



**Original Article: ISTITUTO DI CONTRATTO DI LAVORO IN DIRITTO DEL LAVORO IN
RUSSIA ED EMIRATI ARABI UNITI**

Citation

Abdullaev E.E.o. Istituto di contratto di lavoro in diritto del lavoro in Russia ed emirati Arabi uniti.
Italian Science Review. 2014; 7(16). PP. 313-318.
Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/july/Abdullaev.pdf>

Author

Elshan E.o. Abdullaev.

Submitted: July 15, 2014; Accepted: July 25, 2014; Published: July 31, 2014

Contratto di lavoro Istituto è l'istituto centrale del diritto del lavoro nella Federazione russa e gli Emirati Arabi Uniti. Con la stipula del contratto di lavoro dipendente e il datore di raggiungere un accordo sul contenuto degli obblighi reciproci delle parti, e individualizzare la loro concretizzare. Quando le condizioni cambiano, o risolvano il contratto di lavoro, il rapporto di lavoro opportunamente modificato o risolto.

Legislazione russa identifica il contratto di lavoro come un accordo tra datore di lavoro e il lavoratore, in base al quale il datore di lavoro è tenuto a fornire al dipendente con il lavoro in funzione di occupazione, garantire condizioni di lavoro richieste dal RF LC, leggi e altri atti normativi che contengono norme di diritto del lavoro, i contratti collettivi, normative locali, e questo accordo in un pagamento tempestivo e pieno di salari, e il lavoratore si impegna a svolgere personalmente alcune funzioni di lavoro questo accordo, l'organizzazione è conforme alle norme interne applicabili (articolo 56 del RF LC). A sua volta, il contratto di UAE diritto del lavoro del lavoro definisce come "qualsiasi accordo concluso per un periodo determinato o indeterminato di tempo tra datore di lavoro e il lavoratore, in virtù del quale quest'ultima si impegna a svolgere un

lavoro per il datore di lavoro sotto la sua (datore di lavoro) di gestione e controllo, a pagamento, che il datore di lavoro è tenuto a pagare lavoratore" (art. 1 della legge del regolamento UAE dei rapporti di lavoro).

Contenzioso UAE concentra sulla non-sé la natura del lavoro in forza di un contratto di lavoro. Pertanto, la Corte suprema di Dubai, ha sottolineato che "in conformità con le disposizioni di cui all'articolo 1 del numero legge federale nell'agosto del 1980, il tratto distintivo è l'esistenza di un contratto di lavoro tra il dipendente e il datore di lavoro di tale rapporto, in virtù del quale il datore di lavoro ha il diritto di controllare il lavoratore e dargli le istruzioni per eseguire il lavoro richiesto per i quali il lavoratore riceve una retribuzione dal datore di lavoro. Il lavoratore deve rispettare le istruzioni e le istruzioni del datore di lavoro quando il lavoro affidato a lui".

Nella letteratura scientifica contratto di lavoro degli Emirati Arabi Uniti è definito come un accordo concluso tra il datore di lavoro e lavoratore in base al quale il dipendente si impegna per una tassa a svolgere un lavoro per il datore di lavoro sotto la supervisione e il controllo del datore di lavoro. Allo stesso tempo, gli studiosi hanno identificato questi segni di un contratto di lavoro, come consensuale,

bilaterale, della durata, personale e vincolante per le parti.

Quanto sopra indica somiglianza di vedute sulla natura del contratto di lavoro nella scienza del diritto del lavoro della Federazione Russa e gli Emirati Arabi Uniti.

Legislazione in entrambi i paesi impone requisiti simili per la forma del contratto di lavoro, che punta a rilegato sua conclusione per iscritto. È importante che sia in Russia e negli Emirati Arabi Uniti, la forma scritta di non conformità non è un ostacolo per la nascita di rapporti di lavoro. Così, secondo l'art. 67 LC contratto di lavoro RF non emesse in forma scritta, è considerato concluso se il dipendente ha iniziato a lavorare con il consenso o su richiesta del datore di lavoro o del suo rappresentante. A sua volta, secondo l'articolo. 35 degli Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro in assenza di un contratto di lavoro contratto scritto infatti di lavoro possono essere provati con tutte le prove ammissibili. È interessante notare che, nell'esaminare controversie di lavoro negli Emirati Arabi Uniti, i datori di lavoro spesso citano il fatto che i contratti di lavoro scritti in base ai quali i lavoratori dicono loro rivendicazioni sono sham, e il rapporto tra lavoratori e datori di lavoro non hanno un lavoro regolare, ma di natura diversa. Tali tribunali di solito respingono le argomentazioni sul fatto che il potere del contratto scritto L'obbligo può essere vinta solo da prove documentali.

Per quanto riguarda il contenuto del contratto di lavoro deve rilevare che la legislazione russa stabilisce requisiti più dettagliati e rigorosi per il contenuto di tale contratto che la legge degli Emirati Arabi Uniti.

Codice TC stabilisce un elenco abbastanza lungo di condizioni che devono essere incluse nel contratto di lavoro: le condizioni del luogo di lavoro, descrizione del lavoro, data di inizio, le condizioni delle retribuzioni, orari di lavoro e di riposo (qualora il lavoratore non differisce dalle

norme generali agisce per il datore di lavoro); compenso per il lavoro pesante e lavoro con condizioni di lavoro pericolose e nocive (o), se il lavoratore è occupato in condizioni appropriate, indicando le caratteristiche delle condizioni di lavoro sul luogo di lavoro; condizioni che determinano dove la natura necessaria del lavoro; la condizione di assicurazione sociale obbligatoria per i dipendenti in conformità con la LC RF e altre leggi federali; altre condizioni nei casi previsti dalla legislazione sul lavoro e altri atti giuridici normativi che contengono norme di diritto del lavoro.

Nei requisiti del diritto del lavoro degli Emirati Arabi Uniti per il contenuto del contratto di lavoro sono molto meno dettagliata. Pertanto, ai sensi dell'art. 36 degli Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro nel contratto di lavoro deve essere data del contratto, la data di inizio dei lavori, una descrizione delle sue mansioni e luogo di lavoro, la durata del contratto determinato (se è per un tempo determinato), i salari.

Per alcune categorie di lavoratori (donne, bambini) legislazione degli Emirati Arabi Uniti, nonché la legislazione russa stabilisce in particolare nel contenuto del contratto di lavoro, che sono obbligatori e non può essere cambiato in peggio per la parte dei dipendenti. Ad esempio, le donne e i bambini negli Emirati Arabi Uniti non possono essere tenuti a lavorare di notte, eseguire lavori pericolosi e pericolosi.

Va notato che la Federazione russa è impostato età superiore generale, che è necessaria per il conseguimento del contratto di lavoro - 16 anni (articolo 63 del RF LC). Per concludere un contratto di lavoro da persone al di sotto di questa età, Codice TC stabilisce condizioni supplementari. Legge UAE sul l'età in cui è possibile stipulare contratti di lavoro - 15 anni. Nel frattempo, l'occupazione delle persone di età inferiore a quell'età, gli Emirati Arabi Uniti vietato e non è permesso in nessun caso (articolo 20 degli

Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro).

Quando un lavoratore contratto di lavoro in Russia ha fornito importanti garanzie, ed elencare i cui contenuti sono impostati all'art. 64 LC RF e non tale legislazione negli Emirati Arabi Uniti. Così, la RF LC vieta ingiustificato rifiuto di stipulare un contratto di lavoro; limitazione diretta o indiretta dei diritti o benefici diretti o indiretti in un contratto di lavoro, a seconda del sesso, razza, colore, nazionalità, lingua, origine sociale e lo status occupazionale, l'età, la residenza e altre circostanze non correlate le qualifiche dei lavoratori, salvo quanto previsto dalla legge federale; il rifiuto di stipulare un contratto di lavoro delle donne per motivi legati alla gravidanza o avere figli; il rifiuto di entrare in un impiego lavoratori a contratto invitati per iscritto a lavorare al fine di trasferire a un altro datore di lavoro, entro un mese dalla data del licenziamento dal suo ex posto di lavoro.

Alcuni legislazione specifica del lavoro, come gli Emirati Arabi Uniti, e la Federazione russa hanno le condizioni del contratto di lavoro con i lavoratori stranieri. Legislazione del lavoro in entrambi i paesi contiene disposizioni volte a tutelare il mercato del lavoro nazionale e la priorità dei suoi cittadini nel mondo del lavoro.

Gli articoli 13-14 della legge del regolamento UAE dei rapporti di lavoro, le seguenti regole di base per l'occupazione degli stranieri negli Emirati Arabi Uniti:

- Le condizioni necessarie per l'occupazione degli stranieri sono sempre la preventiva approvazione del Ministero del Lavoro e permessi di lavoro;

- Il permesso di lavoro, a condizione che il candidato è stato estera necessaria per la formazione e l'istruzione, così come è arrivato negli Emirati Arabi Uniti legalmente e conforme alle norme vigenti in materia di immigrazione.

Ministero del Lavoro e degli affari sociali può, in taluni casi, di annullare il permesso di lavoro rilasciato ai lavoratori stranieri.

In un aspetto comparativo delle disposizioni di interesse speciale di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi delle leggi della Federazione Russa e gli Emirati Arabi Uniti.

Legislazione del lavoro russo limita in modo significativo il datore di lavoro economicamente più forti rapporti di lavoro del partito nel suo diritto a risolvere il contratto di lavoro con il dipendente. Ciò si riflette nel fatto che il contratto di lavoro può essere risolto dal datore di lavoro di propria iniziativa solo nei casi previsti dalla legge (articolo 81 del RF LC). La legge scienza del lavoro russo è una vista accettato che i motivi di legge per la terminazione di un elenco esaustivo del garante contratto di lavoro è a fuoco. Una notevole espansione dei motivi per la rescissione del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro, quello che è successo con la nuova TC RF, sottoposto a critica giusta in letteratura.

Confronta i motivi e le modalità di risoluzione di un contratto di lavoro stabilito legislazione del lavoro russo, con la procedura stabilita dalla legislazione degli Emirati Arabi Uniti. La Legge di regolamentazione UAE dei rapporti di lavoro la possibilità di risoluzione del contratto di lavoro subordinato a termine per il quale fu imprigionato. Quindi, se il contratto di lavoro è concluso per una durata indeterminata, può essere risolto da una delle parti con un interlocutore di avviso entro e non oltre 30 giorni (art. 117 degli Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro). Prima della scadenza del periodo di preavviso indeterminato contratto di lavoro a termine può essere risolto da datori di lavoro e dipendenti solo in casi rigorosamente definiti di condotta colposa, dall'altro.

I lavoratori terminare il rapporto di lavoro di propria iniziativa prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato, negato il diritto al TFR (articolo 138 della legge degli Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei

rapporti di lavoro). Trovato eccezione solo per i casi in cui il servizio continuo del dipendente con il datore di lavoro in cinque anni.

Così, con riferimento ai motivi di licenziamento e l'ordine ai propri lavoratori iniziativa su contratto di lavoro a tempo determinato è posto in una posizione meno favorevole rispetto a un lavoratore con il quale un contratto di lavoro concluso per una durata indeterminata. Ai sensi dell'art. 137 degli Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente stipulato a tempo indeterminato, non perde il diritto al pagamento del TFR.

Se il contratto di lavoro a tempo determinato è risolto dal datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a pagare la retribuzione dei dipendenti che non può superare i tre mesi di retribuzione del dipendente (articolo 115 della legge degli Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro).

Specifiche sanzioni stabilite negli Emirati Arabi Uniti per i lavoratori - cittadini stranieri. Se un lavoratore che non è un cittadino degli Emirati Arabi Uniti, senza giustificato motivo risolvere il contratto di lavoro per un periodo definito, gli è proibito di essere assunti per un altro lavoro entro un anno, anche con il consenso del datore di lavoro precedente (articolo 128 della legge degli Emirati Arabi Uniti sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro). Un divieto simile è impostato a potenziali datori di lavoro che le è consentito accettare lavoratori stranieri per lavorare o per tenerli in servizio prima della scadenza di tale termine.

La fornitura delle leggi sul lavoro UAE ha subito notevoli critiche a causa del fatto che il divieto di un cambiamento di carriera mette lavoratore straniero a un'eccessiva dipendenza dal datore di lavoro e apre la strada per l'abuso da parte di quest'ultima. Negli ultimi anni, il legislatore Emirati Arabi Uniti ammorbidito il divieto. Così, a partire dal 1 Gennaio 2011 la legge UAE consente il rilascio di un nuovo permesso di

lavoro in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro e dipendenti di passare a un nuovo datore di lavoro a due condizioni - il consenso del datore di lavoro e il funzionamento continuo a tempo parziale per almeno due anni. Allo stesso tempo, stabilire i casi in cui un nuovo permesso di lavoro può essere rilasciato senza l'osservanza con il consenso del precedente datore di lavoro e la disponibilità di due anni di esperienza lavorativa.

Come già osservato, il diritto del lavoro degli Emirati Arabi Uniti non disciplina il diritto dei lavoratori di costituire sindacati, non riconosce la contrattazione collettiva e lo sciopero come mezzo di risoluzione delle controversie collettive di lavoro. La partecipazione dei lavoratori in sciopero illegale è motivo di licenziamento senza TFR. Per quanto riguarda i lavoratori stranieri ha una regola speciale che per colpire vieta l'occupazione del dipendente negli Emirati Arabi Uniti per un periodo non inferiore ad un anno.

Altrettanto significative le restrizioni sui diritti dei lavoratori stranieri devono essere combinati con il controllo statale effettivo sulla datori di lavoro, escludendo la possibilità di abuso di lavoratori. Tuttavia, la letteratura descrive le numerose violazioni dei diritti dei lavoratori stranieri, come i lunghi ritardi nel pagamento degli stipendi, fonte di passaporti come garanzia, il pagamento forzato delle spese per l'assicurazione sanitaria e pagare un visto di lavoro, che per legge sono tenuti a pagare i datori di lavoro. Allo stesso tempo, come strumento di pressione sui lavoratori spesso utilizzato proprio l'assenza delle opportunità ai dipendenti di cambiare lavoro negli Emirati Arabi Uniti, senza il consenso del datore di lavoro.

Stato lotta con la pratica illegale violare i diritti dei lavoratori stranieri da parte dei datori di lavoro. Così, i giudici Emirati Arabi Uniti indicano chiaramente ritiro illegale di passaporti dai datori di lavoro per i lavoratori

Nella Federazione russa, così come negli Emirati Arabi Uniti, valido priorità per i

cittadini in materia di occupazione. Come regola generale, per l'assunzione del datore di lavoro di cittadini stranieri devono ottenere il permesso di assumere lavoratori stranieri, e il dipendente deve avere un permesso di lavoro. Il permesso di assumere lavoratori stranieri rilasciato soggetta a quote approvate annualmente dal governo russo sulle proposte delle autorità esecutive dei soggetti della Federazione Russa, tenendo conto della situazione demografica nel corrispondente soggetto della Federazione Russa e le possibilità di questo accordo in materia di stranieri. Le offerte sono formate sulla base del principio di utilizzo prioritario di manodopera nazionale, data la situazione sul mercato del lavoro.

Speciale (lite) la procedura per l'ottenimento di un posto di lavoro in Russia è prevista per alcune categorie di lavoratori, come persone che godono di entrare senza visto nel territorio della Federazione Russa, e altri professionisti altamente qualificati

A differenza del diritto del lavoro degli Emirati Arabi Uniti, la legislazione del lavoro non contiene restrizioni sulla nuova occupazione di lavoratori stranieri in caso di risoluzione anticipata del contratto di lavoro e non in questo caso richiede il consenso del precedente datore di lavoro. Così, lo status giuridico dei lavoratori stranieri in Russia è più favorevole che negli Emirati Arabi Uniti.

Sembra opportuno introdurre nella sezione XII della quarta parte del capitolo separato LC RF sulla natura della regolamentazione giuridica dei rapporti di lavoro con i dipendenti che sono cittadini stranieri; in è stabilito questo capitolo, tra l'altro, i motivi del contratto di lavoro con un cittadino straniero, motivi aggiunti di chiusura di un contratto di lavoro con cittadini stranieri.

Per riassumere, si deve rilevare che la regolamentazione contrattuale dei rapporti di lavoro in Russia sono molto forti principi comuni-legale che esprimevano in presenza di norme RF TC, fornendo garanzie e tutela al lavoratore al momento della conclusione,

modifica e risoluzione del contratto di lavoro prevede che contratto di lavoro fisso le condizioni di lavoro non possono essere peggiorate ai sensi della normativa vigente; perpetuare un elenco esaustivo dei motivi di chiusura di un contratto di lavoro da parte del datore di lavoro.

Analisi comparata delle norme del contratto di lavoro in Russia e negli Emirati Arabi Uniti permette di concludere che il lavoratore russo come parte del contratto di lavoro godono di una maggiore tutela giuridica. Si esprime soprattutto in assenza del datore di lavoro discrezione russa di interrompere il rapporto di lavoro con il dipendente, anche se la compensazione monetaria; se il dipendente vuole continuare a lavorare e il datore di lavoro è alcuna ragione per il suo licenziamento, il rapporto di lavoro continua, e l'eventuale licenziamento di un lavoratore da parte del datore di lavoro si considera illegittima.

UAE Diritto del lavoro rende difficile la risoluzione del contratto di lavoro temporaneo dal dipendente, che è insolito per il diritto del lavoro russo. Non è tipico di diritto del lavoro e proprietà sanzioni russe al lavoratore in caso di licenziamento prima della scadenza del bando o la scadenza del contratto di lavoro (se il contratto di lavoro stipulato per un periodo di tempo definito).

References:

1. D-r Sulaiman Al-Badri Nasri. 2009-2010. Introduction to labor law and social security law. (in Arabic. Lang.)
2. Mironova A.N. 2007. Labour disputes on the termination of the employment contract: theoretical and practical aspects.
3. November 2006. Building Towers, Cheating Workers. Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates. Vol. 18.
4. The decision of the Ministry of Labor and Social Affairs number 707 of September 6, 2006 "On the rules of employment in the United Arab Emirates foreigners."
5. The decision of the Ministry of Labour and Social Affairs in 1186 number of 29

November 2010 "Terms and conditions for issuing new work permit employee after termination of the employment relationship in order to change jobs."

6. Ed. A.M. Kurenog. 2008. Employment Law Russia.

7. The Federal Law of July 25, 2002 № 115-FZ "On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation".

8. January 2007. Federal Law No 8, For 1980, On Regulation of Labour Relations.

9. Omer Eltom. The Emirates Law in Practise. Case Law Study, 100 legal issues with a special focus ON the Emirate of Dubai.