

УДК 349.2

DOI 10.37279/2413-1733-2022-8-1-300-307

ИНСТИТУТ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ ИНОСТРАННО РАБОТНИКА: СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ

Трифонова К. В.

Крымский филиал ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»

В статье проводится системный анализ института трудовой правосубъектности иностранного работника. Основными детерминантами межгосударственного перемещения населения и трудовых ресурсов по мнению авторов является значительный контраст в уровнях экономического и социального развития существующий между странами, обменивающимися рабочей силой. Трудовая миграция, имеет ряд положительных аспектов, в связи с этим труд иностранных работников и миграция два параллельно идущих явления, требующих постоянного внимания и изучения.

Автор указывает, что у иностранных граждан в России имеется предусмотренная законодателем возможность трудоустройства посредством обширной нормативной базы закреплена возможность привлечения и беспрепятственного или, в ряде случаев, ограниченного использования иностранных трудовых ресурсов.

В заключении, автор приходит к выводу, что под трудовой дееспособность понимается способность лица приобретать и осуществлять все трудовые права и обязанности, а при соединении данного понятия с понятием правоспособность мы можем прийти к выводу, что реализация способности к труду носит личный характер. Подтверждение данной теории находит свое отражение и в статье 15 ТК РФ, в которой законодатель делает акцент именно на личном характере выполнения работы.

Ключевые слова: система законодательства, трудовая правосубъектность, иностранный работник, трудовая миграция, трудовые ресурсы.

Актуальность темы обусловлена тем, в настоящее время в Российской Федерации работодатели зачастую крайне неохотно принимают на работу иностранных граждан, так как правовое регулирование трансграничного трудоустройства усложнено оформлением множества правовых документов, разобраться в тонкостях, которых в ряде случаев работодатель самостоятельно не может. Экономический прогресс различных государств становится все более, и более зависим от мировых тенденций общественного развития, активного взаимодействия отдельных национальных экономик друг с другом. В настоящее время, заинтересованность развитых стран в привлечении иностранной рабочей силы, способствует возникновению процесса либерализации существующего национального трудового законодательства, в следствие чего иностранные работники получают права равные с работниками принимающей страны. Это способствует возникновению конкуренции между ними и национальными работниками. Однако зачастую правовое положение иностранных работников несет в себе множество сложностей и негативных явлений.

Основными причинами межгосударственного перемещения населения и трудовых ресурсов принято считать значительный контраст в уровнях экономического и социального развития существующий между странами, обменивающимися рабочей силой.

Современный мир стал ареной миграционных процессов. Трудовая миграция, имеет два положительных аспекта, во – первых она помогает людям найти работу в других странах, а во-вторых приносит дополнительный доход в государственный

бюджет. Именно поэтому труд иностранных работников и миграция два параллельно идущих явления, требующих постоянного внимания и изучения. Миграция – это перемещение населения, которое, в широком смысле можно понимать, как любое территориальное перемещение, а в узком смысле означает переселение, то есть смену постоянного места жительства.

Следует согласиться с мнением отдельных исследователей, что «миграция представляет собой сложный процесс, который отличается своеобразием и зависимостью от разнообразных детерминантов, (социальные, политические, экономические, культурные, идеологические и другие) и связанный с добровольным либо вынужденным перемещением, вне зависимости от пересечения внутренних либо внешних границ административно-территориальных образований, вне зависимости от периода пребывания, посредством разных видов транспорта, которое осуществляется с разными целями» [1, с. 341-348].

Миграцию по характеру пересекаемых границ можно поделить на внешнюю и внутреннюю. Именно на внешней миграции будет заострено внимание. Внешней называется миграция, при которой пересекаются государственные границы [2, с.11-13]. Внешняя миграция, это перемещение населения, которое, в широком смысле можно понимать, как любое территориальное перемещение, а в узком смысле означает переселение, то есть смену постоянного места жительства [3, с.104]. Однако следует обратить внимание на то, что при рассмотрении содержания понятия «внешняя трудовая миграция» мы видим, что оно является более широким и включает в себя не только легальный въезд работников-иностранцев на территорию иностранного государства с целью осуществления им оплачиваемой трудовой деятельности, но и нелегальный, за который национальным правом предусмотрена юридическая ответственность.

В настоящее время, ученые выделяют два вида внешней трудовой миграции: к первому виду относится межконтинентальная (в качестве примера можно рассмотреть массовое переселение европейцев за океан в XIX—XX веках); в качестве второго вида принято выделять внутриконтинентальную миграцию (данный вид миграции наиболее распространен в современном мире, примером является миграция из одних европейских стран в другие) [4, с.16-20]. Трудовая деятельность иностранных работников привлекает к себе особое внимание. Какие-то работники получают преференции, иные же сталкиваются с ограничениями. Но для любого иностранного работника существует определенная нормативная база, определяющая его статус, механизм реализации прав и способы защиты.

Определение понятия «трудящийся-мигрант» дано в различных международных документах. В международной практике аналогичную категорию субъектов чаще всего обозначают понятием мигрант. В свою очередь Конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990г. раскрывает понятие трудящийся мигрант как любое лицо, которое будет заниматься или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является (данное определение см. в ст. 2) [5]. Так как данное определение не содержит такую категорию как законность, можно прийти к выводу, что данное понятие включает в себя и нелегальную миграцию.

Акты МОТ также раскрывают содержание понятия трудящийся мигрант. Так данный термин был впервые употреблен в Конвенции МОТ «О трудящихся мигран-

тах» [6]. В статье 11 данной Конвенции указывается, что «трудящимся мигрантом, является лицо, которое мигрирует из своего государства в другое с целью получить работу в другое иностранное государство, и включает в себя всякое лицо, допускаемое в соответствии с законом в качестве работника-мигранта» [6].

Данное определение, в отличие от предыдущего содержит указание на законность нахождения на территории иностранного государства.

При рассмотрении статуса лица, в котором соединены миграционные, гражданские и трудовые аспекты, видна многогранность его содержания.

Основными конвенциями МОТ, выступающими в качестве международно-правовых регуляторов трудовых отношений, являются: Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», Конвенция №98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде» и другие.

На современном международно-правовом регулировании труда базируется Конституция РФ, ТК РФ, иные федеральные законы и нормативные правовые акты.

В России в наиболее полном объеме иностранным гражданам, а равно и иностранным работникам, обеспечиваются конституционные личные права свободы, в остальном присутствуют ограничения. В сфере труда такие ограничения проявляются особо ярко (занятие должностей на государственной службе и т.д.).

Статья 37 Конституции РФ закрепляет положения о том, что «каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду с указанием на то, что труд свободен» [7]. Важным является в формулировке указание «каждый», уравнивая, таким образом, и граждан РФ с иностранными гражданами. Таким образом, в трудовых отношениях российское государство старается максимально улучшить правовое положение работников-иностранцев.

Российская Федерация ратифицировала все 8 Конвенций МОТ, которые содержат четыре основных принципа, провозглашенных в Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [8]. Правовое положение как иностранного гражданина, так и работника регулируется с учетом основных принципов. В настоящее время, конституционные положения, регулирующие различные права и свободы данных лиц, содержатся в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ» [9].

В настоящее время законодательство РФ имеет несколько легальных определений понятия «иностранный гражданин». Так, рассматривая ФЗ № 62-ФЗ можно выделить следующее определение: «иностранный гражданин -лицо, не являющееся гражданином РФ и имеющее гражданство (подданство) иностранного государства, к ним приравниваются лица без гражданства, а также лица, при отсутствии иностранного гражданства имеют вид на жительство» [10].

ФЗ №115-ФЗ содержит иное определение. В соответствии с положениями данного ФЗ – «иностранным гражданином является физическое лицо, которое не является гражданином РФ и способное доказать наличие иностранного гражданства (подданства), что касается лица без гражданства, то им является физическое лицо, которое не имеет гражданства РФ и способное доказать наличие гражданства другого государства» [9]. Данное понятие является более подходящим, по нашему мнению.

Правой статус иностранных работников в РФ предусмотрен такими нормативно-правовыми актами как ТК РФ, ФЗ №115-ФЗ, и другими.

Следует подчеркнуть, что, раскрывая правовой статус, необходимо сделать акцент на правовые гарантии, которые направлены на беспрепятственную реализацию трудовой деятельности и иметь возможность защитить свои права от нарушений. Правовой статус, не подкрепленный гарантиями нельзя рассматривать как полноценный. Именно система гарантий позволяет наиболее полно и реально раскрыть статус иностранного работника.

Гарантии довольно обширны: начиная от общепризнанных на мировом уровне, таких как защита прав и свобод человека, недопущение дискриминации по полу и расовым признакам до гарантий, закрепленных национальными законами в области страхования и т.п.

Например, по обязательному социальному страхованию от профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве работники-иностранцы имеют право на пособия и прочие страховые выплаты [11]. Однако важно уточнить, если заключен гражданско-правовой договор, в нем может не содержаться условие о страховании, в отличие от трудового договора.

Особыми преференциями наделены иностранные работники, которые являются временно пребывающими гражданами в рамках Договора ЕАЭС. Граждане стран-участников данного Договора признаются застрахованными лицами на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством на тех же условиях, что и граждане РФ. Это означает, что данные работники будут получать все пособия за счет Фонда Социального Страхования, в отличие от остальных иностранных работников, которые временно пребывают на территорию РФ, им положены только выплаты по временной нетрудоспособности при условии работы по трудовому договору и перечисления работодателем взносов в ФСС в течении 6 месяцев, до наступления страхового случая.

Актуальность проблемы трудовой правосубъектности не уменьшается на протяжении длительного времени и является поводом для научных споров. Как отмечается в научной литературе: под трудовой правосубъектностью понимается основной самостоятельный элемент содержания правового статуса работника. Она входит в структуру правового положения работника, так как субъекты рассматриваемых отношений не могут не иметь трудовых прав и обязанностей. Трудовая правосубъектность работника определяется его спецификой как субъекта трудовых отношений, и способствует реализации его способностей к труду».

Рассматривая проблему трудовой правосубъектности, мы пришли к выводу, что она длительное время является предметом научных споров. Это связано, прежде всего, с отсутствием легального, закрепленного законодателем определения трудовой правоспособности и дееспособности. Ученые вынуждены в этом случае применять аналогию закона и использовать понятия данные в Гражданском Кодексе РФ [12]. Несмотря на вышеуказанное решение существующей проблемы, нельзя полностью с ним согласиться, так как в данном случае аналогия закона не способна в полной мере передать специфику трудового права. К отличительным особенностям можно отнести: внешнее выражение норм права, сфере распространения, в субъектном составе, в содержании и другие.

Рассматривая трудовую правосубъектность как вид общей правосубъектности, необходимо обратить внимание на позицию А.В. Венедиктова, который в свои работах проводил исследование данного вопроса. А.В. Венедиктов достаточно глубоко проанализировал различия данных понятий и пришёл к выводу, что «отраслевая правосубъектность, проявляется как общее в особенном и выражается в принадлежащих гражданину субъективных правах и лежащих на нем юридических обязанностях» [13].

Как отмечается в научной литературе: «трудовая правосубъектность работника представляет собой способность к правообладанию, способность к правореализации, а также трудовую деликтоспособность. При этом все эти элементы имеют личный характер и составляют одно нераздельное целое» [14].

Следовательно, можно сделать следующие выводы: 1) под трудовой правоспособностью понимается способность иметь трудовые права и обязанности; 2) трудовая дееспособность — это способность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности и, наконец, трудовая деликтоспособность – способность нести ответственность за совершенные правонарушения в сфере труда.

Суммируя вышесказанное, дадим собирательное определение трудовой правосубъектности под которой понимается способность работника-иностранца иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую ответственность, с учетом, установленных в нормативных актах ограничений, исключений, преимуществ.

Все физические лица имеют равные трудовые права и обязанность, однако способности к труду у данных лиц различны, следовательно, необходимо рассмотреть такое понятие как дифференциация в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников.

Рассматривая принципы трудового права, следует обратиться к его основному источнику, а именно к Трудовому Кодексу РФ. Он с одной стороны закрепляет равенство всех работников, а с другой стороны указывает на их дифференциацию в зависимости от отдельных категорий работников, которой посвящен раздел XII ТК РФ.

Данные различия оказывают существенное влияние на возможности осуществления работниками трудовой функции, поэтому законодатель целесообразно установил и регламентировал дополнительные правила поведения для таких субъектов, которые получили наименование в трудовом праве «отдельная категория работников». Целью создания данного раздела является выравнивание возможностей данных работников с возможностями работников, которые относятся к общей категории. Именно поэтому, дифференциация правового регулирования отдельных категорий работников осуществляется в полном соответствии с принципом, закрепленным в ст. 2 ТК РФ. В науке трудового права дифференциация также определяется как «разграничение действующих правовых норм на основе юридически значимых факторов в целях конкретизации общих положений трудового законодательства к определенным категориям субъектов трудового права» [15].

При изучении научной литературы, мы столкнулись с понятием «специальный субъект трудового права». Рассмотрев более детально данное понятие, можно сделать вывод что правовое регулирование труда специального субъекта осуществляется с применением специфического метода, свойственного только трудовому праву

– сочетание единства и дифференциации, законодатель таким образом учитывает не только особенности каждого субъекта, а также выявляет возможности использования общих, установленных для всех работников (общей категории) правил поведения.

Под специальным субъектом трудовых отношений принято понимать лицо, регулирование труда которого производится как общими, так и специальными нормами, на основании которых у него появляется специальная трудовая правосубъектность.

Российским законодательством для иностранных работников установлены, как определенные ограничения, так и преимущества. Для примера, рассмотрим ст.14 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан» [9], в соответствии с которой работник- иностранец не имеет права трудиться на муниципальной службе, на объектах в организациях, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ, заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранцев к которым ограничен федеральными законами другие.

Особую привилегированную категорию иностранных работников составляют высококвалифицированные специалисты, в эту группу входят только работники-иностранцы, имеющие опыт, навыки или достижения в конкретной области профессиональной деятельности.

Подводя итог вышеизложенного, можно сформулировать определение специальной трудовой правосубъектности работника-иностранца, под которой следует понимать его способность иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую ответственность, с учетом установленных в нормативных актах ограничений, исключений, преимуществ.

Содержание такой правосубъектности, исходя из традиционного учения теории права, составляют: правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

В Трудовом кодексе РФ, в отличие от Гражданского отсутствуют понятия право- и дееспособности. Ст. 17 ГК РФ раскрывает понятие правоспособности гражданина, как способности иметь гражданские права и нести обязанности, понятие дееспособности гражданина дано в ст. 21 ГК РФ, как способности своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права [16].

Проводя аналогию между этими двумя кодифицированными нормативным актам, можно предположить, что под трудовой дееспособностью понимается способность лица приобретать и осуществлять все трудовые права и обязанности, а при соединении данного понятия с понятием правоспособность мы можем прийти к выводу, что реализация способности к труду носит личный характер. Подтверждение данной теории находит свое отражение и в статье 15 ТК РФ, в которой законодатель делает акцент именно на личном характере выполнения работы.

Деликтоспособность – это способность лица нести юридическую ответственность за совершенные правонарушения (деликты) [17]. Согласно ст.13.3 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан» для иностранного работника установлен 18-летний возраст [9].

Таким образом, проблема определения трудовой правосубъектности иностранного работника, в настоящее время, является весьма актуальной из- за отсутствия таких основных понятий как: трудовая правоспособность и дееспособность в трудовом праве. На основании проведенного выше исследования, можно сделать вывод о

том, что под специальной трудовой правосубъектность иностранного работника следует понимать его способность иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую ответственность, с учетом установленных в нормативных актах ограничений, исключений, преимуществ.

Список литературы:

1. Трифонов С.Г. К вопросу об уточнении содержания термина «миграция» // Сборник научных трудов XXI Международной научной конференции «Муромцевские чтения. Неопределённости права в доктрине, законодательстве и юридической практике». - Москва, 2021. - С. 341-348.
2. Хелтон А. Правовые аспекты предотвращения вынужденной миграции. - М., 1998. - С. 11-13.
3. Хабриева Т.Я. Миграционное право: теория и практика. - М., 2008. - С.104.
4. Рязанцев С.В., Касымов О.К. Трансформация миграционной политики России: тренды, приоритеты, место стран Центральной Азии // Миграционное право. - 2021. - № 2. - С. 16 - 20.
5. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.) // СПС Гарант
6. Конвенция Международной Организации Труда № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Женева, 1 июля 1949 г.) // СПС Гарант.
7. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). Поправки, внесенные Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, вступили в силу 4 июля 2020 года (Указ Президента РФ от 03.07.2020 № 445). Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
8. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. - №-238, 16.12.1998
9. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.10.2021) // Парламентская газета. № 144. 31.07.2002
10. Федеральный закон от 31.05.2002 № 62-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О гражданстве Российской Федерации" // Парламентская газета. - №104, 05.06.2002
11. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ (по сост. на 20.01.2021) // СЗ РФ. - 1998. - №31. - Ст. 3803
12. Лебедева Г.П., Чернышева Л.А. Трудовая правосубъектность: актуальные проблемы теории и практики. - М., 2015. - С.32.
13. Венедиктов А.В. О субъектах социалистических правоотношений. - М., 1955. - № 6. - С. 18-19.
14. Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть/под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб., 2013. - С.309.
15. Словарь иностранных слов/под ред. А. С. Кобякова. - М., 2016. - С.47.
16. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (посост. на 20.01.2021) // СЗ РФ. 1994. №32. Ст.3301.
17. Правоведение: учебник/под ред. В.М. Шафиров. - М., 2011. - С.70.

Trifonova K.V. Institute of labor justice of foreign employees: system analysis // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2022. – Т. 8 (74). № 1. – P. 300-307.

The article provides a systematic analysis of the institution of labor legal personality of a foreign worker. The main determinants of interstate movement of population and labor resources, according to the authors, are the significant contrast in the levels of economic and social development that exists between countries exchanging labor. Labor migration has a number of positive aspects, in this regard, the labor of foreign workers and migration are two parallel phenomena that require constant attention and study. The author points out that foreign citizens in Russia have the possibility of employment provided by the legislator through an extensive regulatory framework, the possibility of attracting and unhindered or, in some cases, limited use of foreign labor resources is secured.

In conclusion, the author comes to the conclusion that working capacity is understood as the ability of a person to acquire and exercise all labor rights and obligations, and when this concept is combined with the concept of legal capacity, we can come to the conclusion that the realization of the ability to work is personal

in nature. Confirmation of this theory is reflected in article 15 of the Labor Code of the Russian Federation, in which the legislator focuses on the personal nature of the work.

Key words: system of legislation, labor personality, foreign worker, labor migration, labor resources.

Spisok literaturi:

1. Trifonov S.G. TK voprosu ob utochnenii soderzhaniya termina «migratsiya» // Sbornik nauchnykh trudov KHXI Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii «Muromtsevskiy chteniya. Neopredelonnosti prava v doktrine, zakonodatel'stve i yuridicheskoy praktike». - Moskva, 2021. - S. 341-348.
2. Khelton A. Pravovyye aspekty predotvrashcheniya vynuzhdennoy migratsii. - M., 1998. - S. 11-13.
3. Khabriyeva T.YA. Migratsionnoye pravo: teoriya i praktika. - M., 2008. - S.104.
4. Ryazantsev S.V., Kasymov O.K. Transformatsiya migratsionnoy politiki Rossii: trendy, priority, mesto stran Tsentral'noy Azii // Migratsionnoye pravo. - 2021. - № 2. - S. 16 - 20.
5. Mezhdunarodnaya konventsia o zashchite prav vsekh trudyashchikhsya-migrantov i chlenov ikh semey (prinyata rezolyutsiyey 45/158 General'noy Assamblei OON ot 18 dekabrya 1990 g.) // SPS Garant
6. Konventsia Mezhdunarodnoy Organizatsii Truda № 97 o trudyashchikhsya-migrantakh (peresmotrennaya v 1949 godu) (Zheneva, 1 iyulya 1949 g.) // SPS Garant
7. "Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii" (prinyata vsenarodnym golosovaniyem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennyimi v khode obscherossiyskogo golosovaniya 01.07.2020). Popravki, vnesennyye Zakonom RF o popravke k Konstitutsii RF ot 14.03.2020 № 1-FKZ, vstupil v silu 4 iyulya 2020 goda (Ukaz Prezidenta RF ot 03.07.2020 № 445). Ofitsial'nyy tekst Konstitutsii RF s vnesennymi popravkami ot 14.03.2020 opublikovan na Ofitsial'nom internet-portale pravovoy informatsii <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
8. Deklaratsiya Mezhdunarodnoy organizatsii truda "Ob osnovopolagayushchikh printsipakh i pravakh v sfere truda" (prinyata v g. Zheneva 18.06.1998) // Rossiyskaya gazeta. - №238, 16.12.1998
9. Federal'nyy zakon ot 25.07.2002 № 115-FZ (red. ot 02.07.2021) "O pravom polozhenii inostrannykh grazhdan v Rossiyskoy Federatsii" (s izm. i dop., vstup. v silu s 31.10.2021) // Parlamenskaya gazeta. № 144. 31.07.2002
10. Federal'nyy zakon ot 31.05.2002 № 62-FZ (red. ot 30.12.2020) "O grazhdanstve Rossiyskoy Federatsii" // Parlamenskaya gazeta. №104, 05.06.2002
11. Ob obyazatel'nom sotsial'nom strakhovanii ot neschastnykh sluchayev na proizvodstve i professional'nykh zabolevaniy: Federal'nyy zakon ot 24.07.1998 №125-FZ (po sost. na 20.01.2021) // SZ RF.-1998.- №31.- St. 3803
12. Lebedeva G.P., Chernysheva L.A. Trudovaya pravosub'yektnost': aktual'nyye problemy teorii i praktiki. - M., 2015. - S.32.
13. Venediktov A.V. O sub'yektakh sotsialisticheskikh pravootnosheniy. - M., 1955. - № 6. - S. 18-19.
14. Kurs rossiyskogo trudovogo prava. V 3 t. T.1: Obschaya chast'/pod red. Ye.B. Khokhlova. - SPb., 2013. - S.309.
15. Slovar' inostrannykh slov/pod red. A. S. Kobyakova. - M., 2016. - S.47.
16. Grazhdanskiy kodeks Rossiyskoy Federatsii (chast' pervaya): Federal'nyy zakon ot 30.11.1994 № 51-FZ (po sost. na 20.01.2021) // SZ RF. 1994. №32. St.3301.
17. Pravovedeniye: uchebnyy pod red. V.M. Shafirova. - M., 2011. - S.70.