

УДК 340

DOI: 10.34670/AR.2022.72.77.033

Правовые особенности расторжения трудового и служебного контракта по инициативе работодателя (нанимателя)

Фомина Мария Геннадиевна

Кандидат политических наук, доцент,
доцент кафедры конституционного,
административного и уголовного права,
Среднерусский институт управления (филиал),
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
302028, Российская Федерация, Орел, бульвар Победы, 5а;
e-mail: mgfomina@rambler.ru

Тихомирова Ольга Александровна

Старший преподаватель,
Среднерусский институт управления (филиал),
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
302028, Российская Федерация, Орел, бульвар Победы, 5а;
e-mail: tixomirovasovet19@yandex.ru

Тихомирова Анастасия Павловна

Студент,
Среднерусский институт управления (филиал),
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
302028, Российская Федерация, Орел, бульвар Победы, 5а;
e-mail: tixomirova.ap@yandex.ru

Аннотация

В статье авторы предприняли попытку проанализировать **особенности** такого явления как расторжение трудовых договоров и служебных контрактов их различия, а также особенности реализации данной процедуры. **На основании проведенного исследования авторы пришли к вводу, что** вопросы законодательного регулирования вопросов расторжения трудовых договоров и контрактов в нашей стране решаются посредством принятия соответствующих законов федерального уровня, в которых можно уловить схожие тенденции и позиции. Однако порядок прекращения служебного контракта урегулирован не в полной мере и требует дополнительной регламентации, которая соотносилась бы с положениями Трудового кодекса Российской Федерации. Вопросы законодательного регулирования вопросов расторжения трудовых договоров и контрактов

в нашей стране решаются посредством принятия соответствующих законов федерального уровня, в которых, в определении правильности и разумности в этом вопросе, можно уловить схожие тенденции и позиции. В свою очередь, действующее законодательство предусматривает перечень оснований прекращения государственной гражданской службы, который дифференцирован по различным основаниям, включая отдельные особенности оформления отдельных процедур, возможность включения в кадровый резерв, возможность получения отдельных льготных выплат. При этом сам порядок прекращения служебного контракта урегулирован не в полной мере и требует дополнительной регламентации, которая соотносилась бы с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Для цитирования в научных исследованиях

Фомина М.Г., Тихомирова О.А., Тихомирова А.П. Правовые особенности расторжения трудового и служебного контракта по инициативе работодателя (нанимателя) // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 8А. С. 235-244. DOI: 10.34670/AR.2022.72.77.033

Ключевые слова

Трудовой договор, контракт, служебный контракт, орган государственной власти, трудовое право.

Введение

Действующее законодательство РФ регламентирует порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя, устанавливает гарантии прав отдельных категорий работников и предусматривает механизм защиты трудовых прав. Причём, расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть признано судом законным только в том случае, если оно осуществлено по основанию, названному в законе.

Основная часть

Аспект правового регулирования вопроса расторжения трудового договора уже давно находится в сфере исследовательского интереса, и по своей природе может быть разделен на два подхода.

Первый, рассматривает вопрос расторжения трудового договора – в силу того, что трудовые отношения, в большинстве своем, сфера действия частного права – должен (или может) рассматриваться посредством указания на эти условия в самом трудовом соглашении. То есть, предлагается регулировать данный вопрос посредством соглашения, в основе которого лежат исключительно волеизъявления работника и работодателя, притом, что указания на увольнение в законе, априори могут и не быть обязательными к исполнению в определенных случаях [Нефедьев, 2020, 220].

Примером реализации такого подхода является фактура развития событий, при условии, что работник допустил грубое нарушение закона в части нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Здесь, несмотря на то, что данный проступок уже образует состав основания, позволяющего расторгнуть трудовой договор, решение о его расторжении зависит

от желания (инициативы) работодателя, а следовательно, вопрос законодательного определения основания можно оставить на усмотрение самих сторон будущего соглашения.

Необходимо отметить, что рациональное представление о реализации такого подхода опирается в целом на тот принцип, что отношения между работником и работодателем должны строиться на взаимном уважении и равенстве при решении значимых вопросов их развития, и что не маловажно, эта самая реализация очень часто практикуется там, где свобода трудового договора не является мифологическим явлением, а представляет собой действительно постоянно развивающееся социальное направление, в том числе и позволяющее решать работодателю и работнику вопросы (последствия развития отношений), которые предусмотреть законом просто невозможно. В частности, примером такого подхода могут служить различные позиции законодательного регулирования вопросов расторжения трудовых соглашений в развитых странах Европы и США.

Также необходимо отметить, что на сегодняшний день перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя достаточно широкий и охватывает самые различные ситуации, чего нельзя сказать о ранее действовавшем Кодексе законов о труде Российской Федерации, где исчерпывающие основания расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации предусматривало в ст. 33 Трудового кодекса РФ только восемь пунктов. Возможно, для работника узкий перечень подобных оснований намного выгоднее, но не стоит забывать, что не только работодатель может злоупотреблять своими правами. Баланс соблюдения интересов и защита законных прав и интересов обеих сторон должны соблюдаться в равной мере. Неконтролируемое расширение условий для расторжения трудового договора может привести к различным нежелательным последствиям.

Примером реализации такой свободы может служить ситуация, которая складывается во взаимоотношениях работодателя и работника в США. Так, как человек нанимается на работу по принципу «at will» («по желанию», «по своей воле»), то из него вытекает, что работодатель имеет полное право уволить работника без причины и уведомления. Исключениями из подобных ситуаций являются случаи явной дискриминации (по признаку пола, расы, национальности и т.д.), либо в случаях, когда подобное прямо запрещено контрактом. Положительным является тот факт, что данный принцип работает для обеих сторон, то есть работник так же имеет право в любое время расторгнуть трудовой контракт, не объяснив работодателю причину своего увольнения.

Однако ни в одном законе США даже не прописан срок уведомления об увольнении с обеих сторон.

В своем интервью МаганХилл, ведущая сотрудница офиса юридической фирмы SquirePattonBoggs' в Колумбусе, штат Огайо, объясняет, что в практике установился общий срок в две недели, если иной срок не установлен законом WarnAct 1988 года (компании с численностью от 100 человек обязаны предупреждать своих сотрудников о закрытии производства и массовых сокращениях не менее чем за 60 календарных дней). Также она подчеркивает, что оговаривать пункты о выходном пособии имеют право только сотрудники высокого уровня, так как опять же законы США нигде не прописывают подобного понятия.

Противоположные положения отражены в трудовом законодательстве Италии. Основой для увольнения работника по инициативе работодателя является стаж работы, то есть практически в каждый коллективный договор включается правило об «аттракции»: работодатель имеет право уволить работника с определенным непрерывным трудовым стажем только за дисциплинарные проступки [Погорелова, 2018, 538].

Данное правило распространяется только на случаи, когда работник против увольнения. Что касается сроков предупреждения работника о его увольнении, то он рассчитывается в каждом случае отдельно и зависит не только от стажа, но и от категории. Например, управленца среднего звена с пятилетним стажем нужно предупредить об увольнении за три месяца. Так же усматривается большое влияние стажа работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в Канаде. Только здесь данный аспект имеет иное применение: он напрямую связан со сроком уведомления об увольнении. Если работник проработал в компании более 10 лет, то работодатель обязан уведомить его не менее чем за 8 недель о предстоящем увольнении.

Уникальной является трудовая культура в Японии, так как увольнение работника по инициативе работодателя считается максимально редкой мерой и применяется в исключительных случаях (например, совершение работником преступления или полное несоответствие занимаемой должности). Японские работодатели настолько заботятся о своих сотрудниках, что даже если проводится сокращение штата, то это делается очень редко, постепенно и с предоставлением различных пособий, содержаний и отступных.

Следующей отличительной чертой является система пожизненного найма, то есть работник в молодом возрасте приходит устраиваться на работу и остается там работать до пенсии, причем во избежание процедуры увольнения работника могут перевести, например, в другой отдел, где меньшая нагрузка.

Таким образом, при сравнительном анализе сразу видна разница не только оснований расторжения трудового договора, но и определенных последствий, связанных с его осуществлением. Так, в США тотальная свобода трудовых правоотношений влечет к отсутствию защиты со стороны государства в случае увольнения без обоснования причины, но, с другой стороны, это в какой-то степени, упрощает данную процедуру. Система Италии и Канады все-таки имеет оттенок несправедливости и неравенства, так как работники с небольшим стажем не имеют всех тех гарантий, которые предоставлены тем, кто проработал достаточно длительный срок. Положительный механизм прекращения трудовых правоотношений в Японии обеспечивает стабильную работу в течение всей жизни, однако, ограничивая динамику развития карьерного роста за пределами одного места работы [Бугров, 2013, 461].

С одной стороны, подобная свобода трудовых правоотношений очень упрощает процедуру увольнения, но с другой, отсутствие срока уведомления и выходных пособий на законодательном уровне приводит к нарушению прав, как работника, так и работодателя, и не влечет никаких законодательно закрепленных последствий.

Другим подходом законодательного регулирования является обратная концепция, которая, по мнению иных исследователей, является единственной возможной только потому, что последствия развития трудовых отношений рассчитать крайне сложно, и процесс выхода из данных отношений, а точнее основания для выхода из такого процесса, должны носить, прежде всего, открытый и прозрачный характер.

Некоторые работодатели, как утверждает исследователь Н.В. Демидов, осознавая слабые места законов, стараются сразу же использовать это в свою сторону, тем более что культура, сложившаяся на фоне общего развития отношений между работником и работодателем, особенно в части разрешения трудового спора в суде, показывает, что лишняя свобода в выборе оснований для увольнения может привести не просто к нарушению прав работников, но и к последствиям, влекущим невозможность впоследствии восстановления нарушенных прав

[Демидов, 2018, 146].

В настоящий момент вопрос законодательного регулирования вопроса расторжения трудовых соглашений, в том числе и по инициативе работодателя, разрешается на основании законов, принимаемых, прежде всего, на федеральном уровне [Боловина, 2019, 17]. К таким актам относится Трудовой кодекс Российской Федерации, определяющий общие основания для всех работающих граждан и осуществляющих свою деятельность на основании трудового договора, включая вопросы определения основания при таком расторжении для муниципальных служащих.

Другими актами являются те законы, которые затрагивают сферу государственной службы, и которые могут устанавливать иные основания, (не предусмотренные трудовым законодательством), предоставляющие работодателю, а в данном случае государству, с учетом специфики определенной деятельности, использовать право расторгать отношения с сотрудником по собственной инициативе [Коломоец, 2019, 15]. К их числу относится такой нормативный правовой акт, как Федеральный закон 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», где одним из оснований для расторжения служебного контракта со служащим по инициативе представителя нанимателя, и не предусмотренное трудовым законодательством, является утрата доверия со стороны представителя нанимателя к гражданскому служащему, при условии нарушения правил, предусмотренных современным антикоррупционным законодательством (ст. 37 «Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя»).

Указанным федеральным законом предусмотрены и иные основания для увольнения, среди которых такие: несоответствие занимаемой должности, несоответствующее состояние здоровья, низкий уровень квалификации служащего, прекращение допуска служащего к государственной тайне, определенного соответствующим законодательством, и др.

В частности, представитель нанимателя (органа государственной власти) имеет полное право расторгнуть контракт с гражданским служащим в порядке, определяющим ст. 27 ФЗ №79-ФЗ прохождение установленного испытания, при условии, что результаты, полученные в ходе, или по истечении такого испытания, будут неудовлетворительными. Такое право у представителя нанимателя возникает до истечения установленного срока испытания, при этом наниматель обязан поставить в известность работника о принятом решении путем письменного извещения, указав при этом конкретные причины, не позднее, чем за 3 дня до конца испытания (ч. 7 ст. 27 Федерального закона № 79-ФЗ).

Основания, предусматривающие разрыв отношений между представителем нанимателя и служащим также предусмотрены положениями вышеуказанного ФЗ №79-ФЗ, среди которых основными являются:

- а) несоответствие занимаемой должности;
- б) несоответствие состояния здоровья служащего, установленного к конкретной должности;
- в) выводы аттестационной комиссии о профнепригодности;
- г) утрата доверия со стороны представителя нанимателя (несоблюдение ограничений, конфликт интересов, образованный коррупционными соображениями, неоднократное уклонение от исполнения служебных обязанностей и др.);
- д) прогулы и нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения;
- е) нарушение принципов сохранения служебной и государственной тайны и др.

Несмотря на категоричность оснований, указанных данным законом, в самом законе предусмотрены исключения, которые не позволяют расторгнуть контракт с гражданским

государственным служащим, среди которых: пребывание служащего в отпуске или по причине временной нетрудоспособности протяженностью более 4-х месяцев, а также период, в течение которого служащий отсутствовал на службе по причине увечья, повреждения, вызванного ранее интересами самой службы.

Отдельное внимание нужно уделить вопросам прекращения полномочий в отношении отдельной категории граждан, занимающих государственные должности, составляющих независимую ветвь власти – судей.

В частности, учитывая, что судьи, согласно ст.121 Конституции России и положениям Федерального конституционного закона от 31.12.1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации», несменяемы, данная диспозиция ставит законодателя в условия выработки отдельного подхода к данной категории граждан при разрешении вопроса о прекращении полномочий, не зависящего от воли самого судебного чиновника. Среди таких оснований, предусмотренных ст. 15 ФКЗ №1 «О судебной системе Российской Федерации» указано, что полномочия могут быть прекращены досрочно не иначе, как по решению квалификационной коллегии судей, где вопрос такого прекращения будет разрешаться, исходя только из одного основания – совершение дисциплинарного проступка, нарушающего положения Закона РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» и (или) кодекса судейской этики.

Возникает необходимость рассмотреть вопрос, какая роль в регулировании данного вопроса отводится органам государственной власти субъектов Российской Федерации. К примеру, нужно обратить внимание на то, что основания для продолжения полномочий судей, а, следовательно, и их прекращения, не всегда регулируются федеральными законами.

Так, принятые изменения, внесенные на федеральном уровне, послужили причиной для вынесения на рассмотрение и принятия поправок со стороны законодательных органов субъектов Российской Федерации. К примеру, законодательным органом Орловской области (Орловским областным Советом народных депутатов) внесен ряд поправок в закон Орловской области от 6 июля 2021 года № 2635-ОЗ «О мировых судьях в Орловской области», в частности, расширивший полномочия судей в Орловской области, увеличив срок их пребывания на должности до предельного возраста, предусмотренного законом для судей системы судов общей юрисдикции – 70 лет.

Другим актуальным вопросом исследования является то, что законы отдельных субъектов Российской Федерации не регулируют порядок заключения или расторжения трудовых соглашений (контрактов) с государственными служащими. К примеру, одним из основополагающих областных законов в сфере регулирования деятельности прохождения гражданской службы является Закон Орловской области от 4 июня 2012 года № 1350-ОЗ «О регулировании отдельных правоотношений в сфере государственной гражданской службы Орловской области».

В данном законе указаны должности гражданской службы, квалификационные требования к ним, кадровая служба государственного органа, оплата труда государственных гражданских служащих, их социальные гарантии, поощрения, служебная дисциплина на гражданской службе, описывается формирование кадрового состава гражданской службы. Вместе с тем, в этом источнике, несмотря на то, что его издание является логичным продолжением действия федеральных актов, регулирующих организационные вопросы прохождения государственной гражданской службы, нет норм, которые бы вносили отдельные требования к государственным служащим в части установления оснований для прекращения действия служебных контрактов.

В свою очередь, требования о необходимости прекращения служебного контракта могут регулироваться и в другом направлении служебной деятельности, где такие вопросы касаются непосредственно не только органов государственной власти, но и других властных структур. Так, в частности, к таким видам управленческой деятельности относится муниципальная служба, алгоритм которой, в части регулирования вопросов прекращения служебного контракта на территории Орловской области, определяется положениями регионального закона Орловской области от 09.01.2008 № 736-ОЗ «О муниципальной службе в Орловской области».

Так, в соответствии с ч.6 ст.15 Закона (поступление на муниципальную службу) в случае назначения на должность гражданина, его поступление оформляется на условиях, предусмотренных именно трудовым законодательством, то есть актом, удостоверяющим факт соглашения между субъектами данных отношений будет трудовой договор, и регулироваться в дальнейшем данные отношения будут положениями федеральным законодательством.

В то же время, согласно ч.7 ст.15 того же Закона, лицо, которое было утверждено на должность главы администрации, должно будет заключить с органом муниципального образования именно служебный контракт, при этом в Законе отсутствует норма, определяющая порядок его расторжения.

Таким образом, вопросы законодательного регулирования вопросов расторжения трудовых договоров и контрактов в нашей стране решаются посредством принятия соответствующих законов федерального уровня, в которых, в определении правильности и разумности в этом вопросе, можно уловить схожие тенденции и позиции.

В свою очередь, действующее законодательство предусматривает перечень оснований прекращения государственной гражданской службы, который дифференцирован по различным основаниям, включая отдельные особенности оформления отдельных процедур, возможность включения в кадровый резерв, возможность получения отдельных льготных выплат. При этом сам порядок прекращения служебного контракта урегулирован не в полной мере и требует дополнительной регламентации, которая соотносилась бы с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключение

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержится ряд статей, где в разных интерпретациях упоминается о том, что права и обязанности сторон трудового договора прекратили свое действие, при этом данное прекращение находит выражение сразу же в трех терминах: «прекращение трудового договора» (ст.77, 83, 84 ТК РФ); «расторжение трудового договора» (ст. 71, 78, 80, 81 ТК РФ) и «увольнение работника» (ст. 80,81 ТК РФ).

Трудовое законодательство, как мы уже указали, содержит несколько понятий, среди которых основными выступают: «прекращение трудового договора», «увольнение работника», а также такой термин, как «расторжение трудового договора». В то же время, как такие нормативные правовые акты, как Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» вводят такие значения для расторжения трудовых (служебных) отношений, как «освобождение от замещаемой должности».

Из чего следует, что, по-прежнему, внося коррективы в законодательство относительно правильности регулирования (установления) основания для расторжения трудовых отношений,

а также служебных контрактов, законодатель наполняет их терминологией, суть которой в самом законе предметно не отражается.

Библиография

1. Боловина Н.А. Правовые последствия незаконного расторжения трудового договора по инициативе работодателя // *Нормы международного права как источник российского законодательства*. 2019. С. 16-18.
2. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и зарубежном праве. Пермь, 2013. С. 461-462.
3. Демидов Н.В. Особенности реализации норм об увольнении работника по инициативе работодателя в 90-е годы // *Lex russica*. 2018. № 12 (145). С. 145-156.
4. Колomoец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения. М.: Проспект, 2019. С. 15.
5. Нефедьев Д.Ю. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя // *Молодежь и наука: шаг к успеху*. 2020. С. 218-223.
6. Погорелова Т.И. Сравнительно-правовой анализ отдельных оснований и порядка увольнения работника по инициативе работодателя в РФ и за рубежом // *Уголовный закон: современное состояние и перспективы развития*. 2018. С. 538-543.
7. Blinova Y. Legal nature of the contract with the volunteer in Russia and Germany // *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. – 2019. – Т. 4. – №. 19. – С. 150-156.
8. Brodie D. *The Future of the Employment Contract*. – Edward Elgar Publishing, 2021.
9. Hakanen J. J. et al. Testing demands and resources as determinants of vitality among different employment contract groups. A study in 30 European countries // *International journal of environmental research and public health*. – 2019. – Т. 16. – №. 24. – С. 4951.
10. Reuter M. et al. Do temporary workers more often decide to work while sick? Evidence for the link between employment contract and presenteeism in Europe // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2019. – Т. 16. – №. 10. – С. 1868.

Legal features of termination of an employment and service contract on the initiative of employer

Mariya G. Fomina

PhD in Political Science,
Associate Professor,
Department of Constitutional, Administrative and Criminal Law,
Central Russian Institute of Management (branch),
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
302028, 5a, Pobedy b., Orel, Russian Federation;
e-mail: mgfomina@rambler.ru

Ol'ga A. Tikhomirova

Postgraduate,
Central Russian Institute of Management (branch),
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
302028, 5a, Pobedy b., Orel, Russian Federation;
e-mail: tixomirovasovet19@yandex.ru

Anastasiya P. Tikhomirova

Graduate Student,
Central Russian Institute of Management (branch),
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
302028, 5a, Pobedy b., Orel, Russian Federation;
e-mail: tixomirova.ap@yandex.ru

Abstract

In the article, the authors tried to analyze the features of such a phenomenon as the termination of employment contracts and service contracts, their differences, as well as the features of the implementation of this procedure. Based on the study, the authors concluded that the issues of legislative regulation of the issues of termination of employment contracts and contracts in our country are resolved through the adoption of relevant laws at the federal level, in which similar trends and positions can be caught. However, the procedure for terminating a service contract is not fully regulated and requires additional regulation, which would be consistent with the provisions of the Labor Code of the Russian Federation. The issues of legislative regulation of the issues of termination of employment contracts and contracts in our country are resolved through the adoption of relevant laws at the federal level, in which, in determining the correctness and reasonableness in this matter, one can catch similar trends and positions. In turn, the current legislation provides for a list of grounds for termination of the state civil service, which is differentiated on various grounds, including certain features of the design of certain procedures, the possibility of being included in the personnel reserve, the possibility of receiving certain preferential payments. At the same time, the very procedure for terminating a service contract is not fully regulated and requires additional regulation, which would be consistent with the provisions of the Labor Code of the Russian Federation.

For citation

Fomina M.G., Tikhomirova O.A., Tikhomirova A.P. (2022) Pravovye osobennosti rastorzheniya trudovogo i sluzhebnoho kontrakta po initsiative rabotodatelya (nanimatelya) [Legal features of termination of an employment and service contract on the initiative of employer]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 12 (8A), pp. 235-244. DOI: 10.34670/AR.2022.72.77.033

Keywords

Employment contract, contract, service contract, public authority, labor law.

References

1. Bolovina N.A. (2019) Pravovye posledstviya nezakonnogo rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotodatelya [Legal consequences of illegal termination of the employment contract at the initiative of the employer]. In: *Normy mezhdunarodnogo prava kak istochnik rossiiskogo zakonodatel'stva* [Norms of international law as a source of Russian legislation].
2. Bugrov L.Yu. (2013) *Trudovoi dogovor v Rossii i zarubezhnom prave* [Employment contract in Russia and foreign law]. Perm.
3. Demidov N.V. (2018) Osobennosti realizatsii norm ob uvol'nenii rabotnika po initsiative rabotodatelya v 90-e gody [Features of the implementation of the norms on the dismissal of an employee at the initiative of the employer in the 90s]. *Lex russica*, 12 (145), pp. 145-156.

4. Kolomoets E.E. (2019) *Trudovoi dogovor i sluzhebnyi kontrakt: problemy teorii i pravoprimeneniya* [Labor contract and service contract: problems of theory and law enforcement]. Moscow: Prospekt Publ.
5. Nefed'ev D.Yu. (2020) Osnovaniya rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotodatelya [Grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer]. In: *Molodezh' i nauka: shag k uspekhu* [Youth and science: a step towards success].
6. Pogorelova T.I. (2018) Sravnitel'no-pravovoi analiz otidel'nykh osnovanii i poryadka uvol'neniya rabotnika po initsiative rabotodatelya v RF i za rubezhom [Comparative legal analysis of individual grounds and the procedure for dismissal of an employee at the initiative of the employer in the Russian Federation and abroad]. In: *Ugolovnyi zakon: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya* [Criminal law: current state and development prospects].
7. Blinova, Y. (2019). Legal nature of the contract with the volunteer in Russia and Germany. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(19), 150-156.
8. Brodie, D. (2021). *The Future of the Employment Contract*. Edward Elgar Publishing.
9. Hakanen, J. J., Ropponen, A., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2019). Testing demands and resources as determinants of vitality among different employment contract groups. A study in 30 European countries. *International journal of environmental research and public health*, 16(24), 4951.
10. Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T. M., Ruhle, S., Ghezzi, V., ... & Dragano, N. (2019). Do temporary workers more often decide to work while sick? Evidence for the link between employment contract and presenteeism in Europe. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1868.