

## Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев: сравнительный анализ законодательства России и Франции

**Аннотация.** В представленной статье автор рассматривает особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Эти особенности, по мнению автора, проявляются при заключении и расторжении трудового договора, а также и при выполнении работником работы, обусловленной договором. Автор считает, что в связи с обострившимися кризисными явлениями в экономике и увеличением числа безработных граждан, договоры такого порядка будут заключаться чаще, а это значит, необходимо соблюдение установленных законодательством гарантий для работников о таких краткосрочных договорах.

**Ключевые слова:** труд, работник, работодатель, трудовой договор, срочный договор, особенности, регулирование, заключение, директива, расторжение, Российская Федерация, Франция, Европейская социальная хартия.

**DOI: 10.17803/1994-1471.2016.72.11.206-213**

Срочные трудовые договоры, заключаемые на срок до двух месяцев, не слишком распространены в Российской Федерации. Однако они все-таки заключаются и имеют свои особенности. В связи с обострившимися кризисными явлениями в экономике и увеличением числа безработных граждан считаем, что договоры такого порядка будут заключаться чаще, а это значит, необходимо соблюдение установленных законодательством гарантий для работников по таким краткосрочным договорам.

Так, еще Ф. М. Левиант отмечала, что уяснение особенностей того или иного вида трудового договора дает возможность:

- а) обеспечить правильное направление кодификации законодательства о труде;
- б) выявить природу правоотношения, возникающего на основе договора, и применить к нему соответствующие нормы права;
- в) гарантировать должную охрану трудовых прав работников. Исследование различных видов трудовых договоров играет роль и для приведения норм трудового законода-

---

© Шония Г. В., 2016

\* Шония Гури Вахтангович, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

GVSHONIJA@msal.ru

123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

тельства в соответствие с экономическими потребностями, исходя из которых зачастую появляются совершенно новые виды трудовых договоров<sup>1</sup>.

Такое мнение высказывают и зарубежные, а именно французские, ученые. Так, по мнению профессора Парижского университета Паскаля Локи, «для большинства работодателей идеальными трудовые отношения являются тогда, когда подписан договор на выполнение конкретной работы и после ее выполнения он (договор) автоматически прекращается»<sup>2</sup>. Таким образом, как российским, так и французским работодателям предпочтительнее трудовой договор на определенный срок, даже такой непродолжительный, как до двух месяцев. Решение этой проблемы во Франции ведет отсчет с 1979 г., когда был принят Закон о срочных трудовых договорах, который не запрещал и не ограничивал их использование, а только лишь установил порядок (правила) его заключения и сделал практику его заключения фиксированной. И только в 1982 г. был принят новый закон, который ограничивал возможности заключения срочного трудового договора и устанавливал, что основным должен оставаться трудовой договор на неопределенный срок. Во Франции по-прежнему основным считается трудовой договор на неопределенный срок, но, как показывает статистика, в 70 % случаях с работником заключается срочный трудовой договор<sup>3</sup>.

Прежде чем обозначить особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, необходимо кратко остановиться на особенностях источников, которые закрепляют регулирование. В некоторых из них Россия и Франция похожи, но есть и особенности. Во Франции систему источников правового регулирования трудовых договоров составляют: Конституция Франции, законодательство ЕС,

Трудовой кодекс Франции, коллективный договор компании, которая принимает на работу работника, трудовой договор самого работника, локальные нормативные акты и практика компании<sup>4</sup>. Из представленной системы источников видно, что большое значение придается актам ЕС и актам социального партнерства, что не раз отмечалось и в законодательстве ЕС, например в Директиве 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. о рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенных между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской конфедерацией профсоюзов<sup>5</sup>.

Как известно, ст. 5 Трудового кодекса РФ закрепляет иную конструкцию о том, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента РФ; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

<sup>1</sup> Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М. 1966. С. 65.

<sup>2</sup> Lokiec P. Fixed-Term Contracts in France // URL: [http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9\\_france.pdf](http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf) (дата обращения: 26.01.2016).

<sup>3</sup> Подробнее см.: Lokiec P. Op. cit.

<sup>4</sup> Подробнее см.: French Employment Law Your Questions, Our Answers. 2015—2016 // URL: [https://www.dechert.com/files/Publication/84ce7d7f-b016-4eef-907e-1996c3197b3a/Presentation/PublicationAttachment/463e967f-4ef9-4eccd-a7c7-74d815df2f12/frenchemployment\\_dechert-extract.pdf](https://www.dechert.com/files/Publication/84ce7d7f-b016-4eef-907e-1996c3197b3a/Presentation/PublicationAttachment/463e967f-4ef9-4eccd-a7c7-74d815df2f12/frenchemployment_dechert-extract.pdf) (дата обращения: 26.01.2015).

<sup>5</sup> URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (дата обращения: 26.01.2016).

Наиболее актуальным представляется рассмотрение особенностей рассматриваемого договора и в связи с тем, что с 1 января 2016 г. вступила в действие глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» ТК РФ. В указанной главе, в ст. 341.1, предусмотрено, что частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены данной главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

В советской юридической литературе трудовые договоры с временными и сезонными работниками нередко рассматривались в качестве разновидности срочного трудового договора<sup>6</sup>. Однако, как справедливо было отмечено в литературе, сходство здесь лишь внешнее. Заключение трудовых договоров с временными и сезонными работниками на определенный срок не дает оснований причислять их к категории срочных трудовых договоров. По своему содержанию, а также нормативным актам, их регулирующим, такие договоры должны рассматриваться как самостоятельная разновидность трудовых договоров<sup>7</sup>. И. А. Каменев обращал внимание на то, что срочный трудовой договор является продуктом диф-

ференциации основополагающего института трудового права — трудового договора. Основанием для выделения срочного договора является применение труда в специфических условиях. Практика пока не имеет средства более действенного, чем срочный трудовой договор, в борьбе с таким негативным явлением, как текучесть кадров<sup>8</sup>.

Следует отметить, что в ч. 1 ст. 59 ТК РФ законодатель, перечисляя случаи заключения срочного трудового договора, отождествляет работы до двух месяцев с временными работами. Трудовой кодекс РФ не содержит понятия «временный работник». Поэтому на работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, распространяются особенности, закрепленные в Указе Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. № 311-IX «Об условиях труда временных рабочих и служащих» (в ред. от 04.04.1991 г.)<sup>9</sup>, в части, не противоречащей ТК РФ.

Временными работниками признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), — до четырех месяцев. Лица, принимаемые на работы в качестве временных работников, должны быть предупреждены об этом, при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу, или указывается срок его работы.

Похожий порядок применяется и в Европе. Так, в рамках Европейского Союза в соответствии с Директивой ЕС № 91/533/ЕЭС<sup>10</sup> от 14 октября 1991 г., предусматривается обязательное информирование работника в письменной форме (при отсутствии письменного трудового договора или при неотражении в нем определенных положений) об условиях его трудового отношения в виде уведомления

<sup>6</sup> См.: Величкин К. В. Рабочим и служащим о трудовом законодательстве. М., 1973. С. 23.

<sup>7</sup> См.: Коршунов Ю. М., Лившиц Р. З., Румянцева М. С. Советское законодательство о труде. М., 1976. С. 16; Прудинский А. М. Срочный трудовой договор и создание стабильных кадров на производстве // Правоведение. 1972. № 2. С. 66.

<sup>8</sup> Каменев И. А. Срочный трудовой договор // Советское государство и право. 1980. № 2. С. 114.

<sup>9</sup> Ведомости ВС СССР. 1974. № 40. Ст. 662.

<sup>10</sup> URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:HTML> (дата обращения: 25.01.2016).

о найме. Согласно Трудовому кодексу Франции работник должен быть проинформирован о том, кто является работодателем (наименование и адрес работодателя); о должности, характере и виде поручаемой работы; о дате начала работы; о сроке действия договора, если такой предусматривается, и др. Несомненно, что установление на уровне законодательства порядка и формы информирования работников об условиях их трудового договора и возникшего трудового правоотношения позволяет обеспечить работников лучшей защитой, избежать неопределенности относительно условий их трудового договора и возникающего на его основе трудового правоотношения<sup>11</sup>. Во Франции не предусмотрен минимальный срок трудоустройства, однако срочный трудовой договор не может быть заключен более чем на 18 месяцев (в исключительных случаях — 24 месяца, например при направлении на работу за границу или замене отсутствующего работника). Если этот срок истек, а работник продолжает работу, то его трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Однако в силу изменений, произошедших во французском трудовом законодательстве с 17 августа 2015 г., стало возможным продление срока действия срочного трудового договора<sup>12</sup>.

Аналогично решается эта проблема и в российском законодательстве, хотя по-прежнему остается сложным с практической точки зрения для обеих стран вопрос о возможности перезаключения (продления) срочного трудового договора и о последствиях такого перезаключения. Так, судебная практика исходит из того, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой до-

говор заключенным на неопределенный срок (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>13</sup>).

В Трудовом кодексе Франции закреплена норма о том, что срочные трудовые договоры не могут заключаться с работниками, выполняющими опасную работу (список таких работ указан в разделе D.4154-1 Трудового кодекса Франции)<sup>14</sup>. Например, это работа с асбестом, хлором, водородом, бериллием и его солями, бромом, кадмием, фосфором, ионизирующим излучением и т.д.

Действующее трудовое законодательство РФ (ст. 289 ТК РФ) и судебная практика (п. 15 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2) предусматривают, что при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание. А во Франции испытательный срок предусматривается и при заключении срочного трудового договора, а срок испытания зависит от срока самого договора: испытательный срок устанавливается в две недели, если заключается срочный трудовой договор на шесть месяцев и менее, и один месяц — если срок договора более шести месяцев.

Привлечение работников, заключивших такой договор, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 290 ТК РФ). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется только в денежной форме не менее чем в двойном размере. Трудовой кодекс РФ не предоставляет им права на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты. То есть работники, заключившие такой, пусть и кратковременный договор, имеют право на оплату не только праздничных нерабочих дней, но и на оплату труда в ночное время, сверхурочных

<sup>11</sup> Подробнее см.: Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции : монография. М. : Проспект, 2010. С. 69.

<sup>12</sup> Подробнее см.: URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd> (дата обращения: 25.01.2015).

<sup>13</sup> URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/) (дата обращения: 25.01.2016).

<sup>14</sup> Article D4154-1 Modifié par Décret n°2009-1289 du 23 octobre 2009. Art. 1 // URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018532600&cidTexte=LEGITEXT000006072050> (дата обращения: 26.01.2016).

работ, районного коэффициента, как и другие работники. Представляется, что в этом случае особое внимание необходимо обращать на категории работников, нуждающихся в особой защите, таких как несовершеннолетние. В этом случае показательно Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 8 апреля 2015 г. по делу № 33-3434, Б-10<sup>15</sup> о взыскании недоплаченной заработной платы и денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы при расторжении срочного трудового договора (до двух месяцев), заключенного с несовершеннолетним.

Трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает равенство трудовых прав работников, заключивших договор на неопределенный срок, с правами тех, кто заключили срочный трудовой договор. Аналогичное правило содержится и в трудовом законодательстве Франции. Предусматривается, что работники, заключившие срочные трудовые договоры, имеют такие же права, как и другие работники, не только по регулированию рабочего времени и времени отдыха, оплате труда и другим правовым вопросам, но и по «бытовым» вопросам, например по предоставлении транспорта работодателя, питания, душевых, библиотек, раздевалок, комнат отдыха, детских садов и др.<sup>16</sup> Однако срочный трудовой договор ухудшает положение работника, не предоставляя ему таких гарантий, как договор, заключенный на неопределенный срок.

Работники, заключившие срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, имеют право на оплачиваемые отпуска, которое может реализовываться по их усмотрению: либо путем фактического использования, либо путем получения денежной компенсации из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

Европейская судебная практика подтверждает это правило. В постановлении ЕСПЧ от 22 марта 2012 г. «Дело "Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации"» (жалоба № 30078/06)<sup>17</sup> указывается, что право на отпуск по уходу за ребенком принадлежит всем гражданам без какого-либо различия по признакам пола или профессии. Вооруженные силы, полиция и государственные служащие не исключаются из числа пользователей этого фундаментального права. То же касается работающих на условиях неполного рабочего времени, по срочному трудовому договору или временных работников.

Судебная практика России исходит из того, что Трудовым кодексом РФ предусмотрен расчет выплаты компенсации за неиспользованный отпуск лишь в отношении работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, которым такая компенсация при увольнении выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы. Для остальных категорий работников механизм расчета компенсации за неиспользованный отпуск в Трудовом кодексе РФ (равно как и в ином федеральном законе) не регламентирован<sup>18</sup>.

Во Франции действуют похожие нормы относительно предоставления отпуска при заключении срочного трудового договора. Может быть также предусмотрена выплата денежной компенсации за отпуск. Обычно она составляет не менее 10 % от общей суммы оплаты, причитающейся работнику за время выполнения работы.

Одной из особенностей правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и в России, и во Франции является вопрос о прекращении такого договора и соблюдении

<sup>15</sup> Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 25.01.2016).

<sup>16</sup> Подробнее см.: URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd> (дата обращения: 25.01.2016).

<sup>17</sup> Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2012. № 6.

<sup>18</sup> Решение суда о взыскании задолженности по заработной плате, пособия по временной нетрудоспособности отменено, по делу вынесено новое решение, которым удовлетворены иски в части взыскания задолженности по заработной плате, пособия по временной нетрудоспособности, поскольку не подтверждается факт предъявления истцом листов нетрудоспособности ответчику, следовательно, у ответчика обязанности произвести соответствующие выплаты в полном объеме отсутствуют (см.: апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30 апреля 2014 г. по делу № 33-477/2014 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 26.10.2016)).

при этом всех прав и гарантий работников. Примечательно, что срочные трудовые договоры поэтому во Франции еще называют нестабильными. За такую «ненадежность» занятости работник получает дополнительное вознаграждение в размере 10 %<sup>19</sup>. В российском трудовом законодательстве такое вознаграждение не предусматривается, но представляется, что с учетом повышения гибкости трудового права и возможностей, которыми оно обладает, такое вознаграждение можно предусмотреть на локальном уровне (локальные нормативные акты) и на любом из уровней социального партнерства.

Европейская социальная хартия<sup>20</sup> предусматривает, что в целях обеспечения эффективного осуществления права работников на защиту в случае увольнения стороны Хартии обязуются признавать: а) право всех работников не быть уволенными без достаточных оснований, связанных с их способностями либо с поведением, либо с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации; б) право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иную надлежащую помощь (ст. 24). Как известно, Российская Федерация и Франция ратифицировали Хартию, а следовательно, обязаны ее выполнять.

Однако в Приложении к Европейской социальной хартии «Сфера действия Европейской социальной хартии в отношении лиц, находящихся под ее защитой» (статья 24) сказано, что для целей данной статьи термин «увольнение» означает прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя (1). Статья охватывает всех трудящихся, но сторона Хартии может полностью или частично исключить из сферы защиты следующие категории работающих по найму лиц: а) работников, имеющих трудовой договор на определенный срок или на время выполнения определенной работы; б) работников, проходящих испытательный срок, при условии, что этот срок определен заранее и имеет разумную продолжительность; в) работников, нанятых на временной основе на короткий период.

Представляется, что такое понимание ст. 24 Европейской социальной хартии ухудшает положение работников, заключивших срочный трудовой договор. Считаем, что исключение из сферы действия ст. 24 указанных работников недопустимо и не должно применяться нашими странами.

Порядок расторжения трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев, имеет следующие особенности:

- 1) работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора. В соответствии с разъяснением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор с работником расторгнут по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);
- 2) работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата или численности работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня;
- 3) работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, в отличие от других работников, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Трудовое законодательство Франции также предоставляет право работнику и работодателю расторгнуть срочный трудовой договор, но

<sup>19</sup> См. подробнее: URL: [http://www.expatica.com/fr/employment/French-labour-laws-French-employment-contracts\\_104530.html](http://www.expatica.com/fr/employment/French-labour-laws-French-employment-contracts_104530.html) (дата обращения: 26.10.2016).

<sup>20</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17—67.

с учетом срока предупреждения работника. Срок предупреждения также зависит от срока заключаемого договора.

Считаем необходимым отметить, что важной гарантией обеспечения трудовых прав работников является вопрос об ответственности работодателя за необоснованное заключение срочного трудового договора. Так, в Российской Федерации ч. 3 ст. 5.27 КоАП предусматривает, что уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5 тыс. до 10 тыс. руб.; на юридических лиц — от 50 тыс. до 100 тыс. руб. А повторное нарушение влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5 тыс. руб.; на должностных лиц — дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования

юридического лица, — от 30 тыс. до 40 тыс. руб.; на юридических лиц — от 100 тыс. до 200 тыс. руб. Во Франции наказание за аналогичное правонарушение установлены штрафные санкции — 3 750 евро, а при повторном нарушении — штраф 7 500 евро и лишение свободы до шести месяцев<sup>21</sup>.

Рассмотренное законодательство, мнения ученых позволят нам сделать вывод о том, что срочные трудовые договоры, в том числе и договоры на срок до двух месяцев, могут получить в настоящее время большее распространение, чем когда-либо. В этих условиях необходимо обратить внимание на трудовые права работников и гарантированность соблюдения прав работодателями. Однако такие краткосрочные трудовые договоры могут стать выходом, хотя и на время, как для работника, так и для работодателя. Но, несмотря на это, необходимо исходить из того, что как в России, так и во Франции основным договором продолжает оставаться трудовой договор на неопределенный срок.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Величкин К. В. Рабочим и служащим о трудовом законодательстве. — М., 1973.
2. Каменев И. А. Срочный трудовой договор // Советское государство и право. — 1980. — № 2.
3. Коршунов Ю. М., Лившиц Р. З., Румянцева М. С. Советское законодательство о труде. — М., 1976.
4. Левиант Ф. М. Виды трудового договора. — М., 1966.
5. Прудинский А. М. Срочный трудовой договор и создание стабильных кадров на производстве // Правоведение. — 1972. — № 2.
6. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции : монография. — М. : Проспект, 2010.

*Материал поступил в редакцию 1 апреля 2016 г.*

#### PECULIARITIES OF REGULATION OF LABOUR OF EMPLOYEES UNDER AN EMPLOYMENT AGREEMENT FOR A PERIOD OF UP TO TWO MONTHS: COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGISLATION OF RUSSIA AND FRANCE

**SHONIA Guri Vakhtangovich** — PhD in Law, Associate Professor at the Department of Labour Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)  
GVSHONIJA@msal.ru  
123995, Russia, Sadovaya-Kudrinskaya Street, 9

**Review.** *This article examines peculiarities of the regulation of labour of those employees who have signed an employment agreement for a period of up to two months. These features, according to the author, are manifested*

<sup>21</sup> Подробнее см.: Le contrat à durée déterminée (CDD) // URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd> (дата обращения: 26.01.2015).

*in the conclusion and termination of the employment agreement, as well as when an employee performs some work arising from the contract. The author believes that, in view of the growing crises in the economy and an increase in the number of unemployed citizens, such agreements will become more frequent, which means you must comply with the legal guarantees for employees under such short-term contracts.*

**Keywords:** labour, employee, employer, employment agreement, fixed-term contracts, peculiarities, regulation, signing, directive, termination, the Russian Federation, France, the European Social Charter.

#### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Velichkin K. V. Rabochim i sluzhashhim o trudovom zakonodatel'stve. — M., 1973.
2. Kamenev I. A. Srochnyj trudovoj dogovor // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. — 1980. — № 2.
3. Korshunov Ju. M., Livshic R. Z., Rumjanceva M. S. Sovetskoe zakonodatel'stvo o trude. — M., 1976.
4. Leviant F. M. Vidy trudovogo dogovora. — M., 1966.
5. Prudinskij A. M. Srochnyj trudovoj dogovor i sozdanie stabil'nyh kadrov na proizvodstve // Pravovedenie. — 1972. — № 2.
6. Shonija G. V. Obshhaja harakteristika trudovogo prava Francii : monografija. — M. : Prospekt, 2010.