

УДК 349.2  
ББК 67.405.117

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.454

**Sapfirova Apollinariya Aleksandrovna**,  
Doctor of Law, Professor,  
Head of the Department of the Land,  
Labor and Ecological Law,  
Kuban State Agrarian University  
named after I. T. Trubilin,  
Russian Federation, Krasnodar,  
e-mail: pol499@yandex.ru

**Otroshko Ksenia Vladimirovna**,  
Student of the Master's Program  
40.04.01 "Jurisprudence",  
Kuban State Agrarian University  
named after I. T. Trubilin,  
Russian Federation, Krasnodar,  
e-mail: otroshko.k@mail.ru

**Сапфинова Аполлинария Александровна**,  
д-р юрид. наук, профессор,  
заведующий кафедрой земельного, трудового  
и экологического права,  
Кубанский государственный аграрный  
университет имени И. Т. Трубилина,  
Российская Федерация, г. Краснодар,  
e-mail: pol499@yandex.ru

**Отрошко Ксения Владимировна**,  
магистрант, направление подготовки  
40.04.01 «Юриспруденция»,  
Кубанский государственный аграрный  
университет имени И. Т. Трубилина,  
Российская Федерация, г. Краснодар,  
e-mail: otroshko.k@mail.ru

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ВИДЫ, ФОРМА И УСЛОВИЯ (СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОТДЕЛЬНЫХ СТРАН)

### EMPLOYMENT CONTRACT IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION: TYPES, FORM AND CONDITIONS (COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF THE LEGISLATION OF SEPARATE COUNTRIES)

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения

12.00.05 — Labor law; social security law

*Особую актуальность исследования подчеркивает тот факт, что Европейский союз является сложным образованием, а трудовые отношения в государствах-участниках регулируются не только законодательством Европейского союза, но и на уровне национального законодательства. Авторами ставится цель изучить виды трудовых договоров и трудового договора в некоторых странах Европейского союза, а также содержание трудовых договоров, сравнив положения с трудовым законодательством России. В процессе исследования применялись метод правового анализа, формально-юридический и сравнительно-правовой методы. Основной вывод: несмотря на сходство многих положений законодательства стран Европейского союза и российского трудового законодательства в части предмета исследования, в странах Европейского союза применяются не только те положения, которые в российском трудовом праве признаются незаконными, но и требования, которые следует воспринять российскому трудовому праву. Результаты: необходимо закрепить в ст. 57 Трудового кодекса РФ в качестве обязательного такое условие трудового договора, как положение о субординации, так как оно отвечает одному из основных признаков трудовых отношений — организационной подчиненности. Также важно разработать программу сезонной миграции, позволяющую контролировать сезонные потоки мигрантов в Россию, когда необходимость в их рабочей силе очевидна. Анализ условия трудового договора о неконкуренции показал его незаконность на территории России в силу противоречия в первую очередь Конституции РФ. Возможность заключения трудового договора в устной форме во Франции, Испании неприемлема для России. Проведенное исследование может составить основу для изучения иных положений трудового законодательства стран Европейского союза в сравнении с законодательством России.*

*The particular relevance of the study is emphasized by the fact that the European Union is a complex entity, and labor relations in the member states are regulated not only by the legislation of the European Union, but also at the level of national legislation. The authors set a goal: to study the types of labor contracts and labor contracts in some countries of the European Union, as well as the content of labor contracts, comparing the provisions with the labor legislation of Russia. In the course of the research, the method of legal analysis, formal legal and comparative legal methods were used. The main conclusion: despite the similarity of many provisions of the legislation of the countries of the European Union and Russian labor legislation in terms of the subject of the study, in the countries of the European Union not only those provisions that are recognized as illegal in Russian labor law are applied, but also the requirements that should be perceived by Russian labor law. Results: it is necessary to consolidate in article 57 of the Labor Code of the Russian Federation as a mandatory condition of the employment contract, as the provision on subordination, since it meets one of the main signs of labor relations — organizational subordination. It is also important to develop a seasonal migration program to control seasonal flows of migrants to Russia when the need for their labor is obvious. An analysis of the terms of the labor agreement on non-competition showed that it was illegal on the territory of Russia due to contradiction, first of all, with the Constitution of the Russian Federation. The possibility of concluding a labor contract orally in France, Spain is unacceptable in Russia. The conducted research can form the basis for studying other provisions of the labor legislation of the European Union countries in comparison with the legislation of Russia.*

*Ключевые слова:* работник, работодатель, трудовой договор, Европейский союз, срочный трудовой договор, бессрочный трудовой договор, содержание трудового договора, мигранты, международные договоры, условие о неконкуренции.

*Keywords:* employee, employer, employment contract, European Union, fixed-term employment contract, open-ended employment contract, content of an employment contract, migrants, international agreements, non-competition clause.

### Введение

**Актуальность** темы исследования состоит в многоаспектности законодательства стран Европейского союза (ЕС) и восприимчивости законодательства России к его влиянию. Необходимость формирования общих экономических пространств путем объединения государств в различные союзы, на чем не без оснований настаивают ученые [1], диктует важность общности и норм, регламентирующих эти отношения, т. е. единое правовое регулирование или, как минимум, существование унифицированных норм, регулирующих основополагающие принципы. В полной мере это относится к регулированию рынка труда. Его основными участниками являются работник и работодатель, между которыми возникают трудовые отношения, оформляющиеся трудовым договором.

В трудовом договоре закрепляются условия соглашения работника и работодателя. Так как трудовой договор — одна из правовых форм реализации права на труд, то и регламентация трудовых отношений происходит как в основополагающих международных правовых актах, так и в региональных актах и внутреннем законодательстве стран.

Проблемы определения условий трудового договора, его формы в разное время освещались как российскими, так и зарубежными учеными [1—4]. Однако экономическое развитие стран ЕС и России не позволяет считать эти вопросы изученными в полном объеме в силу их важности для формирования единого правового регулирования на территории стран ЕС и России.

**Научная новизна** исследования содержится не столько в сравнительно-правовом анализе законодательства стран ЕС и законодательства России об условиях заключения трудовых договоров, их форме, хотя это сама по себе новелла, сколько в формировании направлений восприятия международных норм нормами Трудового кодекса РФ и их конкретизации.

**Целесообразность разработки темы** исследования заключается в необходимости восприятия положительных элементов трудового законодательства стран ЕС в законодательство России. Именно сравнительно-правовой анализ положений законодательства стран ЕС и России позволит выявить эти аспекты законодательства и предложить авторское видение решения проблемы.

**Целью** исследования является изучение законодательства стран ЕС и законодательства РФ о видах трудовых договоров, условиях их заключения, форме трудового договора. Достижение данной цели обусловлено решением следующих задач: исследовать виды трудовых договоров, заключаемых в странах ЕС, особенности их заключения, сравнить эти положения с требованиями Трудового кодекса РФ, выявить нормы законодательства стран ЕС, которые можно было бы воспринять в Трудовой кодекс РФ.

**Теоретическая значимость** исследования состоит в анализе проблем трудового договора, в том числе в сравнении положений законодательства об условиях заключения

трудовых договоров [5—11]. В то же время анализ положений законодательства стран ЕС о видах трудовых договоров и их содержании всегда нуждается в дополнительных исследованиях ввиду динамичного развития законодательства. **Практическая значимость** темы заключается в анализе правоприменительной практики отдельных стран ЕС и иных стран.

### Основная часть

ЕС охватывает около 30 государств-участников. При этом, несмотря на определенную общность, каждое из государств-членов обладает собственными органами государственной власти, имеет национальное законодательство (в том числе и в сфере трудовых отношений), а также независимую судебную систему. Однако факт нахождения в общем союзе обязывает страны, входящие в него, соблюдать общие нормы, в том числе и нормы европейского трудового права, которые действуют на территории всего ЕС.

В основном положения норм ЕС имеют социально-экономическую направленность, а нормы Советов Европы содержат в большей степени права человека [12]. Если же государство не исполняет принятые для ЕС нормы, то Европейская комиссия может обратиться в Суд ЕС [13].

В рамках регулирования трудовых отношений важное значение имеют Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г., а также Европейская социальная хартия 1996 г.

Положения трудового права на уровне ЕС, которые должны учитываться в национальном законодательстве страны ЕС, обычно регулируют положения в сфере безопасности труда и здоровья работников, закрепляя минимальные требования, которые должны соблюдаться на территории всех стран-участниц ЕС и быть предусмотрены при заключении трудового договора между работником и работодателем.

Исследуя законодательство стран ЕС, обратим внимание на трудовое законодательство Германии как одной из наиболее экономически развитых стран ЕС. В Германии возможно заключение с работником как трудового договора на определенный срок, так и бессрочного трудового договора. При этом в немецком законодательстве закреплено правило, предусматривающее необходимость обоснования заключения срочного трудового договора [14]. В частности, такими причинами является наличие временной необходимости, заключение договора после окончания учебы, временная замена других работников, характер работы и некоторые иные. Без наличия причин срочный договор может быть заключен не более чем на два года. При этом до 2006 г. положение немецкого законодательства о необходимости наличия причин для заключения срочного трудового договора не распространялось на работников старше 52 лет. Однако Европейский суд справедливо указал, что подобные нормы противоречат фундаментальному принципу запрета дискриминации, закрепленному в директивах ЕС [15]. Отметим, что ст. 58 Трудового кодекса РФ также требует указать причину срочности трудового договора, но отсутствие такой причины влечет заключение трудового договора на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора в Германии возможно также в течение четырех лет после основания фирмы, что связано с определенной поддержкой начинающему бизнесу. Второй вид договора — постоянный

трудовой договор — накладывает на немецкого работодателя дополнительные обязанности. В частности, работник не может быть уволен без веских на то оснований, работник получает дополнительные преимущества, например дополнительный отпуск, дополнительную компенсацию при увольнении и ряд иных социальных прав и гарантий.

Во Франции срочный трудовой договор может быть заключен только тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения [4]. Здесь положения французского законодательства соответствуют положениям Трудового кодекса РФ.

Примечательно, что трудовой договор на неопределенный срок может быть заключен во Франции в устной форме. Однако в данном случае у работодателя существует обязанность в течение двух месяцев подготовить и отправить соответствующее письменное подтверждение о наличии договора. Как правило, за это время договор заключается в письменной форме либо направляется платежная форма, из которой видно, что работник действительно выполняет трудовые обязанности. В свою очередь, для срочного трудового договора наличие письменной формы обязательно. В противном случае он будет считаться заключенным на неопределенный срок. Законодательством Франции прямо запрещено заключение срочных трудовых договоров для целей замещения забастовщиков, производства опасных работ и замены работников, уволенных по экономическим причинам менее полугода назад.

В Трудовом кодексе РФ, полагаем, положение о приоритете трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, над срочными трудовыми договорами защищает работника как слабую сторону трудовых отношений. Аналогичная защита трудовых прав работника проявляется и в требовании о письменной форме любого трудового договора.

Трудовой договор во Франции должен включать в себя условия труда, оплату труда и наличие субординации, т. е. описание того, каким образом работодателем организуется и контролируется выполнение работником его рабочих функций.

Также при заключении трудового договора во Франции в него могут быть включены и дополнительные условия. Интересным представляется условие о неконкуренции, в соответствии с которым работник в течение определенного срока после прекращения трудовых отношений с работодателем не может устраиваться в конкурирующие фирмы. При этом работодатель ежемесячно должен выплачивать бывшему работнику соответствующую компенсацию.

В Испании заключение трудового договора также возможно, как в устной, так и в письменной форме. Вместе с тем, как и в других странах ЕС, при заключении срочного трудового договора в обязательном порядке должна быть соблюдена письменная форма. Помимо этого, все срочные трудовые договоры в Испании подлежат регистрации в государственном органе занятости [16].

Вместе с тем законодательство Испании предусматривает и некоторые случаи, когда соблюдение определенной письменной формы является обязательным. Например, при заключении домашней работы. Следует также отметить, что в Испании существует 16 видов трудовых договоров, сопряженных теми или иными особенностями их заключения или выполнения. В частности, отдельно выделяется трудовой договор на неопределенный срок на постоянные работы, на работы, носящие эпизодический характер, учебный трудовой договор, трудовой договор прохождения

практики и иные. Но, как и в других странах ЕС, их можно условно разделить на срочные трудовые договоры и договоры, заключаемые на неопределенный срок.

**Методы.** При исследовании были использованы метод правового анализа, сравнительно-правовой метод и формально-юридический метод, позволяющие в полном объеме раскрыть тему исследования.

**Результат.** Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. не предусматривает разработку специальных программ сезонной трудовой миграции, как в Германии, в которой сезонные рабочие из третьих государств получили возможность наниматься на срок до 6 месяцев в календарном году в определенных секторах экономики: сельское хозяйство, гостиничный и ресторанный бизнес. Нам представляется, что возможно обращение к положительному опыту Германии по привлечению и использованию сезонных трудовых мигрантов и заключению с ними трудового договора. Например, для вышеприведенных отраслей разработать программу сезонной миграции, позволяющую контролировать сезонные потоки мигрантов в Россию, когда необходимость в их рабочей силе очевидна, одновременно позволяя гражданам России осуществлять трудовую деятельность в полном объеме в остальное время года. Такая позиция будет способствовать сохранению рабочих мест для граждан России и сезонному образованию рабочих мест для трудовых мигрантов.

Возможность заключения устных трудовых договоров (Франция, Испания) противоречит законодательству РФ и нивелирует последние достижения Трудового кодекса РФ, обязывающие всех работодателей заключать трудовые договоры в письменной форме.

Нам представляется интересным положение трудового договора во Франции об обязательности указания в нем субординации, поскольку в российском законодательстве у работодателя нет обязанности в трудовом договоре подробно расписывать субординационные положения, а также нет обязанности разрабатывать должностную инструкцию работнику, в которой указывается, кому непосредственно подчиняется работник. В то же время в случае возникновения трудового спора о привлечении к дисциплинарной ответственности работника работодатель должен доказать, что работник не выполнил или ненадлежащим образом выполнил определенные трудовые обязанности. Работодатель сможет доказать эти обстоятельства только используя трудовой договор либо должностную инструкцию. Поэтому для работодателя важно закрепление конкретных трудовых обязанностей работника в каком-то одном документе, с которым должен быть ознакомлен работник. Отметим, что условие о правах и обязанностях работника ст. 57 Трудового кодекса РФ относит к факультативным условиям трудового договора. Целесообразнее, на наш взгляд, предусмотреть в качестве обязательных условий в трудовом договоре положение о субординации и обязанностях работника.

Включение в трудовой договор в России условия о неконкуренции, подобно трудовому договору во Франции, незаконно, поскольку противоречит ст. 37 Конституции РФ о свободе труда, а также ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством. Даже наличие компенсации не спасет ситуацию, поскольку бывший работник вправе выбирать род занятий, деятельности по своему усмотрению в любое время и в любой форме, не противоречащей законодательству.

### Выводы

Проведенный анализ показал сходство многих положений законодательства стран ЕС и российского трудового законодательства в части видов трудовых договоров, их условий. В процессе исследования нами

выделены не только те положения законодательства стран ЕС, которые в Трудовом кодексе РФ сформулированы в защиту прав работника, но и те положения, которые целесообразно воспринять российскому законодательству.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чайка Л. Н. Трудовой договор в зарубежных странах : дис... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 5.
2. Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах. М., 2015. 132 с.
3. Шафиков А. М., Шафикова Г. Х. К вопросу о дополнительном условии трудового договора о запрете конкуренции // Проблемы права. 2018. № 4(68). С. 104—107.
4. Филипова И. А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства) // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 99.
5. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения : учеб. пособие / К. К. Гасанов, Е. В. Чупрова, Н. Д. Эриашвили и др. М., 2017. 159 с.
6. Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России : моногр. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2011. 288 с.
7. *New Forms of Employment in Europe* / Ed. by R. Blanpain, F. Hendrickx. Wolters Kluwer, 2016. 416 p.
8. Sapfirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Information Technologies and Information Compliance in Labor Relations: Legal Regulation and Prevention of Violations of Labor Rights // Perspectives on the Use of New Information and Communication Technology (ICT) in the Modern Economy. ISC 2017. Advances in Intelligent Systems and Computing. Vol. 726 / Eds. E. Popkova, V. Ostrovskaya. Springer, Cham, 2019.
9. Sapfirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Digitalization of labor relations in agribusiness: prospects of legal regulation and labor rights protection // Lecture Notes in Networks and Systems. Vol. 91. The 21st Century from the Positions of Modern Science: Intellectual, Digital and Innovative Aspects. 2020. Pp. 47—53. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-32015-7>.
10. Galiakbarova G. G., Zharkenova S. B., Kulmakhanova L. S. Revisiting jurisdiction of individual labour disputes in the Republic of Kazakhstan: comparative legal analysis of the labour law application in countries near and far abroad // Journal of advanced research in law and economics. 2016. Vol. 7. Iss. 1. Pp. 64—74. DOI: 10.14505/jarle.v7.1(15).08.
11. Риччери М., Шестерякова И. В. Современные вызовы трудовым отношениям: дискуссия о глобальном регулировании рынка труда // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2018. № 2. С. 69—78.
12. Филиппова И. А. Европейское трудовое право: принципы, источники, особенности // Вестник Полоцкого гос. ун-та. Сер. : Д. Эконом. и юрид. науки. 2016. № 13. С. 159.
13. Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М., 2015. 496 с.
14. Актуальные проблемы трудового права : учеб. для магистров / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко и др. ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. С. 241.
15. Barnard C. *EC Employment Law*. 3rd ed. Oxford University Press, Oxford, 2006. P. 320.
16. Одинцов С. В. Правовое регулирование «лизинга персонала» в России и зарубежных странах // Социальное и пенсионное право. 2008. № 2. С. 52.

### REFERENCES

1. Chaika L. N. *Labor contract in foreign countries. Diss. of the Cand. of Law*. Moscow, 2010. P. 5. (In Russ.)
2. Batusova E. S. *Legal regulation of the fixed-term employment contracts in Russia and some foreign countries*. Moscow, 2015. 132 p. (In Russ.)
3. Shafikov A. M., Shafikova G. Kh. On the issue of additional condition of employment contract on prohibition of competition. *Problems of law*, 2018, no. 4(68), pp. 104—107. (In Russ.)
4. Filipova I. A. Labor contract, procedure of its conclusion and amendment (on the example of Russian and French legislation). *Russian legal journal*, 2015, no. 1, p. 99. (In Russ.)
5. Hasanov K. K., Chuprova E. V., Eriashvili N. D. et al. *Actual problems of labor law and social security law. Textbook*. Moscow, 2017. 159 p. (In Russ.)
6. Shesteryakova I. V. *International labor standards and labor law of Russia. Monograph*. Saratov, Publ. house of Saratov University, 2011. 288 p. (In Russ.)
7. *New Forms of Employment in Europe*. Ed. by R. Blanpain, F. Hendrickx. Wolters Kluwer, 2016. 416 p.
8. Sapfirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Information Technologies and Information Compliance in Labor Relations: Legal Regulation and Prevention of Violations of Labor Rights. In: *Perspectives on the Use of New Information and Communication Technology (ICT) in the Modern Economy. ISC 2017. Advances in Intelligent Systems and Computing. Vol. 726*. Eds. E. Popkova, V. Ostrovskaya. Springer, Cham, 2019.
9. Sapfirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Digitalization of labor relations in agribusiness: prospects of legal regulation and labor rights protection. In: *Lecture Notes in Networks and Systems. Vol. 91. The 21st Century from the Positions of Modern Science: Intellectual, Digital and Innovative Aspects*, 2020. Pp. 47—53. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-32015-7>.

10. Galiakbarova G. G., Zharkenova S. B., Kulmakhanova L. S. Revisiting jurisdiction of individual labour disputes in the Republic of Kazakhstan: comparative legal analysis of the labour law application in countries near and far abroad. *Journal of advanced research in law and economics*, 2016, vol. 7, iss. 1, pp. 64—74. DOI: 10.14505/jarle.v7.1(15).08.

11. Riccheri M., Shesteryakova I. V. Modern Challenges to Labor Relations: A Discussion on Global Labor Market Regulation. *Herald of the Euro-Asian Law Congress*, 2018, no. 2, pp. 69—78. (In Russ.)

12. Filippova I. A. European labor law: principles, sources, features. *Bulletin of Polotsk State University. Series D: Economic and legal sciences*, 2016, no. 13, p. 159. (In Russ.)

13. Postovalova T. A. *Labor law of the European Union: theory and practice*. Moscow, 2015. 496 p. (In Russ.)

14. Akatnova M. I., Andreev A. A., Bondarenko E. N. et al. *Actual problems of labor law. Textbook for students of the Master's Program*. Editor-in-chief N. L. Lyutov. Moscow, 2017. P. 241. (In Russ.)

15. Barnard C. *EC Employment Law. 3<sup>rd</sup> ed.* Oxford University Press, Oxford, 2006. P. 320.

16. Odintsov S. V. Legal regulation of “personnel leasing” in Russia and foreign countries. *Social and Pension Law*, 2008, no. 2, p. 52. (In Russ.)

**Как цитировать статью:** Сапфинова А. А., Отрошко К. В. Трудовой договор в странах Европейского союза: виды, форма и условия (сравнительно-правовой анализ законодательства отдельных стран) // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 4 (53). С. 253–257. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.454.

**For citation:** Sapfirova A. A., Otroshko K. V. Employment contract in the countries of the European Union: types, form and conditions (comparative legal analysis of the legislation of separate countries). *Business. Education. Law*, 2020, no. 4, pp. 253–257. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.454.

**УДК 342.922**  
**ББК 67.401.041**

**DOI: 10.25683/VOLBI.2020.53.450**

**Stepenko Valery Efremovich,**  
Doctor of Law, Associated Professor,  
Director of the Law Institute,  
Pacific National University,  
Russian Federation, Khabarovsk,  
e-mail: 003177@pnu.edu.ru

**Степенко Валерий Ефремович,**  
д-р юрид. наук, доцент,  
директор Юридического института,  
Тихоокеанский государственный университет,  
Российская Федерация, г. Хабаровск,  
e-mail: 003177@pnu.edu.ru

**Пуных Александр Владимирович,**  
Senior Lecturer of the Department  
of Constitutional and Municipal Law,  
Pacific National University,  
Russian Federation, Khabarovsk,  
e-mail: alexflyhigh@yandex.ru

**Ильиных Александр Владимирович,**  
старший преподаватель кафедры  
конституционного и муниципального права,  
Тихоокеанский государственный университет,  
Российская Федерация, г. Хабаровск,  
e-mail: alexflyhigh@yandex.ru

## **К ВОПРОСУ ОБ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРИПАРТИЙНОГО ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ГОЛОСОВАНИЯ**

### **TO THE ISSUE ON ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY FOR VIOLATION OF THE ORDER OF THE PRELIMINARY INNER-PARTY VOTING**

12.00.14 — Административное право; административный процесс

12.00.14 — Administration law; administration process

В статье поднимается проблема отсутствия правовой регламентации организации и проведения праймериз в РФ. Такое положение дел обуславливает невозможность соблюдения принципа справедливости, как в отношении участников предварительного голосования, так и в отношении граждан, изъявивших желание принять участие в праймериз.

Важным представляется не только внедрение правовых норм о правилах внутрипартийного предварительного голосования, например в Федеральный закон «О политических партиях», но и введение института административной ответственности, который мог бы выступать гарантией соблюдения прав всех участников исследуемой группы общественных отношений.

В статье авторы останавливаются на общей сущности праймериз, их предназначении, особой значимости в современных условиях становления в РФ правового государства и гражданского общества. На основе опыта проведения внутрипартийного голосования в России и за рубежом даны выводы о целесообразности правовой регламентации праймериз.

Правовое регулирование предварительного голосования должно идти по пути провозглашения открытого голосования всех избирателей вне зависимости от партийной принадлежности. Такой подход позволит привлечь внимание избирателя к выборам еще до объявления официального старта избирательной кампании. Однако повышение интереса избирателя возможно лишь в случае организации