

独联体国家劳动合同法法律要素比较分析

耿玉娟

(郑州大学 法学院, 河南 郑州 450001)

摘 要:独联体各成员国法律制度的产生和发展,是一个循序渐进、不断完善的过程。在独联体国家法律脱离苏联体制模式独立的过程中,每一个独联体国家都在设法创造一个最佳的法律条件,设法调和雇佣关系各方的利益,都在积极以立法推动劳动关系的改革。然而,一些独联体国家目前的劳动立法对调节实践中出现的雇员和雇主之间的矛盾是远远不够的,缔结劳动合同程序的合法性没有得到充分保障,其协调劳动关系各方不同利益的作用并没有得到充分发挥。在这方面,对于独联体国家来说,有必要坚持遏制雇主根据自己的意愿与雇员缔结有期限劳动合同的权力,以及减少对雇员提出解除劳动合同的限制,抵制弱化劳动法律制度的行为,加强工会组织保护员工权利的能力。

关键词:独联体;劳动合同;法律要素;比较

中图分类号:DF07

文献标识码:A

文章编号:1000-2359(2014)01-0103-05

作者简介:耿玉娟(1974—),女,黑龙江哈尔滨人,郑州大学法学院博士生,河南财经政法大学法学院副教授,主要从事宪法与行政法学专业研究。

在独联体国家经济向市场经济过渡的过程中,劳动法调整的社会关系发生了重大变化。目前,独联体国家法学界对其劳动法律制度的改革与完善进行了相应的讨论,出现了不少有价值的研究成果。相比之下,我国法学界对独联体国家劳动法律制度的改革完善虽然投以关注,但缺乏深入透彻的研究和挖掘。研究独联体国家劳动法律制度的相关问题,能够为中国劳动法律制度的进一步改革和完善提供可资借鉴的经验。

一、独联体国家劳动合同法法律制度的理论阐释

作为劳动法核心制度的劳动合同是雇员与雇主之间根据劳动法和其他规范性法律文件建立劳动法律关系的基础。在当前信用危机的环境下,利用劳动合同对雇员实行法律保护具有特别重要的意义,其迫切性尤为凸显。

(一)独联体国家劳动合同概念之比较

劳动关系是社会关系最基本的要素,劳动关系双方主体对于确定劳动合同的概念起着决定作用。劳动合同双方主体在劳动关系领域具有一般的法律地位,不取决于具体的劳动形式、职业、专业和熟练程度。

劳动合同概念的界定在很多国家是相似的,但是也具有一定的区别。

在所有独联体国家的劳动法中,都包含有劳动合同的定义(概念)。阿塞拜疆劳动法(第3条),塔吉克斯坦劳动法(第26条)和乌克兰劳动法(第21条)利用了两个术语“劳动合同”“契约”;而在白俄罗斯劳动法中(第17条),契约指的是有期限劳动合同的各种不同表现形式^[1]。根据阿塞拜疆劳动法(第3条)的规定,劳动合同(契约)——是雇员与雇主之

间根据单独的程序缔结的书面合同。该劳动合同的定义反映了劳动关系的基本条件、劳动合同双方的权利和义务。亚美尼亚劳动法(第 83 条)的规定,劳动合同——是雇员与雇主之间的协议,根据该协议,雇员在遵守劳动纪律的前提下,有义务根据专业、技能水平提供一定的劳务,而雇主有义务按照合同的规定提供一定的工作岗位、支付约定的劳动报酬,并且保障劳动条件^[2]。俄罗斯联邦劳动法(第 56 条)和哈萨克斯坦劳动法(第 1 条)的规定,雇主根据雇员的劳动能力有义务为雇员提供工作岗位,保障劳动条件,及时和足额的支付劳动报酬,而雇员有义务亲自履行劳动协议规定的职能,遵守内部劳动规章。

为了遏制雇主在实践中用民事法律行为取代劳动合同的情况,规避向雇员提供劳动法所赋予雇员的权利和保障,在独联体国家新的劳动立法中对此行为进行了相应的法律限制。哈萨克斯坦劳动法(第 27 条)把劳动合同和其他形式的合同作了区别性的规定^[3]。俄罗斯劳动法(第 11 条)规定,在某些情况下,如果法院查明,具有民事法律性质的合同在实践中调整劳动法律关系,则对于这样的关系适用劳动法和包涵劳动法规的其他法律^[4]。在吉尔吉斯斯坦和俄罗斯的劳动法中,确定具体劳动合同概念的定义时,雇员有义务亲自履行该协议规定的劳动义务,纳入劳动法的这些规定对于保护雇员以及工会的权力是至关重要的。

因此,从独联体国家劳动法对劳动合同的定义可以得出,劳动合同是双方的协议,其中一方是公民,缔结劳动合同是为了履行一定的工作职能,而劳动合同的另一方是接受该公民进行工作的用人单位(雇主或者授权单位、自然人或者法人)。

(二)独联体国家劳动合同内容之比较

劳动合同的内容是确定合同双方权利和义务的总和,劳动合同的每一方主体都享有劳动合同和劳动法规定的权利和义务,双方承诺服从该组织在劳动方面的法律规定。大多数独联体国家的劳动法都规定了劳动合同的具体内容,劳动合同的内容分为强制性(实质)内容和补充性内容。

劳动合同的内容一般应该包括劳动合同主体的一些资料。根据阿塞拜疆劳动法第 43 条、亚美尼亚劳动法第 84 条、白俄罗斯劳动法第 19 条、哈萨克斯坦劳动法第 28 条、吉尔吉斯斯坦劳动法第 54 条、摩尔多瓦劳动法第 49 条的规定,下列条件是必须列入劳动合同内容的:工作地点、劳动能力、雇员具体的工作内容、工作开始的日期,如果缔结的是有期限的合

同,合同的有效期间、劳动报酬、工作时间和休假制度也要纳入劳动合同。作为一般原则,工作地点应该理解为合同签订之日雇主单位所在地,合同双方可以在合同中约定具体的工作地点,可以是一个部门,也可以是位于不同地点的分公司。根据雇员的工作能力、职业、专业、技术水平合理安排雇员的工作。俄罗斯劳动法第 60 条对劳动职责确定原则,表达得尤为充分,即不得要求雇员完成劳动合同中没有约定的工作,劳动合同规定的劳动职责不经过另一方的同意不得变更。亚美尼亚劳动法(第 84 条)、白俄罗斯劳动法(第 19 条、53 条)、哈萨克斯坦劳动法(第 54 条)和摩尔多瓦劳动法(第 49 条)规定,合同主体的权利和义务,雇员的社会保险条件,以及合同双方的责任作为劳动合同的必要条款。在摩尔多瓦还包括职业风险,集体劳动合同和涉及雇员工作条件的内部劳动规章等等^[5]。

在一些独联体国家的劳动合同中,除了上面所述的条款外,还包括劳动合同双方协商的其他一些必要条款,这些条款将确定合同的类型(有期限的劳动合同中的劳动期限、临时或季节性的工作、家庭作业、兼职工作、非全日制工作等)。一些国家劳动法中规定,根据劳动合同双方协商可以补充一些与法律不相抵触的其他条款,比如雇员的主要职责:根据劳动合同规定的专业、技术等级、职务亲自履行劳动职责,因此,不允许通过代理人缔结劳动合同,雇员只能是自然人。独联体国家劳动法(阿塞拜疆劳动法第 12 条、亚美尼亚劳动法第 26 条、白俄罗斯劳动法第 55 条、哈萨克斯坦劳动法第 23 条、吉尔吉斯斯坦劳动法第 20 条、摩尔多瓦劳动法第 10 条、俄罗斯劳动法第 22 条、塔吉克斯坦劳动法第 5 条、乌克兰劳动法第 29 条),还规定必须保障雇员的工作条件,对雇员必须进行职业保护,及时和足额支付雇员的劳动报酬^[6]。

根据独联体国家劳动法领域一些学者的意见,目前劳动合同的内容没有考虑到劳动力市场的世界发展趋势——用工形式的改变:从充分就业到不充分就业;从直接在雇主企业里工作到家庭式作业;从编制内就业到编制外就业;从大企业工作到小企业工作等。按照这些学者的意见,这些灵活的用工形式需要以法制的发展作为基础,需要用完善劳动合同的方法调整非典型的劳动法律关系。

(三)独联体国家劳动合同期限之比较

大部分独联体国家的劳动法,都规定了两种基本形式的劳动合同,主要是根据合同的期限来划分

的。包括:无期限的劳动合同和有期限的劳动合同(不超过5年)。哈萨克斯坦劳动法第29条规定有期限的劳动合同的期限不得少于1年。

对雇员劳动权利保护的保障之一就是建立稳定的劳动关系,按照阿塞拜疆劳动法(第45条)、亚美尼亚劳动法(第94条)、吉尔吉斯斯坦劳动法(第55条)、摩尔多瓦劳动法(第55条)、俄罗斯劳动法(第58条)、塔吉克斯坦(第31条)、乌克兰劳动法(第23条)规定,如果在劳动合同中没有约定有效期间,那么缔结的合同被认定为无期限的劳动合同。

通常情况下,缔结有期限的劳动合同是有限制的。独联体国家立法者已经确立了缔结有期限劳动合同的规则,即只能在具备足够法定理由的情况下才能缔结有期限的劳动合同。因此,订立有期限劳动合同的主要条件是因客观原因无法建立一个永久性的雇佣关系。考虑当前用工的特点或者完成工作的条件,在不能确定为无期限劳动合同的情况下,才能缔结有期限的劳动合同,如果劳动法或者法律有其他规定的除外。

哈萨克斯坦劳动法(第29条)、吉尔吉斯斯坦劳动法(第55条)和俄罗斯劳动法(第58条)规定,禁止以缔结有期限的劳动合同来规避无期限劳动合同所赋予雇员的权利、保障和补偿。目前,俄罗斯设法以立法消除实践中出现的缔结有期限劳动合同的矛盾,区别于其他独联体国家,俄罗斯立法者对此单独作了规定,在某些情况下雇主必须缔结有期限的劳动合同,而不取决于合同双方的意愿,而在某些情况下,可以根据劳动合同双方的协商签订有期限的劳动合同。俄罗斯劳动法(第59条)规定了12种必须签订有期限劳动合同的理由^[7]。俄罗斯联邦法律还规定了根据合同双方主体的协商可以缔结有期限劳动合同的10种理由^[8]。阿塞拜疆劳动法(第47条)、吉尔吉斯斯坦劳动法(第55条)、摩尔多瓦劳动法(第54条和第55条),也包含类似缔结有期限劳动合同的规则。与俄罗斯联邦劳动法相区别的是吉尔吉斯斯坦劳动法,规定缔结有期限劳动合同的情形不仅仅包括进入组织——小型企业,而且还包括进入到拥有15名以上员工的中型企业。哈萨克斯坦劳动法规定能够缔结有期限劳动合同是指下列情况:完成工作具有确定的期间、替代临时性缺勤的雇员、履行季节性的工作以及赋予雇员缔结不少于1年有期限劳动合同的权利^[9]。格鲁吉亚劳动法和乌克兰劳动法还规定了缔结有期限劳动合同的理由和缔结有期限劳动合同期间的范围。尽管白俄罗斯劳动法

没有规定缔结劳动合同的期限,但白俄罗斯总统在1999年7月26日第29号总统令《关于完善劳动关系,加强和执行劳动纪律的补充办法》中,也赋予雇主有缔结有期限劳动合同的权力。吉尔吉斯斯坦劳动法(第55条)规定的是缔结无确定期限的劳动合同,不经雇员同意不得变更为有期限的劳动合同。与雇员缔结有期限的劳动合同赋予雇主一定的优先权,即有权在本合同期限届满之前不需要任何理由解除合同。对于这样的劳动合同,雇员面临着保护自己的劳动权力和保护工作岗位之间的选择,为此,需要大大缩短掌握专业技术的期限。

此外,独联体国家劳动合同期限届满后,它的效力不能自动终止,因为有终止劳动合同意愿的雇主,应当发出由于雇佣合同期限届满终止合同的通知,并且需提前一定的时间以书面的形式通知雇员,在俄罗斯和白俄罗斯提前的时间不少于三天。

二、独联体国家劳动合同缔结和终止的法律阐释

(一)独联体国家缔结劳动合同法定条件和程序之比较

缔结劳动合同的程序是公民作为雇员实现就业的途径。需要指出的是,独联体国家确立就业的程序和法律保障是一致的。在独联体各国的劳动法中都详细规定了缔结劳动合同的问题,缔结劳动合同是实现劳动权和规范劳动力市场关系的基本方法之一。

在独联体国家劳动法中,设定最低就业年龄是保护未成年人身体最重要的保障,立法者对招募未成年雇员设置了一定的限制。根据亚美尼亚、白俄罗斯、格鲁吉亚、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、摩尔多瓦、俄罗斯劳动法的规定,缔结劳动合同(就业)的年龄为16岁,在阿塞拜疆和塔吉克斯坦为15岁^[10]。在摩尔多瓦,与15岁的人缔结劳动合同,需要征得他们的父母或者他们的法定监护人同意,并且为他们提供的工作不能损害他们的身体健康、发展、学习和职业培训,而在亚美尼亚、白俄罗斯、吉尔吉斯斯坦,这样年龄的人实现就业,在特殊情况下需要与雇员组织的代表机构或者授权劳动领域的机构进行协商。然而,大多数独联体国家设定的一些例外规则,在一定的条件下,降低了最低就业年龄。吉尔吉斯斯坦、俄罗斯、塔吉克斯坦劳动法的规定,就业需要征得父母(监护人、受托人)的同意,或者14岁的人学习的中学或职业学校的同意,并且从事的是对其身体健康没有损害的、不能破坏学习过程(课余时间)

的轻体力工作。在俄罗斯,这种情况下,还需要征得(监护人、受托人)的同意。雇员和雇主之间产生的劳动关系是建立在劳动合同的基础上,并且建立劳动合同的条件和程序由法律、规范性法律文件以及雇主单位的文件确定。

在大多数独联体国家的劳动法中,把缔结书面形式的劳动合同写入劳动法(亚美尼亚劳动法第 85 条、白俄罗斯劳动法第 18 条、哈萨克斯坦劳动法第 32 条、吉尔吉斯斯坦劳动法第 58 条、摩尔多瓦劳动法第 58 条、俄罗斯劳动法第 67 条)^[11]。只是格鲁吉亚劳动法(第 6 条)和塔吉克斯坦(第 32 条)不仅允许缔结书面劳动形式的劳动合同,而且还可以订立口头形式的劳动合同。在乌克兰,劳动合同通常以书面的形式订立。劳动合同的所有条件都可以以统一的格式记录在书面合同里,对于劳动合同来说,合同双方主体是必要条款,用以确立他们之间的关系。此外,用劳动立法提高实现劳动基本条件的保障,防止在实践中出现的许多冲突。

在所有的独联体国家,雇主必须拒绝与没有达到就业年龄的人缔结劳动合同,在某些情况下,他们可以履行特定的工作;禁止妇女从事繁重的工作或在有害或危险条件下工作;在需要专业知识的工作岗位,拒绝与不具有相应教育文凭的人缔结合同;不得与被法院有效判决剥夺从事一定职业的人缔结劳动合同或者在法院指定的期限内不得从事某些活动的人缔结劳动合同^[12]。在白俄罗斯、吉尔吉斯斯坦、塔吉克斯坦,禁止国家公务人员同时在一个或另一个同样的国家组织中兼职,如果他们彼此之间是近亲属和工作上具有直接隶属关系或者一个人处于另一个人的监督之下。在白俄罗斯和塔吉克斯坦,这样的回避原则,可以根据所有者的决定设立在非国家组织中^[13]。

(二)独联体国家终止劳动合同法定条件和程序之比较

国际劳工组织的一系列文件规定了非法解雇成立的标准,并规定对被非法解雇的雇员提供的保护措施。因此,国际劳工组织公约第 158 号(1982 年)确定了终止劳动合同的规范(有关雇员劳动能力或者劳动行为能力或者业务要求的法律依据)。今天,大多数独联体国家的劳动立法都考虑在劳动关系领域的国际基本法律规范。

在劳动立法中经常使用三个术语:“劳动合同的终止”“劳动合同的解除”“辞职”,这三个术语都意味着终止劳动关系。但前面两个术语在劳动合同中广

泛使用,而“辞职”这一术语是对雇员适用的。劳动合同的终止意味着合同双方主体同时解除劳动合同。终止和辞职具有统一的程序和理由,他们的法律后果也是相同的。劳动合同的解除意味着根据单方面的意思终止劳动合同(雇主或者雇员,或者根据第三方的要求)。

劳动法调整终止劳动合同的问题,作为一般规则,设定的是终止劳动合同的理由和辞职的程序(包括一般类别的辞职保障和特殊类别的辞职保障)。大部分独联体国家劳动合同终止的理由都是一致的:(1)劳动合同期限届满;(2)合同双方协商;(3)雇主的提议;(4)雇员的提议;(5)不取决于双方当事人意志的情况。

多数独联体国家劳动立法的优越性在于对立法层面的强化,规范雇主终止劳动合同的理由和程序。允许根据雇主单方面的提议解除劳动合同,作为一般规则,只能根据劳动法规定的法定理由,独联体各成员国劳动立法有不同数量的这种理由的规定,其中大部分理由都是相同的,但也有特定的理由。根据雇主单方面的提议解除劳动合同的一般理由是:组织进行清算或者企业活动终止;员工数量缩减;在某些情况下,雇员无正当理由不履行劳动义务超过两个月(哈萨克斯坦劳动法第 54 条)或者连续 4 个月不履行劳动义务(白俄罗斯劳动法第 42 条、塔吉克斯坦劳动法第 46 条、乌克兰劳动法第 40 条),或者在过去十二个月由于临时丧失劳动能力(亚美尼亚劳动法第 113 条)不履行劳动义务超过 140 天,雇主有权解除劳动合同。员工在下列情况下可能被解雇:在工作时酗酒、使用麻醉药品、毒品;破坏劳动保护规则、消防安全;在工作场所盗窃财物。白俄罗斯劳动法(第 36 条)、摩尔多瓦劳动法(第 86 条)、塔吉克斯坦劳动法(第 46 条)、吉尔吉斯斯坦劳动法(第 77 条)规定,当变更组织财产所有权时,赋予新的所有权者自他拥有产权之日起不晚于三个月内,有权和原组织的负责人、他的副职和总会计师解除劳动合同。但是,变更组织财产所有权不是同组织的其他雇员解除劳动合同的法定理由。在组织的管辖(隶属)关系发生改变时,以及其重组(合并、加入、分立、分离、改组)时,劳动关系可以在雇员同意下继续延续(阿塞拜疆劳动法第 63 条、白俄罗斯劳动法第 36 条、哈萨克斯坦劳动法第 49 条、吉尔吉斯斯坦劳动法第 77 条、俄罗斯联邦劳动法第 75 条、塔吉克斯坦劳动法第 43 条)。

大多数独联体国家的劳动法中都规定:在雇员

临时丧失劳动能力期间或者休假期间,禁止雇主解除劳动合同,由于雇主进入清算或者雇主停止活动的情况除外。在亚美尼亚劳动法(第114条)中,除了上面所述情况外,如果雇员依法律规定的程序参加罢工和执行国家机构和地方自治机构赋予的义务,禁止雇主在雇员作出罢工决定后和处于罢工期间解除其劳动合同,法律有其他规定的情况除外。

下列原因不能被认为是雇主终止劳动合同的合法理由:工会会员在非工作时间参加工会的活动,或者经过用人单位同意在工作期间参加工会的活动;雇员代表,就雇主违反法律和其他法规或集体合同的行为向雇主提出要求。当达到退休年龄有权享受养老金的情况除外。

三、结语

从独联体国家关于劳动合同法律要素的分析可以得出结论,独联体国家有关劳动合同的立法有一个显着的相似性规则,即他们的立法已经体现了调整劳动法律关系的基本原则和国际法准则。在缔结劳动合同时强化合同双方地位的平等性,在新的劳动合同中,把有关劳动合同的规范单独确定为一个体系,填补了独联体各成员国的空白。

目前,独联体各国还处于经济发展困难时期,况且在劳动法律关系领域还有权力机关和雇主协会的阻碍,但大多数独联体国家的工会都没有减少员工的劳动权利和降低员工的保障水平,都在积极以立法推动劳动关系的改革。然而,在一些独联体国家,按照劳动法的规定,有期限的劳动合同是雇员和雇主之间劳动关系的主要或唯一的形式,使雇主缔结口头劳动合同成为合法化,这是没有法律依据的。根据雇员个人的意愿解除劳动合同需要有法律支

撑,拓宽雇员主动解除劳动合同的理由。由于工会组织的法律行为能力受到一定的限制,影响其对劳动关系的调整。在大多数的独联体国家,立法者不仅仅限制工会的权利,而且减少他们接触工作场所的机会,并缩小了工会保护工人的范围。

我们不得不承认,今天在劳动关系领域,任何一个独联体国家都在设法创造一个最佳的法律条件,设法调和雇佣关系各方的利益。在信用危机中,工人劳动权利保护的大部分问题是劳动法规不足,并且不愿通过有效利用劳动法机制和程序维护自己的权利,实践表明,法律是有局限性的,独联体国家目前的劳动立法对调节实践中出现的雇员和雇主之间的矛盾是远远不够的。

今天,作为协议的劳动合同,其缔结程序的合法性没有得到充分保障,其协调劳动关系各方不同利益的作用并没有得到充分发挥。在这方面,对于独联体国家来说,有必要制定一个示范性的劳动合同,它将最大限度反映所有积极的正面的劳动关系,这一模式有必要出现在这些国家新的劳动法规中。有必要指出,在适当情况下,坚持遏制雇主根据自己的意愿与雇员缔结有期限劳动合同的权力是必要的,并减少根据雇员的提议解除劳动合同的限制,因为这种禁令限制了劳动力的自由流动。

目前,独联体国家最重要的首先是要抵制劳动立法自由化的企图,抵制弱化劳动法律制度的行为。其次,遏制雇主缔结有期限劳动合同的现行劳动法规得以保持。最后,加强工会组织保护员工权利的能力。在工会的立法工作中,最优先事项之一是进一步加强国际法律文件在国家劳动立法中的作用。

- 参考文献:
- [1]А. В. Смирнов. Кодекс законов о труде Российской Федерации[М]. СПб: Издательство АЛЪФА, 1999;120.
 - [2]Панкратова И. Л. Новое в условиях заключения трудового договора [J]. Юридический консультант,2002(3).
 - [3]Трудовой кодекс Казахстан[М]. СПб: Издательство АЛЪФА, 2003;201.
 - [4]П. Горячкин. Трудовой кодекс Российской Федерации[М]. СПб:ООО Терция, 2002;100.
 - [5]Кузьмичева Л. И. Увольнение по взаимному согласию[J]. Кадровое дело. 2006(1).
 - [6]Ванюхин В. Условия заключения срочного трудового договора[J]. ЭЖ-ЮРИС, 2005(14).
 - [7]Ершова Е. А. Трудовое право в России[М]. Рос: Статут, 2007: 361.
 - [8]Трудовой кодекс Российской Федерации[М]. Размещено в СПС Гарант, 2001;78.
 - [9]Е. Б. Хохлов. Трудовой договор[М]. СПб: Издательство Юридический центр Пресс, 2007;532.
 - [10]Трудовой кодекс Российской Федерации[М]. Размещено в СПС Гарант, 2001;66.
 - [11]Трудовой кодекс Российской Федерации[М]. Размещено в СПС Гарант, 2001;70.
 - [12]Бердычевский В. С. Трудовое право[М]. Ростов-на-Дону: Феникс, 2007;512.
 - [13]Бердычевский В. С. Трудовое право[М]. Ростов-на-Дону: Феникс, 2007;330.

[责任编辑 孙景峰]