

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ГОСУДАРСТВ

Клевцова Евгения Юрьевна

студентка 2 курса магистратуры юридического факультета

Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Аннотация. Данная статья посвящена трудовому договору. Цель данного исследования заключается в анализе форм, видов, сторон, сроков и существенных условий трудовых договоров зарубежных стран.

Ключевые слова: трудовой договор, работа, форма, виды, сроки.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, заключаемое в письменной форме. В Трудовом договоре прописываются взаимные права и обязанности работодателя и работника соответственно. Тем самым, в соответствии с трудовым договором работник обязуется надлежащим образом выполнять работу, которая соответствует его квалификации, а работодатель в свою очередь обязуется предоставить работу работнику, обеспечить нормальные условия труда, вовремя и в полном объеме осуществлять выплату заработной платы.

Трудовые договоры, заключенные на территории Испании, после подписания обеими сторонами должны пройти определенные бюрократические процедуры: регистрацию в органах Социального страхования в течение 5 дней до даты вступления договора в силу, а также регистрацию в органах службы занятости в течение 10 дней с момента вступления договора в силу. Заключать трудовые договоры в Испании могут: лица старше 18 лет; лица моложе 18 лет, официально освобожденные от опеки родителей; лица в возрасте от 16 до 18 лет при условии согласия со стороны родителей/опекунов; иностранные граждане в соответствии с нормами действующего испанского законодательства. Договоры бывают двух основных видов: заключенные на неопределенный срок (бессрочные/постоянные); заключенные на определенный срок (срочные/временные). Испытательный срок определяется работодателем и в обязательном порядке отражается в трудовом договоре. Период испытательного срока указывается в Коллективном соглашении (Правилах внутреннего трудового распорядка), а в случае его отсутствия применяются нормы действующего законодательства: он не может превышать 6 месяцев в случае найма дипломированного специалиста или специалиста-техника, и 2 месяцев (3 месяцев при штате компании менее 25 человек) для других категорий работников. В течение испытательного срока трудовой договор, может быть, расторгнут любой стороной без указания причин, без предварительного уведомления (если иное не отражено в

договоре) и без каких-либо штрафных санкций в отношении работника. Трудовой договор в Испании может быть составлен в письменной форме по официально установленной модели всегда, когда этого требуют нормы действующего испанского законодательства, и в обязательном порядке для нижеприведенных типов: договоры с частичной формой занятости, постоянные договоры на эпизодическое выполнение работ и договоры замещения. Договоры на выполнение определенной работы (оказание определенной услуги). Учебные договоры. Договоры на прохождение практики в Испании. Договоры надомной работы. Договоры включенности на рынок труда (речь идет о трудовых договорах, заключаемых с гражданами, официально стоящими на учете в органах службы занятости, при найме последних на работы (услуги), носящие общий социальный характер). Договоры, заключенные на территории Испании с работниками, осуществляющими трудовую деятельность в испанских компаниях (представительствах, филиалах) за рубежом. Срочные (временные) договоры на срок более четырех месяцев.

В Италии трудовой договор необязательно должен быть заключен в письменной форме. Он может быть заключен в устной форме либо в виде негласной договоренности, главное, чтобы присутствовало желание и согласие обеих сторон, последнее подразумевает полный рабочий день и бессрочный период. Это значит, что определенные формы договоров (срочный договор (*il contratto a termine*), договор о неполной занятости (*il contratto part-time*), договор о предоставлении работы и обучении профессии на предприятии (*il contratto di formazione e lavoro*)) для признания и наличия юридической силы обязательно должны быть составлены в письменном виде, если же подобного нет, то данный договор автоматически становится договором на полный рабочий день и бессрочный период. Что касается коллективных договоров, то он заключается персонально между работодателем и работником. Однако содержание договора регулируется не только личным соглашением. На самом деле существуют договорные основы, которые ограничивают личное соглашение и являются результатом коллективных переговоров, совершенных между представительствами работодателей и работников, на национальном, местном или корпоративном уровне. Приобретают особое значение Национальные коллективные трудовые договоры (*Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)*), действительные для различных сфер деятельности. Это значит, что в большинстве случаев работодатель и работник не могут создать новый договор работы по найму «с нуля», они регламентируются нормами и стандартными договорами, характерными для различных отраслей.

Трудовые договоры во Франции подразделяются на две основные категории: бессрочный трудовой договор (*contrat à durée indéterminée, CDI*) и срочный трудовой договор (*contrat à durée déterminée, CDD*). Существует также трудовой договор на неполное рабочее

время (*contrat de travail à temps partiel*). К менее распространенным типам трудовых договоров относятся: Целевой контракт (*CDD, à objet défini*). Это срочный договор, особенность которого в том, что он истекает по завершении проекта, для которого был заключен. Периодический трудовой контракт (*contrat de travail intermittent*) — долгосрочный контракт, отличающийся чередованием рабочих и нерабочих периодов. Такое соглашение применимо в сфере образования, сельского хозяйства, сезонного туризма и т.д. В нем четко прописываются рабочие часы и периоды, когда сотрудник выполняет свои обязанности. Альтернированный контракт. Может быть в форме договора-стажировки (*contrat d'apprentissage*) или договора профессионального образования (*contrat de professionnalisation*). Цель в том, чтобы человек приобрел профессиональные навыки, соответствующие получаемому или только что полученному диплому.

В Трудовом кодексе Франции понятие «трудовой договор» отсутствует, но оно ещё в 1954 г. сформулировано Кассационным судом Франции: трудовой договор (*le contrat de travail*) — это договор, по которому одна сторона (работник) нанимается выполнять работу в пользу другой стороны (работодателя) и под её управлением за вознаграждение. Трудовой договор чаще всего заключается на неопределённый срок. Письменная форма заключения договора не носит обязательного характера. Исключение составляют срочные трудовые договоры, они заключаются строго в письменной форме. Даже если договор заключён в устной форме, работодатель обязан в течение 2 месяцев с момента заключения отправить письменное подтверждение своему сотруднику (подписанный им договор или платёжную форму). Срочный трудовой договор работодатель обязан отправить работнику в течение 2 рабочих дней, иначе он автоматически считается заключённым на неопределённый срок. По Трудовому кодексу договор заключается на определённый срок для замены временно отсутствующего работника, при временном расширении производства и в некоторых иных случаях. Максимальный срок, на который может быть заключён срочный договор - 24 месяца. Договор может быть продлён только один раз.

В соответствии с законодательством Германии по трудовому договору лицо, дающее согласие на определенную работу, обязуется производить работу, а другая сторона - выплачивать установленное вознаграждение. Предметом трудового договора может быть выполнение работ любого вида. Работодатель не вправе ущемлять в правах наемного работника по признаку пола при заключении трудового договора или при осуществлении какого-либо мероприятия, в частности при установлении трудового правоотношения, в профессиональной карьере работника, в результате каких-либо распоряжений или при расторжении договора. Различное отношение к работнику вследствие половой принадлежности тем не менее допустимо, если предметом трудового договора или деятельности, осуществляемой наемным

работником, является такой род занятий, неотъемлемой предпосылкой осуществления которого является соответствующий пол последнего. Если в спорном случае наемный работник докажет факты, которые дают основание предполагать ущемление в правах по признаку пола, то работодатель несет бремя доказывания того, что различное отношение вызвано объективными, не зависящими от половой принадлежности причинами, или что принадлежность к полу является неотъемлемой предпосылкой осуществления данного рода деятельности. Если размер вознаграждения не был установлен, то при наличии расценок на работы данного вида вознаграждение выплачивается в соответствии с этими расценками, а при отсутствии расценок - в обычно выплачиваемых размерах. В трудовом договоре за равную или равноценную работу не может быть установлено разное вознаграждение в зависимости от пола работника.

Лицо, принявшее на себя выполнение работы, обязано исполнить ее лично, если не установлено иное. Требование исполнения работы не может быть передано другому лицу, если не установлено иное. Вознаграждение должно быть выплачено после исполнения работы. Если вознаграждение исчисляется по определенным периодам времени, то оно должно выплачиваться по истечении каждого периода времени. Служебное правоотношение прекращается по истечении срока, на который оно было установлено.

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Испании
2. Гражданский кодекс Франции
3. Германское гражданское уложение
4. Гражданский кодекс Италии