторые особенности хозяйской власти работодателя в трудовом праве Германии // Современное право. 2017. № 2. С. 109-113.

#

# Тема 6. Правовое регулирование труда в США

1. Особенности правового регулирования труда в США.
2. Источники трудового права.
3. Регулирование трудового договора по законодательству США.
4. Оплата труда, рабочее время и время отдыха,
5. Ответственность сторон трудовых отношений.
6. Охрана труда в США.
7. Рассмотрение трудовых споров.

*Рекомендованная дополнительная литература*

# Волков Г.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях на примере Российской Федерации, США и Франции // Евразийское Научное Объединение. 2019. № 10-1 (56). С. 36-41.

# Гефтер Ю. Правовое регулирование труда в Соединенных Штатах Америки // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 67-72.

# Деменева Н.А. Принадлежность к профсоюзам – одно из оснований дискриминации в сфере труда, на который наложен запрет в трудовом праве США // News of Science and Education. 2019. Т. 3. № 1. С. 60-66.

# Кауров В.Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России (сравнительное исследование): диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. Владивосток. 2001. 235 с.

# Лебедева Л.Ф. Трудовые отношения в США: основы трудового регулирования // Труд за рубежом. 2006. № 2. С. 3-25.

# Лушников А.М., Исаева Е.А. Правовые меры по предотвращению дискриминации в трудовых отношениях: опыт США // Труд за рубежом. 2005. № 1. С. 85-96.

# Мейлис Е.Б., Прохорова Л.В. Механизмы защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в США // Юстиция. 2015. № 1. С. 10-16.

# Морозов П.Е. Проблемы влияния глобализации на коллективное трудовое право (на примере трудового законодательства США) // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2011. № 13. С. 155-158.

# Морозов П.Е. Некоторые проблемы индивидуального трудового права США в условиях глобализации // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2011. № 5. С. 155-159.

# Морозов П.Е. О правовом регулировании трудовых отношений в США в аспекте программы достойного труда МОТ // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 2. С. 77-81.

# Назметдинов Р.Р. Место трудового права в правовой системе США // Вопросы правоведения. 2011. № 4. С. 78-94.

# Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2013. 226 с.

# Назметдинов Р.Р. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в США, Великобритании и Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 47-50.

# Неверова А.С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки: диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2014. 228 с.

# Проничкин А.А., Макаров И.А. Проблема гендерного неравенства в теории и практике трудового права: сравнительный анализ судебной практики США и Российской Федерации // В сборнике: Образовательная система: вопросы продуктивного взаимодействия наук в рамках технического прогресса сборник научных трудов. Казань. 2019. С. 133-139.

# Радевич Е.Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 4. С. 104-109.

# Филипова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. № 1 (62). С. 137-142.

# Черняева Д.В. Доктрина «найма по желанию» в трудовом праве США // Труд за рубежом. 2007. № 3. С. 114-130.

# Тема 7. Правовое регулирование труда в Китае

1. Трудовое право Китая: особенности источников трудового права.
2. Трудовой договор по китайскому законодательству.
3. Регулирование вопросов оплаты и нормирования труда.
4. Ответственность сторон трудовых отношений.
5. Органы по рассмотрению трудовых споров в Китайской Народной Республике.

*Рекомендованная дополнительная литература*

1. Антропов Р.В. К вопросу о целесообразности изучения социального и трудового права Китая и Германии в условиях глобальных экономических трансформаций мирового устройства // Сб. «Актуальные проблемы развития КНР в процессе ее регионализации и глобализации». 2015. С. 20-32.
2. Ахмадова М.А. Институт трудового договора в праве Китая // Право и экономика. 2016. № 9 (343). С. 65-70.
3. Выстороп Е. Направления и тенденции развития законодательства об объединениях работников в Китае // Журнал сравнительного трудового права. 2012. Выпуск 8. С. 42-47.
4. Выстороп Е. Условия признания правомерными увольнений по экономическим причинам в Китае // Журнал сравнительного трудового права. 2011. Выпуск 6. С. 1-6.
5. Даурбеков А.С. Соглашение о неконкуренции в трудовом праве Китая // Социально-политические науки. 2018. № 3. С. 127-130.
6. Даурбеков А.С. Содержание трудового договора в Китае // Социально-политические науки. 2018. № 4. С. 147-150.
7. Ефаров Р.Р. Вопросы интеграции России и Китая: трудовое право // В сборнике: Региональное измерение российско-китайского сотрудничества и взаимодействия в контексте Экономического пояса Шёлкового пути: сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Н. Ю. Гусевская. 2016. С. 36-40.
8. Климова С.Г., Мытиль А.В., Петрова С.А. Сравнительный анализ систем трудовых отношений в России и Китае // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. № 4. С. 150-160.
9. Миньянь Л. Правовая защита коммерческой тайны в Китае // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 2. С. 283-285.
10. Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lex russica. 2017. № 12 (133). С. 167-179.
11. Николаева Е. Предоставление работникам отпуска в Китае: правовые особенности // Океанский менеджмент. 2017. № 1 (1). С. 177-191.
12. Ромадова Л.А. Новые тенденции в трудовом праве Китая (в контексте сравнительного анализа «Трудового кодекса КНР» и «Закона о трудовом договоре КНР» // Сб. «Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества». Материалы V международной научно-практической конференции. 2015. С. 241-244.
13. Ромадова Л.А. Правовое регулирование неполного рабочего времени по трудовому праву России и Китая // В сборнике: Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества материалы VII международной научно-практической конференции. 2017. С. 417-420.
14. Сячинов А. Признание наличия трудовых отношений с иностранцами в России и в материковом Китае // Вестник Института мировых цивилизаций. 2018. Т. 9. № 3 (20). С. 109-113.
15. Цзи Ц. Государственное регулирование на рынке труда России и Китая для занятости молодежи и тенденция их занятости // Гуманитарные, социально- экономические и общественные науки. 2013. № 5. С. 108-114.
16. Чернова В.В. Особенности формирования социально-трудовых отношений в КНР // Диспут плюс, 2012. № 1 (1). С. 64-67.
17. Шкиттина Д.А. КНР: охрана конституционных прав граждан через институт трудового договора // Проблемы Дальнего Востока. 2011. № 2. С. 112- 122.

#

# Раздел III. Практические задания

**1. Задачи**

*Задача 1*

При заключении коллективного договора на одном из предприятий во Франции работодателем было предложено включить в текст документа условие, об оплате сверхурочных работ с повышением на 20 % (вместо установленного в Трудовом кодексе повышения на 25 % за первые 8 часов и на 50 % за последующие часы работы). Будет ли правомерным такое условие в случае его включения в коллективный договор? Сравните с российским законодательством.

*Задача 2*

Перед входом в транспортную организацию висит объявление о приеме на работу мужчин при условии предъявления ими справки о состоянии здоровья и возраста до 35 лет. Соответствует ли данное объявление принципам трудового права в различных странах (например, в Российской Федерации, Франции и США)?

*Задача 3*

13-летний подросток решил устроиться на работу в сельскохозяйственную фирму на период каникул в школе. Согласно законодательству какого государства он вправе вступить в трудовые отношения в данном случае? Возможно ли это по российскому трудовому законодательству?

*Задача 4*

Российская компания принимает на работу гражданина Республики Беларусь, гражданина Германии и гражданина Китая. На какой максимальный срок может быть заключен трудовой договор с каждым из указанных граждан? Требуется ли получение каких-либо разрешительных документов: если да, то каких конкретно.

*Задача 5*

Работница обратилась в суд с исковым заявлением о признании увольнения незаконным. Представитель работодателя — юрист организации указал, что требования работницы незаконны, так как с ней не было заключено трудового договора, а лишь договор подряда, срок которого истек. Работница ссылалась на то, что выполняла работу по трудовой функции копировщика, подчинялась Правилам внутреннего трудового распорядка организации. Является ли работница субъектом трудового права согласно российскому законодательству, законодательству Германии и США?

*Задача 6*

При заключении коллективного договора представителями работодателя было предложено в качестве поощрения включить следующие меры: лучшим работникам по итогам работы за год выплачивать дополнительные денежные премии; лучшего по профессии награждать поездкой работника с семьей на отдых за счет работодателя. Могут ли данные положения быть включены в условия коллективного договора по законодательству России, Франции и Германии?

*Задача 7*

Представители работников и работодателя разработали проект коллективного договора на следующий год. При обсуждении подготовленного проекта был поднят вопрос о неправомерности вновь заключаемого коллективного договора, так как прежний коллективный договор был принят лишь 4 месяца назад. Вправе ли стороны заключить новый договор в данной ситуации, если она возникла в России (США, Китае)?

*Задача 8*

При составлении проекта коллективного договора фирмы в Германии стороны договорились о внесении в его текст лишь основных условий зарплатной политики организации — принципов формирования фонда оплаты труда, определения тарифов, окладов работников и так далее. Социальные партнеры решили, что этого будет достаточно для того, чтобы была установлена минимальная оплата труда в организации. Правы ли стороны коллективного договора? Как Вы считаете: нет ли необходимости включить в текст договора конкретные условия оплаты труда, в том числе по премированию работников?

*Задача 9*

Пенсионер по возрасту обратился к директору французской компании с просьбой принять его на постоянную работу. Директор согласился заключить с ним трудовой договор сроком на один год. Прав ли он? Возможно ли это по российскому законодательству?

*Задача 10*

В Китае работник проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год. Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству Китая? Сравните с российским законодательством.

*Задача 11*

Гражданин Германии, имеющий вид на жительство в России, подал заявление о приеме на работу в строительную компанию. Директор компании подписал данное заявление, но главный бухгалтер указал на необходимость оформления для иностранца разрешения на право заниматься трудовой деятельностью в России, выдаваемое Федеральной миграционной службой. Верно ли это? Обоснуйте свою позицию.

*Задача 12*

При поступлении на работу в страховую компанию соискателям работы предлагается заполнить анкету, разработанную службой персонала (отделом кадров) и содержащую вопросы о месте жительства, об отношении к спиртному, месте работы родственников, возможности работать сверхурочно и так далее. Нарушается ли при этом трудовое законодательство, если данное предложение сделано в России или в США?

*Задача 13*

Работник был принят на работу продавцом магазина с 2-месячным испытательным сроком. По истечении указанного срока с его согласия испытательный срок продлен еще на один месяц. В течение этого месяца за ненадлежащее исполнение своих обязанностей работник был уволен. Соответствует ли подобное увольнение законодательству России (Франции, Китая)? Обоснуйте свой ответ.

*Задача 14*

Начальник отдела потребовал от работников остаться для выполнения срочной работы после окончания рабочего дня. Один из работников отказался, сославшись на семейные обстоятельства. В связи с этим ему был объявлен выговор. Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству России (Германии)?

*Задача 15*

Работник обратился к директору организации с заявлением о предоставлении ему 5 дней отпуска без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака. Директор согласился предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы лишь на 2 дня, предшествующих регистрации брака. При этом пояснил, что предоставление отпуска без сохранения заработной платы является правом, а не обязанностью работодателя. Правомерны ли действия директора, если ситуация возникла в России (Китае)?

*Задача 16*

Работники обратились к директору фирмы во Франции с предложением установить повышенную на 20 % оплату труда работникам, выходящим в вечернюю смену. Директор ответил, что не возражает, но должен проконсультироваться с главным бухгалтером. Главный бухгалтер сказал, что это невозможно, так как в законодательстве и коллективном договоре предусмотрена только повышенная оплата труда работников, выходящих в ночную смену. Прав ли главный бухгалтер?

*Задача 17*

Работник в Германии был направлен на курсы повышения квалификации, при этом стоимость 2-месячного обучения была удержана из премии работника за два месяца. Оклад работнику был выплачен полностью. На его обращение директор объяснил, что премия ему фактически была выплачена, но в натуральной форме — через оплату обучения. Работник с этим не согласился, настаивая на выплате премии в полном размере. Соответствует ли позиция работника немецкому законодательству?

Сравните с законодательством Российской Федерации.

*Задача 18*

В коллективном договоре организации во Франции предусмотрены меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины (устное замечание, письменное замечание, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, предоставление отпуска в зимнее время). Соответствуют ли французскому законодательству данные положения коллективного договора?

*Задача 19*

В одной из организаций во Франции была введена система видеонаблюдения на рабочих местах и прослушивания телефонных сообщений с рабочих телефонов. До этого работодателем были внесены соответствующие дополнения в Регламент (Правила внутреннего трудового распорядка организации), с которыми каждого работника ознакомили. Через месяц один из работников случайно узнал, что незаконный сбор сведений о частной жизни лица и прослушивание его телефонных сообщений является правонарушением. Придя к директору, он потребовал убрать видеонаблюдение, угрожая обратиться в суд. Как следует поступить директору организации? Какова практика Кассационного суда Франции по этому вопросу?

*Задача 20*

При заключении трудового договора в одной из американских компаний будущему работнику было предложено подписать соглашение об арбитраже, лишающее работника права на обращение в суд в случае трудовых споров с работодателем. Работник, крайне нуждающийся в работе, подписал такое соглашение, а потом обратился в суд с требованием признать данное условие трудового договора незаконным, так как оно ущемляет его права. Какое решение примет суд? Как будет решен данный вопрос, если такая ситуация возникнет в Российской Федерации?

# 2. Тесты

*Тест 1*

1. В основе трудовых отношений лежит:

а) заявление работника с просьбой принять на работу

б) соглашение между работодателем и работником о выполнении последним определенной работы

в) направление на работу, исходящее от органов занятости г) потребность работодателя в наемном труде

1. Сторона трудовых отношений:

а) работодатель

б) органы занятости

в) комиссия по трудовым спорам

г) суд

1. В каком из государств трудовое право не является самостоятельной отраслью права:

а) Россия

б) Франция в) США

г) Китай

1. К каком из названных государств отсутствует трудовой кодекс:

а) Россия

б) Франция в) Германия г) Китай

1. Трудовая правосубъектность работника по общему правилу в Германии возникает:

а) с 14 лет б) с 15 лет в) с 16 лет г) с 18 лет

1. К индивидуальным субъектам трудового права относятся:

а) работодатели — юридические лица

б) профсоюзные организации

в) работодатели — физические лица г) примирительные комиссии

1. Законодательством какого из государств ограничен максимальный срок действия коллективного договора:

а) России

б) Франции в) США

г) всех названных государств

1. Максимальный период срочного трудового договора по законодательству Германии составляет:

а) 2 месяца

б) 2 года

в) 5 лет

г) 10 лет

1. Принудительным трудом не будет считаться работа, фактически осуществляемая по принуждению:

а) в целях поддержания трудовой дисциплины

б) как средство использования рабочей силы для нужд экономического развития

в) работа, выполняемая по решению суда

г) как мера ответственности за участие в забастовке

1. Какой из ниже перечисленных актов не относится к источникам трудового права:

а) Закон о занятости

б) Закон об охране материнства в) Закон о налогообложении

г) регламент (Правила внутреннего трудового распорядка)

*Тест 2*

1. По юридической силе международные договоры РФ, имеющие отношение к трудовому праву, стоят:

а) перед Конституцией РФ б) после Конституции РФ

в) после Конституции РФ и федеральных конституционных законов

г) после Конституции РФ, федеральных законов и указов Президента РФ

1. Кто не вправе принимать локальные нормативные акты:

а) организации

б) работодатели – физические лица (предприниматели)

в) примирительные комиссии

г) государственные учреждения

1. Локальные нормативные акты действуют:

а) строго на территории предприятия

б) на территории предприятия и его филиалов, находящихся в границах данного муниципального образования

в) в отношении работников данного предприятия независимо от места выполнения ими работы

г) на территории города

1. Назовите сторону социального партнерства:

а) трудовой арбитраж

б) комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в) работодатель в лице уполномоченных представителей

г) трудовая инспекция

1. Кто может выступать представителем работников при заключении отраслевого соглашения в Германии:

а) профсоюз соответствующей отрасли

б) первичная профсоюзная организация предприятия в) адвокаты

г) иные представители, избранные работниками на общем собрании

1. По законодательству большинства государств интересы работников при проведении коллективных переговоров может представлять:

а) единый представительный орган

б) каждый из профсоюзов, действующих на данном предприятии

в) активисты, выступившие на общем собрании

г) делегаты, участвовавшие в конференции работников

1. В коллективный договор во Франции не может быть включено следующее условие:

а) снижение размеров компенсаций работникам на транспорт по сравнению с прежним коллективным договором

б) снижение уровня экологической опасности при производстве работ

в) оплата сверхурочной работы в размере, равном оплате за работу в пределах нормы

г) снижение объемов производства продукции с низкими потребительскими свойствами

1. В содержание соглашения в Российской Федерации не может быть включено условие об установлении:

а) МРОТ в повышенном размере

б) дополнительных условий охраны труда

в) неопределенного срока действия соглашения

г) отчислений с работодателей на социальные нужды в повышенном размере

1. Правовой акт, регулирующий социально-партнерские отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей — это:

а) коллективный договор

б) соглашение

в) трудовой договор г) конвенция

1. Что не относится к формам участия работников в управлении организацией:

а) получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников

б) проведение консультаций по вопросам принятия локальных актов

в) обращение работников к работодателю по вопросам оказания социальной помощи

г) участие в разработке коллективных договоров

*Тест 3*

1. По юридической силе коллективный договор:

а) соответствует локальным нормативным актам

б) выше актов локального нормотворчества

в) ниже актов локального нормотворчества

г) никак с ними не соотносится

1. Информационные условия коллективного договора — это:

а) условия, определяющие срок действия договора

б) локальные нормы права

в) условия, заимствованные из законодательства

г) сведения о наименовании работодателя

1. Срочный трудовой договор по законодательству США может быть заключен:

а) только, если работа является временной или работник — студент

б) если работник был уволен с предыдущего места работы за нарушение трудовых обязанностей

в) если работница имеет маленьких детей и часто уходит на больничный

г) в любом случае, без каких-либо ограничений

1. В каком случае срочный трудовой договор должен быть заключен на неопределенный срок в Китае:

а) работник имеет стаж работы в организации более 3 лет б) работник окончил вуз и получил диплом

в) до этого с работником уже дважды заключался срочный трудовой договор

г) работник остался единственным кормильцем в семье

1. Не относится к обязательным условиям трудового договора в США:

а) размер заработной платы работника

б) дата начала работы по трудовому договору в) место работы

г) медицинское страхование работника

1. К дополнительным условиям трудового договора во Франции относится:

а) размер должностного оклада работника

б) дата начала работы по трудовому договору в) условие о мобильности

г) перечень мер дисциплинарной ответственности, к которым может быть привлечен работник

1. Требуется ли участие родителей при подписании трудового договора лицом, не достигшим возраста 18 лет, во Франции и США:

а) да, требуется присутствие одного из родителей б) да, требуется присутствие обоих родителей

в) требуется участие в этом представителя социальных органов

г) не требуется

1. В какой форме заключается трудовой договор в Китае:

а) в устной форме

б) обязательно в письменной форме

в) возможно заключение трудового договора как в устной, так и в письменной форме

г) в письменной форме с регистрацией договора в государственных органах

1. Испытание при приеме на работу в США может составлять период:

а) до двух месяцев

б) до трех месяцев

в) до шести месяцев

г) не ограничено законом

1. Трудовой договор в России может быть заключен по общему правилу с лицом, достигшим:

а) 18 лет

б) 16 лет

в) 14 лет

г) 12 лет

*Тест 4*

1. В трудовой договор в Китае не может быть включено условие:

а) об удлинении рабочего дня до 10 часов

б) о сокращении ежегодного отпуска в связи с установлением неполного рабочего дня

в) об установлении трехмесячного испытательного срока

г) о дополнительном социальном страховании работников

1. В какой статье Трудового кодекса РФ закреплено понятие трудового договора:

а) в статье 15 б) в статье 24 в) в статье 40 г) в статье 56

1. К дополнительным условиям трудового договора во Франции и в Китае относятся условие:

а) о дате начала работы б) о мобильности

в) о неконкуренции

г) о наименовании работодателя

1. Какое последствие может повлечь условие трудового договора об установлении испытательного срока работнику, если работник не справится с испытанием, по законодательству большинства стран:

а) увольнение без предупреждения

б) направление на переобучение

в) увольнение при условии предупреждения г) аннулирование диплома

1. По соглашению сторон трудовой договор во Франции может быть расторгнут только:

а) при наличии уважительных причин

б) при отсутствии уважительных причин

в) с согласия профсоюза

г) при участии подразделения Минтруда Франции

1. Работник по законодательству Германии должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

а) за 3 дня

б) за 2 недели в) за 4 недели г) за 8 недель

1. Продолжительность рабочего времени для учащегося в возрасте 15 лет в течение учебного года в России составляет:

а) 40 часов в неделю б) 35 часов в неделю в) 24 часа в неделю

г) 12 часов в неделю

1. Как оплачивается сверхурочная работа в Китае:

а) с повышением на 50 %

б) с повышением на 100 % в) с повышением на 200 % г) без повышения

1. Максимальная продолжительность ежедневной работы для семнадцатилетнего работника в России:

а) 8 часов

б) 7 часов

в) 4 часа

г) 2,5 часа

1. Продолжительность ежегодного отпуска для работников по законодательству США составляет:

а) 12 календарных дней б) 3 недели

в) 4 недели

г) отпуск законом не предусмотрен

*Тест 5*

1. Можно ли заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией в России:

а) да, можно — по письменному заявлению работника

б) нет, нельзя, даже если работник просит об этом

в) можно при суммировании отпусков за два года работы

г) можно, но только часть, превышающую 28 календарных дней

1. Можно ли заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией в Китае:

а) да, можно, с выплатой компенсации в размере 100 % заработка

б) нет, нельзя, даже если работник просит об этом

в) да, можно, с выплатой компенсации в размере 150 % заработка

г) да, можно, с выплатой компенсации в размере 300 % заработка

1. В каком случае работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника в США:

а) работнику-пенсионеру

б) в случае рождения ребенка в семье родственников в) в случае регистрации брака родственников

г) в случае болезни родственника

1. Укажите продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска во Франции:

а) 3 недели

б) 4 недели

в) 5 недель

г) 6 недель

1. К гарантиям права на ежегодный отпуск относятся:

а) сохранение заработной платы

б) сохранение рабочего места

в) невозможность увольнения по инициативе работодателя в период отпуска

г) все вышеперечисленное

1. В каком варианте возможна выплата заработной платы по Трудовому

кодексу РФ:

а) 80 % в денежной форме, остальное — в натуральной

б) 50 % в денежной форме, остальное — в натуральной

в) в форме обязательств по выплате в повышенном размере, но в более поздние сроки

г) в форме предоставления скидок на покупку автомобиля

1. Должен ли работодатель после увольнения работника в связи с сокращением предоставить ему приоритет в трудоустройстве расширении производства:

а) да, должен предложить работу, соответствующую квалификации работника без ограничения срока

б) да, должен предложить работу, соответствующую квалификации работника, если вакансии появятся в течение 6 месяцев

в) да, должен, если у работника не имеется дисциплинарных взысканий

г) нет, не должен

1. Размер минимальной заработной платы в Китае устанавливается:

а) на всей территории Китая

б) на территории провинции

в) на территории провинции, в границах города или района

г) на каждом предприятии

1. Перечень дисциплинарных взысканий во Франции может быть установлен:

а) только в Трудовом кодексе Франции

б) в Трудовом кодексе Франции и иных законах

в) в регламенте (Правилах внутреннего трудового распорядка)

г) индивидуальным приказом работодателя в отношении конкретного работника

1. Каков максимальный период действия дисциплинарного взыскания во Франции?

а) 1 месяц

б) 3 месяца

в) 1 год

г) 3 года

*Тест 6*

1. Может ли дисциплинарное взыскание быть применено к работодателю:

а) да

б) да, но только с согласия государственных органов в) да, но только по решению суда

г) нет

1. Органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Китае является**:**

а) примирительная комиссия

б) комиссия по трудовым спорам

в) комиссия по медиации

г) профсоюзный орган

1. В течение какого срока работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в России:

а) один месяц со дня нарушения прав работника

б) один месяц с того дня, когда работник узнал о нарушении его права

в) три месяца со дня нарушения прав работника

г) три месяца с того дня, когда работник узнал о нарушении его права

1. За какой период комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор комиссия по арбитражу в Китае:

а) 10 календарных дней б) 30 календарных дней в) 60 календарных дней г) 90 календарных дней

1. Каким органом может быть рассмотрен коллективный трудовой спор в США:

а) Национальным управлением по трудовым отношениям

б) государственной инспекцией труда

в) специализированным судом по трудовым спорам

г) профессиональным союзом

1. Возможно ли рассмотрение одного и того же коллективного трудового спора и посредником, и трудовым арбитражем:

а) да

б) нет

в) да, если не создавалась примирительная комиссия

г) да, но при условии, что они будут рассматривать спор одновременно

1. Является ли участие в забастовке добровольным:

а) да

б) нет

в) да, за исключением случаев, когда решение о забастовке принято более 90 % работников

г) да, за исключением случаев, когда работник имеет дисциплинарное взыскание

1. Органом по рассмотрению коллективных трудовых споров во Франции является**:**

а) трудовая инспекция

б) производственный совет

в) медиатор

г) профсоюзный орган

1. Какое из перечисленных государств является «лидером» по числу ратифицированных конвенций МОТ?

а) Россия

б) Франция

в) Германия г) США

1. По законодательству какого из государств возможна оплата работы в выходные и праздничные ни без повышения?

а) Россия

б) Франция

в) Германия

г) Китай

# 3. Контрольные задания по темам

*Тема 1. Основы международно-правового регулирования труда*

1. Сравните понятия «международное трудовое право» и «международно- правовое регулирование труда».
2. Опишите структуру МОТ и принципы ее работы.
3. Дайте общую характеристику конвенциям и рекомендациям МОТ.
4. Укажите особенности международно-правового регулирования труда по сравнению с национальным регулированием в данной сфере.

*Тема 2. Проблемы международно-правового регулирования труда*

1. Оцените состояние международно-правового регулирования труда на современном этапе.
2. Назовите особенности регулирования трудовых отношений в условиях глобализации.
3. Объясните особенности регулирования трудовых отношений с ТНК.
4. Каковы пути решения проблемы сохранения рабочих мест в условиях экономического кризиса.
5. Раскройте основные проблемы в сфере труда, связанные с цифровизацией общества.

*Тема 3. Правовое регулирование труда в России*

1. Сравните положения российского трудового права с международными нормами в сфере труда.
2. Какие «пробелы» в трудовом законодательстве России Вы можете назвать?
3. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры?
4. Соотнесите минимальный размер оплаты труда в России с прожиточным минимумом.

*Тема 4. Правовое регулирование труда во Франции*

1. Соотнесите трудовое законодательство Франции и России.
2. Укажите сходства и различия в регулировании рабочего времени во Франции и в России.
3. Сравните порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников во Франции и в России.
4. Расскажите об особенностях разрешения трудовых споров во Франции.

*Тема 5. Правовое регулирование труда в Германии*

1. Назовите особенности источников трудового права в Германии.
2. Соотнесите понятие трудового договора по российскому, французскому и немецкому праву.
3. Сравните возможности работодателя по привлечению работников к дисциплинарной ответственности в Германии, в России и во Франции.
4. В чем особенности разрешения трудовых споров в Германии?

*Тема 6. Правовое регулирование труда в США*

1. Перечислите основные источники трудового права США.
2. Укажите на различия в правовом регулировании трудового договора в США и в России.
3. Назовите условия установления испытательного срока в США.
4. Может ли работник в США быть уволен работодателем без объяснения причин увольнения?

*Тема 7. Правовое регулирование труда в Китае*

1. Сравните положения трудового права Китая и России, перечислите основные отличия в правовом регулировании.
2. Укажите минимальный возраст, достижение которого позволяет вступить в трудовые отношения по китайскому законодательству.
3. Соотнесите ограничение продолжительности рабочего времени в Китае, США и европейских странах.

# Примерный перечень тем для написания эссе

1. Проблемы правового регулирования труда в современном мире.

2. Международный опыт правового регулирования труда.

3. Конвенции МОТ о защите трудовых прав работников-мигрантов.

4. Конвенции МОТ о защите трудовых прав несовершеннолетних.

5. Конвенции МОТ о защите трудовых прав инвалидов.

6. Международные механизмы, направленные на недопущение дискриминации в сфере труда.

7. Перспективы развития международно-правового регулирования труда.

8. Основные этапы развития трудового права в России.

9. Сравнительный анализ трудового права России и стран ЕАЭС.

10. Тенденции развития российского трудового законодательства.

11. Международно-правовое регулирование труда и национальное регулирование труда во Франции.

12. Особенности рассмотрения трудовых споров во Франции: законодательное регулирования и судебная практика.

13. Сравнительный анализ норм о дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве России и Франции.

14. Договорное регулирование трудовых отношений в Германии.

15. Роль производственных советов в Германии.

16. Особенности регулирования оплаты труда по немецкому законодательству.

17. Сравнительный анализ основных положений трудового законодательства России, Германии и Франции.

18. Соотношение международного и национального регулирования труда в США.

19. Принцип прекращения трудовых отношений *«at-will»* в американском трудовом праве.

20. Особенности источников американского трудового права.

21. Сравнительный анализ основных положений трудового законодательства России и США.

22. Национальное регулирование труда в Китайской Народной Республике.

23. Сравнительный анализ основных положений российского и китайского трудового законодательства.

24. Проблемы, связанные с регулированием труда в Китае.

25. Основные модели регулирования трудовых отношений в мире.

# 5. Примерная тематика презентаций

1. Трудовое законодательство государств — членов Европейского союза.
2. Трудовое законодательство Франции: отличительные особенности.
3. Влияние исторического опыта на развитие трудового законодательства во Франции.
4. Трудовое законодательство Германии.
5. Трудовое законодательство и практика во Франции и в Германии: сравнительный анализ.
6. Трудовое законодательство США: отличительные особенности.
7. Трудовое законодательство и практика в России и в США: сравнительный анализ.
8. Трудовое законодательство Китая.
9. Влияние международных инструментов на совершенствование правового регулирования труда в Китае.
10. Трудовое законодательство и практика во России и в Китае: сравнительный анализ.
11. Основные институты трудового права ЕС.
12. Охрана здоровья и безопасность работников в европейском трудовом праве.
13. Особые виды трудового договора по европейскому праву.
14. Концепция дискриминации в европейском и американском праве.
15. Коллективное трудовое право.

*Требования к презентациям*

Перечень тем, представленный выше, является открытым и может быть дополнен любой темой, интересной для работающего над ней студента. Рекомендуется предварительное согласование темы с преподавателем.

При подготовке презентации может быть использована любая система (Microsoft PowerPoint, StarOffice Impress, Corel Presentation, HyperStudio, DemoShield, Matchware Mediator и т.д.). Студент создает нужный набор слайдов, на каждый слайд добавляются тексты, изображения и иные элементы презентации.

Слайды не должны быть перегружены информацией. Размер шрифтов, используемых при подготовке презентации, может варьироваться, но в целях наглядности не стоит выбирать шрифт менее 24 пп.

Дизайн презентации может быть выдержан в любом рабочем формате, на первом слайде должна быть представлена информация о теме и исполнителе работы.

# 6. Таблицы

Скопируйте соответствующую таблицу и с учетом имеющихся в каждой таблице примеров заполните ее недостающими данными. Сделайте выводы об уровне социальных гарантий, предоставленных работникам в различных странах и о степени соответствия национального трудового законодательства каждого представленного в таблице государства международным стандартам регулирования труда.

*Таблица 1. Минимальный возраст вступления в трудовые отношения*

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Минимальный возраст работника |
| Россия | 16 лет, в определенных случаях 14 и ранее |
| Франция |  |
| Германия |  |
| США |  |
| Китай |  |

*Таблица 2. Максимальный испытательный срок для работника*

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Максимальный испытательный срок |
| Россия |  |
| Франция |  |
| Германия | 6 месяцев, продление невозможно |
| США |  |
| Китай |  |

*Таблица 3. Срок предупреждения работника о сокращении*

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Срок предупреждения о сокращении |
| Россия |  |
| Франция |  |
| Германия |  |
| США | 60 дней |
| Китай |  |

*Таблица 4. Норма рабочего времени в неделю*

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Норма рабочего времени |
| Россия |  |
| Франция |  |
| Германия |  |
| США |  |
| Китай | 40 часов |

*Таблица 5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника*

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Ежегодный отпуск работника |
| Россия | 4 недели |
| Франция |  |
| Германия |  |
| США |  |
| Китай |  |

*Таблица 6. Минимальная оплата труда работников по состоянию на соответствующий год*

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Минимальная оплата труда |
| Россия |  |
| Франция |  |
| Германия |  |
| США |  |
| Китай |  |

*Таблица 7. Количество конвенций МОТ, ратифицированных государством*

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Количество ратифицированных конвенций МОТ |
| Россия | 77 Конвенций МОТ, в том числе 8 из 8 основных |
| Франция |  |
| Германия |  |
| США |  |
| Китай |  |

**Список использованной литературы**

1. Антропов Р.В. К вопросу о целесообразности изучения социального и трудового права Китая и Германии в условиях глобальных экономических трансформаций мирового устройства // Сб. «Актуальные проблемы развития КНР в процессе ее регионализации и глобализации». VII Международная научно-практическая конференция. 2015. С. 20-32.
2. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): автореферат диссертации на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2014. 191 с.
3. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект. 2015. 588 с.
4. Избиенова Т.А., Шемякин Р.К. Право на забастовку в Федеративной Республике Германия // Кадровик. 2018. № 4. С. 22-26.
5. Избиенова Т.А. Участие работников в управлении организацией как трудоправовая гарантия социальной ответственности работодателя в Федеративной Республике Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 60-63.
6. Избиенова Т.А., Чупракова А.О. Дистанционные трудовые отношения как форма нетипичной трудовой занятости // Марийский юридический вестник. 2017. № 1 (20). С. 101-103.
7. Канакова А.Е. Международные стандарты трудового права (понятие, своеобразие источников) // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право. 2014. Т. 10. № 2. С. 69-74.
8. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник. М. 2006. 608 с.
9. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудоправового компаративизма). Книга первая. М.: Статут. 2007. 301 с.
10. Лушникова М.В. Проблемы международного трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2015. № 2. С. 44-50.
11. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореферат диссертации на соискание ученой степени д.ю.н. М. 2013. 55 с.
12. Мейлис Е.Б., Прохорова Л.В. Механизмы защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в США // Юстиция. 2015. № 1. С. 10-16.
13. Мельникова В.Г. Увольнение по инициативе работодателя по трудовому праву Германии // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 11. С. 74-79.
14. Мельникова В.Г. Система трудового права Германии // Российский ежегодник трудового права 2007. № 3. С. 472-478.
15. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2013. 226 с.
16. Неверова А.С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки: диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2014. 228 с.
17. Радевич Е.Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 4. С. 104-109.
18. Рожко Г.Б. О некоторых вопросах проявления власти работодателей России и зарубежных стран в социально-трудовых отношениях // Власть. 2014. № 1. С. 125-128.
19. Ромадова Л.А. Новые тенденции в трудовом праве Китая (в контексте сравнительного анализа «Трудового кодекса КНР» и «Закона о трудовом договоре КНР» // Сб. «Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества». Материалы V международной научно-практической конференции. 2015. С. 241-244.
20. Томашевский К.Л. Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 52.
21. Филипова И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет. 2019. 79 с.
22. Филипова И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Нижний Новгород. 2019. 89 с.
23. Филипова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. 2018. № 5 (257). С. 113-124.
24. Филипова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. № 1 (62). С. 137-142.
25. Филипова И.А. Трудовой договор: понятие, форма и содержание (на примере законодательства России, Франции, Великобритании, США и Китая) // Российский юридический журнал. 2016. № 3 (108). С. 187-194.
26. Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 22-25.
27. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. М. 2009. 202 с.
28. Bonnechère M. Le droit du travail. Éditions La Découverte. Paris. 2008. URL: http://www.cairn.info/le-droit-du-travail—9782707154859-page-3.htm.
29. Chesalina O. Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. 2018. Vol. 7. No 1-2. P. 17-28.
30. Dachs B. The impact of new technologies on the labour market and the social economy. Study. European Parliamentary research service. Brussels. February 2018. 64 p.
31. De Stefano V., Aloisi A. Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. Bocconi legal studies research paper series. 2018. No 1. 23 p.
32. FIDH – Les travailleurs chinois à la conquête de leurs droits. Quel rôle pour les marques? URL: https://www.fidh.org/IMG/pdf/rapportchineseworkers-fr- hd3.pdf.
33. Kesselman D. Travail et salariat aux États-Unis: Quels droits, quelles perspectives? Belin. Paris. 2007. URL: https://www.cairn.info/revue-francaise-d- etudes-americaines-2007-1-page-6.htm.
34. Lyon-Caen A. Droit sociale international et européen. Paris: Dalloz. 2006.
35. Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail / Bureau international du Travail. Genève. 2012. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---normes/documents/ publication/wcms\_192634.pdf.
36. Miné M., Boudineau Ch., Le Nouvel A., Mercat-Bruns M., Silhol B. Le droit social international et européen en pratique, Eyrolles. 2013.
37. Seghezzi F., Tiraboschi M. Italy’s Industry 4.0 Plan: An Analysis from a Labour Law Perspective. E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2018. Vol. 7. No 1. 39 р.
38. Valenduc G., Vendramin P. The Mirage of the End of Work. Brussels: ETUI. March 2019. 16 p.
39. Vallas S.P., Kovalainen A. Work and Labor in the Digital Age. Emerald Publishing Limited. 2019. Vol. 33. 208 p.

Ирина Анатольевна Филипова

# МЕЖДУНАРОДНОЕ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

2-е издание, переработанное и дополненное

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать цифровая. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. .... Заказ .... Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии

Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского

603600, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37

1. Томашевский К.Л. Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 52. [↑](#footnote-ref-1)
2. Генеральный директор МОТ: нынешние перемены — самые глубокие за последнее столетие. 108-я Международная конференция труда. 10 июня 2019 г. URL: <https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_710127/lang--ru/index.htm> (дата обращения: 09.12.2019). [↑](#footnote-ref-2)
3. Филипова И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет. 2019. С. 5. [↑](#footnote-ref-3)
4. Chesalina O. Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. 2018. Vol. 7. No 1-2. P. 17–28; Dachs B. The impact of new technologies on the labour market and the social economy. Study. European Parliamentary research service. Brussels. February 2018. 64 p. [↑](#footnote-ref-4)
5. Филипова И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Нижний Новгород. 2019. С. 16. [↑](#footnote-ref-5)
6. Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) — локальный нормативный акт, издаваемый работодателем (с учетом мнения представительного органа работников). [↑](#footnote-ref-6)
7. Arrêt de la Cour de cassation du 22 juillet 1954 // Bulletin des arrêts des chambres civiles. 1954. IV. N 576. [↑](#footnote-ref-7)
8. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. С. 23. [↑](#footnote-ref-8)
9. Моббинг (от англ. mob — толпа) — психологическое преследование одного работника со стороны другого или нескольких работников. [↑](#footnote-ref-9)
10. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. 115 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Hodges A.C. Mediation and the Transformation of American Labor Unions // Missouri Law Review. 2004. Vol. 69. Is. 2. P. 367. [↑](#footnote-ref-11)