

## Оглавление

Введение .....	3
Список используемых сокращений .....	10
Глава 1. Социальное партнерство в сфере труда: теория, законодательство и практика применения.....	11
1.1. Исторический экскурс становления социального партнерства.....	11
1.2. Определение, сущность, современное значение и принципы социального партнерства в сфере труда .....	17
1.3. Модели социального партнерства в области социально-трудовых отношений .....	26
1.4. Уровни и формы социального партнерства в сфере труда .....	32
1.5. Коллективный договор в регулировании социально-трудовых отношений .....	37
1.6. Соглашение как акт социального партнерства.....	56
Вопросы и задания для самоконтроля .....	66
Глава 2. Трудовые споры: особенности разрешения .....	69
2.1. Понятие и причины возникновения трудовых споров, их соотношение с трудовыми конфликтами .....	69
2.2. Основы правового регулирования и виды трудовых споров, принципы их разрешения .....	74
2.3. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.....	81
2.4. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.....	94
2.5. Возможность урегулирования индивидуальных трудовых споров в процедуре медиации .....	107

2.6. Коллективные трудовые споры и процедура их разрешения. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.....	118
Вопросы и задания для самоконтроля .....	135
Заключение.....	139
Список законодательных и правовых актов по дисциплине.....	142
Список рекомендуемой учебной и научной литературы.....	149
Об авторе.....	162

## Введение

XXI век вполне закономерно выдвигает обществу новые требования к образованию. Прежде всего, это связано с тем, что в современном гражданском обществе и правовом государстве, с одной стороны, в контексте изменений законодательства появились новые социальные и правовые институты, которые требуют своего изучения учеными, научными работниками, действующими практикующими и будущими специалистами (при подготовке последних). Вместе с тем, с другой стороны, в переосмыслении нуждаются и известные юридические явления в связи с их трансформацией в ответ на новые вызовы времени и с учетом их тенденций развития, в частности, в условиях цифровизации за последние годы в России. По этой причине профессиональные образовательные программы высшего образования по разным специальностям стали чаще пересматриваться и актуализироваться вузами при наличии такой возможности, в частности, по дисциплинам, относимым к выборной части для обучающихся, чтобы соответствовать реалиям жизни и образовательным потребностям нашего общества, отвечать федеральным и региональным запросам по подготовке востребованных кадров.

С учетом отмеченных обстоятельств учебная дисциплина «Социальное партнерство и трудовые споры» представляется актуальной и необходимой, прежде всего, при подготовке юристов для правовой работы в социальной сфере. Вопросы и проблемы трудового характера — это повседневная жизнь, и нередко это приводит к трудовым конфликтам и спорам.

Предлагаемая дисциплина, являющаяся производной из курса трудового права и включающая в себя два соответствующих ее названию института, позволяет комплексно, глубже и наиболее практико-ориентированно изучить взаимосвязанные между собой явления. Если социальное партнерство в сфере труда выстроить на качественно высоком уровне, то это поможет избежать или хотя бы минимизировать количество трудовых споров, возникающих в реальной жизни. А это, в свою очередь, прямо повлияет на социально-трудовые отношения, сделав их наиболее гармоничными и комфортными для сторон.

Между тем в действительности работники, работодатели и трудовые коллективы в целом сегодня далеко не всегда готовы к партнерским отношениям, нередко не знают о законодательных возможностях выстраивания социального диалога и не в полной мере владеют навыками по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, несмотря на то, что социальное партнерство в механизме организации социально-трудовых отношений является отнюдь не новым явлением для нашей страны, недавно отметившим свое тридцатилетие. Принимая во внимание содержание поправок к Конституции Российской Федерации (далее — РФ) в 2020 году (ст. 75.1), роль социального партнерства за последние годы значительно повысилась. Одной из главных задач нового времени стало повышение эффективности социального партнерства в сфере труда на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях. А в науке трудового права соблюдение принципов социального партнерства все чаще стало рассматриваться как путь к достижению социальной справедливости, являющейся неотъемлемой частью современного общества.

Наряду с тем, что существует установленный порядок рассмотрения и разрешения возникающих трудовых споров, и сегодня по-прежнему преобладает судебный способ защиты прав, возможность урегулирования трудовых споров и конфликтов непосредственно сторонами и механизмы саморегулирования приобретают все большее и особое значение. Активизация и инициативность участников социально-трудовых отношений позволила государству делегировать часть своих полномочий в отдельных сферах инновационным институтам, таким как: государственно-частное и социальное партнерство, процедура медиации и т. п.

С появлением Федерального закона № 193-ФЗ от 27.07.2010 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» и внесением изменений и дополнений в него речь идет о развитии в стране различных примирительных процедур, среди которых ведущую роль играет институт медиации, позволяющий успешно урегулировать индивидуальные трудовые споры.

На сегодняшний день, анализируя существующую учебную литературу для подготовки специалистов и бакалавров, преимущественно можно встретить учебные пособия и реже — учебники, посвященные изучению отдельно института социального партнерства (в частности, у следующих авторов: К. Г. Кязимов, В. А. Сафонов, Н. Г. Хорошкевич, В. Ф. Цитульский; в соавторстве коллективов: С. А. Бурилкина, С. Н. Испулова, А. С. Каминский, Е. В. Олейник, Н. Г. Супрун; В. М. Маслова, М. Е. Смирнова, И. Н. Белоград; М. В. Полевая, И. Н. Белоград, В. М. Маслова, С. А. Полевой, М. В. Рязанцева, М. Е. Смирнова, А. О. Субочева и др.), с его рассмотрением с экономических, политических, правовых и прочих аспектов, а также отдельно института трудовых споров (например, учебно-практические пособия и практические комментарии, подготовленные Н. Г. Гладковым; Б. А. Гороховым; О. А. Егоровой и Ю. Ф. Беспаловым; А. М. Куренным; В. Н. Толкуновой; Е. Л. Хильчук и И. П. Чикиревой). При этом во всех учебниках (учебных пособиях) прослеживается авторский подход к подаче учебного материала и его структурированности.

В рамках же курса трудового права в каждом учебнике, а их сегодня множество, дается общая правовая характеристика как социальному партнерству в сфере труда, так и трудовым спорам согласно нормам раздела II, глав 60 и 61 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) и доктрине трудового права.

Говоря о научных источниках, где исследуются трудовые споры, то их уже многочисленное количество, поэтому названной правовой категории уделяется достаточное внимание. С учетом меняющихся законодательства и практики многие отечественные ученые-трудовики и практикующие юристы внесли свой весомый вклад в изучение тенденций по разрешению трудовых споров и продолжают это делать и по сей день. Относительно научных публикаций, посвященных правовому исследованию социального партнерства в области труда, нужно отметить работы следующих известных ученых: Т. Ю. Коршунова, М. В. Лушникова, А. Ф. Нуртдинова, Т. А. Сошникова и С. Ю. Чуча.

Научные и учебные труды вышеуказанных исследователей положены в основу при подготовке настоящего учебника,

и наиболее значимые из них содержатся в списке рекомендуемой литературы для изучения обучающимися. Они заслуживают своевременного обсуждения и анализа, становясь предметом для дальнейших дискуссий, имеющих немаловажное значение для учебного процесса с целью глубокого освоения материала курса, развития аналитического и критического мышления у разного контингента обучающихся.

Таким образом, настоящий учебник призван дать комплексное представление о правовом регулировании социального партнерства в сфере труда и трудовых споров (индивидуальных и коллективных), а также правоприменении указанных институтов. Соответственно первая глава посвящена характеристике социального партнерства в трудовых отношениях, раскрытию содержания элементов, из которых оно состоит (модели, принципы, уровни, формы, стороны и их представители). Особое внимание уделяется заключению актов социального партнерства (коллективного договора и соглашений) как положительному итогу диалога сторон.

Вторая глава раскрывает модуль о трудовых спорах: от понятия и причин их возникновения до особенностей порядка их рассмотрения и разрешения. Структура главы базируется на законодательном подходе разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также разделении порядка при разрешении трудового спора и процедуры его возможного урегулирования. В этой связи последняя глава содержит в себе анализ норм как материального, так и процессуального права, с приведением различных примеров и анализа практики.

В заключении вниманию читателей предлагаются итоговые авторские выводы по изучению учебного курса по двум предложенным модулям. Кроме того, в работе представлен список рекомендуемых для изучения учебных и научных работ, касающихся тем дисциплины, а также перечень федеральных и региональных законодательных актов (последнее — на примерах актов Алтайского края) и правовых актов, среди которых особое внимание уделено действующим соглашениям социального партнерства и актам высших судебных инстанций.

Автор выражает надежду, что настоящий учебник будет полезен обучающимся. С помощью него будущие специалисты

(юристы, социологи, управленцы, кадровые работники и иные сотрудники, чья деятельность связана с социальной работой) смогут познать и осмыслить социальное партнерство и трудовые споры в их правовой взаимосвязи, ознакомиться с некоторыми особенностями их реализации на практике, а также материал работы вызовет определенный интерес преподавателей и научных работников, всех тех, кто неравнодушен к развитию партнерских отношений и мирного диалога в социально-трудовых отношениях в нашей стране.

## Список используемых сокращений

Для удобства использования настоящего учебника в нем применяются следующие сокращения:

РФ — Российская Федерация, Россия.

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

Закон о медиации — Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ от 27.07.2010 (в ред. от 26.07.2019).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ ТК РФ» — постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 (с изменениями и дополнениями).

КЗоТ — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержденный Президиумом ВС РСФСР 09.12.1971 (в ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002), утративший силу.

МОТ — Международная организация труда.

КТС — комиссия по трудовым спорам.

Профсоюзы — профессиональные союзы, организации.

МРОТ — минимальный размер оплаты труда.



# **Глава 1. Социальное партнерство в сфере труда: теория, законодательство и практика применения**

## **1.1. Исторический экскурс становления социального партнерства**

Уже более 30 лет прошло с того момента, как впервые в нашей стране на основании Указа Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» был введен принципиально новый социальный и правовой институт, направленный на зарождение и поэтапное развитие диалога между трудящимися, работодателями (предпринимателями) и органами власти. С изданием данного указа социально-трудовые отношения начали приобретать иное содержание в условиях перехода к рыночной экономике, когда, прежде всего, делается акцент на партнерских и паритетных взаимоотношениях между работниками и работодателями с активным вовлечением государства.

Между тем, институт социального партнерства в области труда прошел достаточно длительный путь своей эволюции и становления (как в законодательном, так и теоретическом смысле), и это во многом основывается на результатах движения научной мысли в целом и трудового права, в частности (как на международном, так и национальном уровнях). Тезисно приведем основополагающие из них.

Сам термин социального партнерства и первое учение о нем связывают с именем председателя одного из западногерманских профсоюзов Г. Лебера, в ФРГ после Второй мировой войны.

Вслед за немецким ученым Э. Бернштейном, который, по сути, в своих трудах обосновывал тезис о необходимости поддержания в обществе сотрудничества (социального партнерства) как политической идеологии, отечественный профессор В. И. Усенин подготовил монографию с весьма символическим названием «Социальное партнерство или классовая борьба?»

(1968 г.). Перечисленными учеными высказывалась идея о том, что сотрудничество — есть наиболее продуктивный вид социального взаимодействия, нежели классовая борьба или субординационные отношения.

Развитие самих социально-партнерских отношений и учение о них в России началось на порядок позже, чем в Западной Европе (для сравнения: в Англии в 1770–1780-е гг., во Франции, США — 1790-е гг., в Германии, Бельгии, Испании, Италии — в 1830–1840-е гг., в России — 1905 г.). И во всех странах социальное партнерство изучалось как некая модель, позволяющая найти выход из глобального кризиса в связи с тяжелой экономической ситуацией, социальным неравенством и бесправием трудящихся.

Идеология сотрудничества и некоей солидарности между работниками и работодателями в разных аспектах, главным образом, изучалась отечественными исследователями во второй половине XIX в. (прежде всего, отличаются по значимости работы: И. И. Янжул, В. П. Литвинов-Фалинский, И. Х. Озеров), советских ученых (В. М. Догадов, В. И. Усенин, А. С. Пашков и др.), а также наших современников (С. А. Иванов, И. Я. Киселев, М. В. Лушникова, А. Ф. Нуртдинова, Д. А. Смирнов, Е. Б. Хохлов, С. Ю. Чуча и т. д.).

И невозможно не заметить, что теория социального партнерства, особенно в контексте ее противопоставления теории классовой борьбы, оказала активное влияние на развитие отечественного трудового права. В современных научных работах также можно увидеть продолжение исследования социального партнерства образно как идеи «промышленного мира» «между трудом и капиталом» (А. М. Куренной) вплоть до реальных мер поддержки социально ответственных работодателей к сегодняшнему дню, как одно из важных направлений социально-экономического развития страны в рамках провозглашенной государственной политики.

Феномен социального партнерства оказался потенциально более широким, чем просто один из новых институтов трудового права. Так, во многих научных и учебных публикациях его рассматривали в качестве основополагающего метода и в последующем принципа трудового права, со смещением акцентов в коллективно-договорное регулирование труда

и постепенным расширением практики заключения коллективных договоров и соглашений между партнерами.

В международном масштабе идеи социального партнерства и диалога последовательно закрепляются и распространяются специальным органом — МОТ, призванным содействовать установлению социальной справедливости и мира. И результатом почти вековой деятельности МОТ стало принятие немало-го количества конвенций и рекомендаций в области защиты прав человека в целом в области труда, а также направленных на развитие социально-партнерских отношений во всем мировом сообществе как основы таких взаимоотношений. Таким образом, постепенно социальное партнерство превращалось в направление государственной политики, в ходе которой формировались трехсторонние социально-экономические советы, и особая роль стала отводиться государству и ее органам.

Так, на общероссийском уровне сегодня действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая состоит из равного числа представителей Правительства РФ, объединений работодателей и объединений профсоюзов. Наиболее важными задачами комиссии стали:

- изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального диалога;

- проведение консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм;

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством;

- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения и пр.

С учетом формирования науки трудового права, подробно изучающей социальное партнерство, можно наблюдать и соответствующие изменения российского законодательства, что

связывается с историей нашего государства, объективными и субъективными предпосылками зарождения и развития анализируемого института. Исторические события, как нетрудно догадаться, позволяют ученым в определенной степени единообразно отечественный путь становления социального партнерства разделить на три следующих этапа:

1. Дореволюционный период (1905–1917 гг.), характеризующийся возникновением организованного профсоюзного движения. Этот первоначальный шаг на пути зарождения профсоюзного движения в дореволюционной России во многом связывают с Царским манифестом от 17 октября 1905 г. «Об усовершенствовании государственного порядка», который наделил пролетариат социально-политическими правами и допустил формирование политических партий как таковых. Согласно историческим документам, первые профсоюзы формировались по производственному принципу и были истинно демократическими организациями. Борьба профсоюзов за права своих членов шла в революционных условиях (стачках и забастовках), что позволило профсоюзным организациям освоить различные способы и методы защиты прав.

2. Советский период времени (1917–1990 гг.) сопровождался разными событиями: формирование советских профсоюзов с их защитной функцией, дальнейшее огосударствление профсоюзов, восстановление народного хозяйства после Великой Отечественной войны с введением практики выполнения народно-хозяйственных планов. С приходом к власти радикально настроенные большевики установили режим диктатуры пролетариата, что заставило профсоюзы интегрироваться в политическую систему государства и принимать участие в решении хозяйственных и социальных задач. Данные условия так называемого «военного коммунизма» закрепили положение профсоюзов как посредников между государством и трудящимися, т. к. единственным нанимателем рабочей силы на тот момент было государство. Правовой основой для этого были Кодексы законов о труде, начиная с его принятия ВЦИК 10 октября 1918 г. и в последующем в 1922 г.

На фабриках и заводах стали дополнительно создаваться производственно-экономические кружки, а профсоюзы стали привлекаться и к решению жилищной проблемы рабочих,

организации отдыха трудящихся. Постепенно стала обеспечиваться профсоюзная защита трудящихся на частных предприятиях. Также стало расти число профсоюзов и их движений. Перестройка народного хозяйства привела к определенной реорганизации профессиональных союзов и возрастанию их социально-бытовой роли.

Как отражается в литературных источниках, будучи частью политической системы на тот момент, они могли решать социально-экономические задачи только в рамках концепции развития советского государства. Однако в указанный период, по сути, была проведена колоссальная работа, направленная на развитие профсоюзной демократии, оптимизацию состава профсоюзных органов, укрепление первичных профсоюзных организаций и мн. др. В результате профсоюзы стали реальными представителями и защитниками прав и интересов не только своих членов, но и всех трудящихся.

3. Современное время, начиная с 1990 гг., связываемое с развитием профсоюзов и одновременно института социального партнерства, коллективно-договорного регулирования труда. Собственно, с этого периода времени Россия начала приобретать глубокое и многоаспектное понимание нового института, внедрять его в жизнь в рамках Указа Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Постепенно накапливалась нормативная база: в 1992 г. был издан Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», в 1995 г. — Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», в 1996 г. — Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а в 1999 г. — Закон РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Часть указанных законов действует до сих пор с некоторыми изменениями и дополнениями.

Вместе с тем приобретался и определенный опыт, накапливалась практика коллективно-договорных коммуникаций и заключения партнерских актов.

Со временем по разным регионам нашей страны обозначенный опыт стал находить свое отражение в отдельных нормативных правовых актах субъектов РФ, преимущественно в форме региональных законов, издание которых, в основном,

приходилось на 1995–1999 годы. И, несмотря на обмен опытом между региональными законодательными органами власти, в правовом регулировании социального партнерства в сфере труда закладывались различные толкования элементов данного института на субъектовом уровне, что зачастую в юридической литературе подвергалось справедливой критике.

В дальнейшем при создании нового кодифицированного акта о труде с учетом приобретенного опыта становления социального партнерства стало понятно, что эффективное регулирование социально-трудовых отношений уже невозможно вне рамок социального партнерства. Поэтому в действующем ТК РФ, вступившем в силу с 01.02.2002, социальное партнерство закреплено в отдельном разделе II с отменой устаревших как федеральных актов, так и впоследствии отменой или пересмотром региональных законов. Но при этом очевидно, что институт социального партнерства в сфере труда, со временем ставший одним из базовых, нуждался в своем унифицированном и единообразном закреплении на федеральном уровне.

В последующем с учетом положений ст. 72 Конституции РФ на региональном уровне продолжили дополнять федерального законодателя в регулировании социально-трудовых отношений в части регламентации особенностей применения и реализации социального партнерства в субъектах страны.

При этом на всем пути становления партнерства в трудовых отношениях в рамках третьего указанного периода времени обращает на себя внимание то, что, если первоначально акцентировалось внимание на количестве заключенных коллективных договоров в организациях и охвате ими работников, то за последнее время мы перешли от анализа количества к качеству. Теперь приоритеты расставлены на содержании коллективных договоров и соглашений. Важное значение имеет комплекс мероприятий в актах социального партнерства, направленных на экономическую политику, охрану заработной платы, дохода и достойного уровня жизни населения, развитие рынка труда и содействие занятости населения, социальную защиту и развитие социальной сферы в целом, охрану труда, промышленную и экологическую безопасность, социально-экономические проблемы регионов России и дальнейшее развитие всего социального партнерства (как трипартизма,

так и бипартизма). Также уделяется внимание реальности исполнения взятых сторонами на себя обязательств. В частности, сказанное прослеживается в содержании заключенного 31.03.2021 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы.

## **1.2. Определение, сущность, современное значение и принципы социального партнерства в сфере труда**

В настоящее время (с появлением ТК РФ в стране) дано легальное определение социальному партнерству в сфере труда. Под ним на законодательном уровне понимается система взаимоотношений между работниками (и их представителями), работодателями (и их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, что направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Между тем в доктрине трудового права оспаривается точность и полнота формулировок законодательной дефиниции, отдельные исследователи указывают на несовершенство данного понятия. Так, Т. А. Сошникова в своих научных работах отмечает, что в норме кодекса не в полной мере раскрывается сущность социального партнерства в сфере труда, в частности, определение нуждается в дополнении целью и направленностью такого партнерства, выраженном, прежде всего, конкретно в защите прав и законных интересов работников и работодателей.

В любом случае для наиболее глубокого понимания сущности анализируемого феномена указание на одно определение явно недостаточно. Тем более, оно будет отличаться у ученых — представителей разных научных направлений.

Социальное партнерство в целом — широкое, многогранное и междисциплинарное явление, оно изучается не только юристами, но и социологами, политологами, философами и другими специалистами. Поэтому социальное партнерство

(социальный диалог) в области труда — это не только правовой, но и социальный институт, востребованный в современном обществе и нужный для развития правового государства и гражданского общества.

В области трудового права социальное партнерство — есть институт указанной отрасли права (в общей его части) и одновременно институт трудового законодательства, который имеет свое правовое регулирование в рамках раздела II ТК РФ.

Вместе с тем в научном сообществе можно встретить и более широкие подходы к пониманию института социального партнерства, которые, как указывает М. В. Лушникова, по существу, варьируются от теоретического до практического взгляда на него, т. е. оценки как фикции и цели трудового права и в то же время как реального способа регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями в лице их представителей, основывающегося на взаимном учете интересов каждой из сторон, а равно уважении этих интересов.

Кроме того, многими учеными-трудоуниками социальное партнерство рассматривается в качестве принципа в области правового регулирования труда (ст. 2 ТК РФ). И развитие данного принципа требует совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создания и обеспечения систем участия работников в управлении организацией и ее делами, а, следовательно, и модернизации коллективных средств правовой регламентации труда.

Одновременно с этим социальное сотрудничество в области труда интерпретируется исследователями в качестве механизма регулирования коллективных социально-трудовых отношений, включающего в себя регулятивную и охранительные составные части.

Приведенные разные научные подходы к определению социального партнерства в области труда демонстрируют широту его значения, объективно многоаспектное понимание и сущность анализируемого явления, что далеко не исчерпывается легальной дефиницией.

По идее самого законодателя, социальное партнерство в трудовых отношениях представляет собой сложное правоотношение между субъектами, при котором они в рамках закона



Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)