Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Правовое положение руководителя коммерческой организации

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Горячев, Александр Сергеевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

197

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Горячев, Александр Сергеевич

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ: ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.

§ 1. История правового регулирования труда руководителя организации в России.

§ 2. Основные концепции юридического лица о месте и роли руководителя в организации.

§ 3. Руководитель организации с позиции науки управления.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА И ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ.

§ 1. Правовая природа отношений с руководителем организации.

§ 2. Трудовая функция руководителя организации.

ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

§ 1. Дисциплинарная ответственность руководителя.

§ 2. Материальная ответственность руководителя.

§ 3. Проблемы административной и уголовной видов ответственности руководителя

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое положение руководителя коммерческой организации"

Законодательство о труде закрепляет два основных критерия, характеризующие правовое положение руководителя организации. С одной стороны, руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях и выполняющим особую трудовую функцию. С другой стороны, руководитель выполняет функции органа юридического лица, и трудовая функция руководителя организации есть реализация прав и обязанностей юридического лица в гражданском обороте.

Согласно ст. 273 ТК РФ,1 руководителем организации является физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа. Это определение подчеркивает двойственность правового статуса руководителя организации. Сложность правового статуса, а также слабая определенность трудовой функции руководителя и, как следствие, высокая степень организационной самостоятельности его труда являются причинами многих неразрешенных вопросов в современной правовой доктрине.

Несмотря на то, что с точки зрения международных актов МОТ и национального законодательства европейских государств руководящий работник рассматривается как субъект трудового законодательства, европейское законодательство и судебная практика исходят из того, что трудовое право как л отрасль создавалось для защиты прав работников более низкого ранга. Российский законодатель, также как и отечественная правовая доктрина, стоят на аналогичных позициях. Меньшая актуальность защиты интересов руководящих работников, да и вообще любого вмешательства государства в регулирование трудовых отношений руководителей объясняется экономическими особенностями рынка труда таких работников. Квалифицированные топ-менеджеры не являются субъектами обычного рынка труда, на котором, как правило, предложение рабочей силы превалирует над спросом. Рынок труда руководителей является специфическим рынком, схожим по своей природе с рынками высокоинтеллектуального и научного труда. Товар этих рынков

1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3. (Далее по тексту - ТК РФ, ТК, Кодекс).

2 Despax М., Rojot J. International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, ed. R. Blanpain. Deventer -Boston, 1987. P. 46. штучный», если можно так выразиться, сильно индивидуализированный, привязанный к конкретной личности. Спрос на таких рынках, как правило, гораздо выше предложения.

Однако в настоящее время можно говорить о существовании кризиса на рынке труда высококвалифицированных руководителей. Этот факт негативно сказывается на темпах экономического роста Российской Федерации. Разрешение указанной проблемы должно входить в группу первостепенных целей государственной политики. Со стороны науки трудового права требуются усилия по переосмыслению правового положения руководителя организации и выработки правовых условий для скорейшего формирования устойчивой и защищенной группы опытных, компетентных руководителей.

Учитывая исключительную важность фигуры руководителя как одного из ключевых субъектов хозяйствования в современных высококонкурентных условиях, видится необходимой разработка целостного и непротиворечивого правового образа руководителя организации.

Таким образом, принимая во внимание большое количество проблем в правовом положении руководителя на современном этапе развития в РФ рыночной экономики, несомненна актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Объектом исследования является руководитель организации. Сложный правовой статус руководителя, включающий в себя специфическую трудовую функцию, особенности трудового договора и ответственности, выбран в качестве предмета исследования. Предмет исследования не ограничен какой-либо конкретной организационно-правовой формой возглавляемого руководителем юридического лица, однако больший упор в диссертационном исследовании будет все же делаться на изучении специфики отношений с руководителем хозяйственного общества.3

Основная цель исследования заключается в выявлении проблем, возникающих при регулировании труда руководителя организации и в теоретическом обосновании способов их решения.

Дополнительными целями предстоящего исследования являются: 1. Определение правового положения руководителя;

3 Наибольшая важность поиска решений проблем, заявленных в целях настоящего исследования, именно для этой категории руководителей обусловлена преобладающим значением числа обществ с ограниченной ответственностью и акционерных обществ над количеством юридических лиц других организационно-правовых форм.

2. Поиск путей решения правовых проблем, препятствующих формированию в России уравновешенного рынка труда квалифицированных руководителей;

3. Поиск наиболее подходящих средств правового регулирования труда руководителя организации и разработка предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

- изучение истории развития правового регулирования труда руководителя;

- выявление особенностей труда руководителя организации и их влияние на правовое регулирование. Анализ специфики правового регулирования труда руководителя;

- выявление признаков отраслевой принадлежности договора с руководителем;

- обоснование необходимости применения трудоправовых средств регулирования труда руководителя организации и первостепенного значения принципа единства и дифференциации трудового права как инструмента разрешения отраслевых противоречий;

- исследование трудовой функции руководителя организации, формирование целостной системы прав и обязанностей;

- исследование проблем ответственности руководителя по нормам трудового права (дисциплинарной и материальной), выявление и обоснование адекватных её пределов;

- исследование проблем административной и уголовной ответственности руководителя организации за нарушения законодательства о труде. Анализ эффективности таких видов ответственности;

- внесение предложений по совершенствованию законодательства. Для решения поставленных задач используются следующие методы: Исторический метод. Применяется для установления закономерностей развития правового статуса руководителя организации.

Сравнительно-правовой метод. Применяется для выявления в зарубежной правовой доктрине проблем, схожих с отечественными, а также путей их решения. Также используется для установления сходств и различий трудового и гражданско-правового договора с руководителем.

Индуктивный метод. Помогает выделить и классифицировать стороны трудовой функции руководителя.

Обобщение. Необходим для объединения прав и обязанностей руководителя в группы, составляющие его трудовую функцию.

Анализ и синтез. Используются для установления понятия и содержания самостоятельного труда, имущественной и организационной его составляющих.

Теоретическую основу исследования составляют научные труды таких советских и российских ученых правоведов как: К. А. Абжанов, Н. Г. Александров, И. Войтинский, Н. Г. Гладков, В. В. Глазырин, С. Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, К. Н. Гусов, А. А. Клюев, А. М. Куренной, Р. 3. Лившиц, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, С. П. Маврин, С. Д. Могилевский, А. Ф.Нуртдинова, Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, Ю. Н. Полетаев, А. И. Процевский, А. М. Прудинский, Л. В. Санникова, В. Н. Скобелкин, А. И. Ставцева, Л. А. Сыроватская, Л. С. Таль, В. Н. Толкунова, Ю. К. Толстой, Е. Б. Хохлов, Л. А. Чиканова, Н. Н. Шептулина, А. М. Эрделевский и др.

Научная новизна исследования заключается в выявлении новых признаков, доказывающих трудоправовую природу отношений с руководителем организации, формировании взгляда на проблемы правового регулирования труда руководителя, в т.ч. на проблему отраслевой принадлежности договора с руководителем с позиции сформулированного дисбаланса между имущественной и организационной составляющими (не)самостоятельности труда руководителя. Кроме того, новым представляется анализ трудовой функции руководителя с учетом существования субъективной и объективной её сторон, а также формирование системы составляющих её прав и обязанностей руководителя.

Научную новизну исследования подтверждает взгляд на средства правовой дифференциации труда и природу ответственности руководителя как на инструменты разрешения существующих противоречий между интересами участников (акционеров, собственника имущества организации) и руководителя, а также защиты трудовых прав работников организации.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Отношения с руководителем организации по своей природе носят трудоправовой характер. Тем не менее, существует сильное влияние гражданского права на регулирование труда руководителя организации.4 Перспективным и правильным видится совершенствование российского

4 Речь, в частности, идет о применении норм гражданского законодательства при определении ущерба, причиненного руководителем и широкое использование на практике гражданско-правовых договоров подряда или возмездного оказания услуг для юридического оформления отношений с руководителем. законодательства в направлении использования именно трудоправовых средств регулирования отношений с руководителем. Решение проблемы существующих отраслевых противоречий заключается в использовании трудоправовых средств дифференциации правового регулирования труда руководителя.

Несмотря на то, что руководитель - орган юридического лица, он является работником и, следовательно, обладает правами, которые должны быть защищены законодательством о труде. Совершенствование законодательства должно идти не только в направлении решения задач охраны имущества работодателя, но и по пути защиты интересов этой категории работников; 2. Трудовая функция руководителя обладает такими свойствами как сложность, многогранность, динамичность и слабая определенность.5 Выполнение трудовой функции руководителем возможно только в условиях наделения его высокой степенью организационной самостоятельности. Права и обязанности руководителя, составляющие его трудовую функцию, нуждаются в систематизации, которую можно произвести, разбивая их на следующие группы:

- права и обязанности руководителя по организации производственного процесса внутри организации и руководству текущей деятельностью;

- права и обязанности руководителя как представителя работодателя в отношениях с работниками организации;

- права и обязанности руководителя как органа юридического лица в гражданском обороте (выбор поставщиков, партнеров, представительство в налоговых и иных государственных органах);

- права и обязанности руководителя в отношении органов управления организацией и других органов компании;

- права и обязанности руководителя по выдаче доверенностей и делегированию полномочий.

Каждая группа, в свою очередь, может быть разбита на подгруппы, объединяя права и обязанности руководителя по различным критериям;

5 Под слабой определенностью трудовой функции в настоящем исследовании будет пониматься фактическая невозможность закрепления в трудовом договоре с руководителем точных и исчерпывающих формулировок его трудовых обязанностей, что отличает его труд от труда большинства рядовых работников организации. Подробнее это свойство трудовой функции руководителя будет раскрыто во втором параграфе второй главы настоящего исследования.

3. В основе трудоправовой природы отношений с руководителем лежит имущественная несамостоятельность труда, иными словами, экономическая зависимость от средств производства работодателя. Сильная имущественная составляющая несамостоятельного труда руководителя не уравновешена соответствующей организационной составляющей несамостоятельности. Этот дисбаланс является причиной повышенных рисков работодателя и работников организации;

4. Дисциплинарная ответственность в существующем виде является неэффективным средством регулирования труда руководителя. Нормы, регулирующие дисциплинарную ответственность руководителя, нуждаются в изменениях, прежде всего направленных на совершенствование механизма привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности. Кроме того, воздействие на дисциплину труда руководителя эффективно осуществляется позитивными методами. Методы позитивной мотивации должны получить развитие в договорах с руководителями, также должна существовать проработанная законодательная платформа для применения этих мер;

5. Материальная ответственность руководителя организации характеризуется слишком широкими пределами и потому не в полной мере выполняет поставленные перед этим институтом трудового права задачи. Очевидна необходимость его совершенствования. В частности, следует исключить из ТК РФ правило, в соответствии с которым руководитель несет ответственность за ущерб, причиненный его некомпетентным решением. Также нуждается в доработке положение ТК РФ, регламентирующее расчет убытков, причиненных руководителем организации, в соответствии с нормами гражданского законодательства;

6. Административная и уголовная ответственность руководителя являются эффективными инструментами охраны трудовых прав работников организации. Тем не менее, очевидна необходимость уточнения критериев привлечения руководителя к административной ответственности за нарушение законодательства о труде. Также нельзя признать правильным установление административной ответственности руководителя за ненадлежащее управление юридическим лицом (ст.

14.21 КоАПРФ).6

Выбранная структура диссертационного исследования обусловлена поставленными целями. Первая глава посвящена истории появления фигуры руководителя организации и формирования правовых особенностей регулирования его труда. Также первая глава содержит параграфы, посвященные определению места и роли руководителя в организации с позиций науки управления и правовых концепций юридического лица. Вторая глава раскрывает проблему отраслевой принадлежности отношений с руководителем и обосновывает трудоправовую природу договора с ним. Отдельный параграф этой главы посвящен изучению свойств трудовой функции руководителя организации и разработке системы составляющих её прав и обязанностей.

Надо сказать, что диссертационное исследование не имеет своей целью детальное изучение всех особенностей правового регулирования труда руководителя. В силу ограниченности объема исследования, особое внимание уделяется основным особенностям труда руководителя, в наибольшей степени влияющим на привлекательность профессии руководителя и состояние рынка труда высококвалифицированных руководителей. По этой причине вопросы повышенной ответственности, а также положительной мотивации труда руководителя были наиболее полно исследованы и оформлены в виде отдельной у главы исследования. Каждый параграф третьей главы представляет собой исследование отдельных видов юридической ответственности руководителя. При этом особое внимание уделяется вопросам целесообразности использования существующих пределов ответственности.

В начале каждого параграфа диссертационного исследования формулируется его цель, завершается он выводами и предложениями по изменению существующего законодательства, сделанными на основе проведенного исследования.

В Заключении производится обобщение сделанных выводов, выстраивание их в систему, соответствующую логике диссертационного исследования.

6 Административная ответственность руководителя за ненадлежащее управление организацией не может быть признана подходящим и целесообразным средством защиты интересов собственника, ведь административная ответственность носит публичный характер и в первую очередь является средством защиты интересов общества.

7 Изучение других особенностей правового регулирования труда руководителя (особенности возникновения трудовых отношений с руководителем, специфика трудового договора и дополнительные основания прекращения трудовых отношений с ним и т.п.) производится в различных разделах настоящей работы, что обусловлено поставленными перед исследованием целями.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Горячев, Александр Сергеевич

Заключение

В соответствии с поставленными целями, в настоящем исследовании была изучена правовая природа отношений с руководителем организации. Был произведен анализ критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений применительно к труду руководителя организации, изучена трудовая функция руководителя организации, исследованы особенности трудового договора с руководителем и отдельных видов ответственности руководителя.

По результатам проведенного анализа были сделаны выводы о высокой степени организационной самостоятельности руководителя при очевидной его имущественной зависимости от работодателя. Таким образом, учитывая принятую автором точку зрения, в соответствии с которой в основе наемного труда лежит экономическая зависимость работника от работодателя, можно говорить о трудоправовой природе отношений с руководителем организации. Представленное многообразие проявлений имущественной несамостоятельности труда руководителя, выявленное при изучении этих критериев, позволяет занять уверенную позицию в научном споре об отраслевой принадлежности труда руководителя.

Организационная же самостоятельность руководителя является следствием специфики его трудовой функции. Трудовая функция руководителя отличается от трудовых функций других работников, прежде всего, своей многогранностью. Трудовая функция руководителя организации заключается в реализации компетенции юридического лица в гражданском обороте, а также компетенции работодателя и организатора производственного процесса внутри организации, что обусловливает такие её свойства как многосторонность, динамичность и слабая определенность.

Основной вывод, сделанный по результатам исследования трудовой функции руководителя, заключается в том, что труд руководителя требует высокой степени организационной самостоятельности, иначе выполнение специфической слабо определенной трудовой функции будет крайне затруднено или вовсе невозможно. Каждая из выделенных граней трудовой функции руководителя нуждается в высокой организационной самостоятельности его труда. К примеру, часть работодательских прав по отношению к самому себе руководитель осуществляет сам (установление режима рабочего времени, использование отпусков, начисление заработной платы и т.п.). Руководитель также самостоятельно выбирает контрагентов организации, а также определяет условия взаимодействия с ними. Кроме того, руководитель в пределах своей компетенции реализует полномочия собственника по отношению к имуществу организации.

Имущественная несамостоятельность труда руководителя проявляется, прежде всего, в том, что основное его материальное средство производства — собственно организация как имущественный комплекс, является собственностью работодателя. Причем это самое дорогое средство производства.

Таким образом, выявленный дисбаланс между имущественной и организационной составляющими труда руководителя является неотъемлемой, обязательной характеристикой трудовых отношений с ним. Этот дисбаланс является причиной существенных рисков собственника (и соответственно участников, акционеров общества), которые доверяют руководителю управление имущественным комплексом - организацией, оставляя за собой только функции контроля и стратегического управления. Высокая степень организационной самостоятельности труда руководителя также является причиной рисков работников организации, чьи трудовые права должны быть в достаточной мере защищены от злоупотребленийполномочиями работодателя со стороны руководителя. Для предупреждения указанных рисков и преодоления негативных последствий их реализации (в виде злоупотребления полномочиями руководителем или, к примеру, некомпетентного и некачественного управления), используются средства дифференциации трудового права. Руководитель организации выделен в особую категорию работников, для которой, в частности, установлены дополнительные условия приема на работу, прекращения трудового договора, предусмотрен срочный характер трудового договора, расширены пределы ответственности. Трудовые права работников защищены как средствами трудового права, так и с помощью установленияадминистративной и уголовной ответственности руководителя за соответствующие правонарушения.

Исходя из целей настоящего исследования, заключающихся в выявлении проблем регулирования труда руководителя, а также поиске путей решения правовых проблем, препятствующих формированию в России уравновешенного рынка труда квалифицированных руководителей, в диссертационном исследовании поставлен вопрос о том, насколько уравновешен указанный баланс между организационной и имущественной составляющими труда руководителя.

Другими словами, поставлен вопрос о том, насколько существующие особенности регулирования труда руководителя и особенности его ответственности учитывают различия интересов собственника (в частности, с точки зрения охраны имущества работодателя), работников (с точки зрения охраны их трудовых прав) и руководителя организации.

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы, в своей совокупности дающие ответ на поставленный вопрос:

- Отношения с руководителем имеют трудоправовую природу и должны регулироваться нормами трудового права и трудовым договором, а не гражданско-правовыми договорами;

- Законодательно закрепленные особенности регулирования труда руководителя должны учитывать баланс интересов работодателя (участников, акционеров, собственника имущества) и руководителя, являющегося работником - более слабой стороной трудовых отношений. Задача охраны труда руководителя не должна быть менее приоритетной, нежели задача охраны имущества работодателя. В частности, неприемлемы существующие пределы (размер) материальной ответственности руководителя, которые фактически совпадают с пределами ответственности по нормам гражданского права в случае причинения аналогичного ущерба организации, к примеру, третьими лицами. Речь идет о том, что существующее законодательство позволяет взыскать с руководителя не только компенсацию за причиненный им прямой действительный ущерб организации, но и упущенную выгоду. Необоснованным видится законодательное установление крайне широких возможностей работодателя по привлечению руководителя к материальной ответственности, к примеру, в случае возникновения ущерба вследствие принятия руководителем некомпетентного решения;

- Установление полной материальной ответственности руководителя в целом, с учетом выработанных в настоящем исследовании рекомендаций по изменению существующего законодательства, признано обоснованным средством охраны имущества работодателя;

- Установление процедуры расчета убытков в соответствии с нормами гражданского законодательства не целесообразно;

- Установление материальной и административной ответственности руководителя в случае принятия некомпетентного решения, повлекшего убытки - не обосновано;

- Институт дисциплинарной ответственности не является эффективным средством воздействия на дисциплину труда руководителя;

- Административная ответственность за превышение полномочий и злоупотребление должностными полномочиями в целом может быть признана эффективным средством охраны имущества организации;

- Установление административной ответственности за ненадлежащее управление юридическим лицом нецелесообразно;

- Административная и уголовная ответственность руководителя за нарушение законодательства об охране труда признана обоснованным и эффективным средством охраны трудовых прав работников.

Раскроем подробнее представленные выводы.

Средства дифференциации правового регулирования труда по отношению к руководителю организации должны развиваться не только по пути решения задач охраны имущества работодателя, но и по пути защиты труда этой специфической категории работников. Проведенное исследование показало, что существующее законодательство не в полной мере учитывает особенности трудовой функции руководителя, отличающейся сложностью, многосторонностью, наличием существенной творческой составляющей. Кроме того, труд руководителя характеризуется высоким психическим напряжением, являющимся следствием высокой ответственности за принятые решения. Думается, что перспективы развития трудового законодательства в отношении руководителя лежат на пути совершенствования средств дифференциации правового регулирования его труда. Причем, принимая во внимание трудоправовую природу отношений с руководителем организации, целесообразным видится переход к повсеместному регулированию труда руководителя именно с использованием трудового договора, а не гражданско-правовых договоров подряда или возмездного оказания услуг. Как показывалось в настоящем исследовании, широкое применение гражданско-правовых договоров для регулирования труда руководителя следует объяснять в первую очередь не несовершенством трудового законодательства, а отсутствием готовности общества к его использованию. Необходимо общественное признание культуры взаимоотношений между руководителем и собственником, включающей понимание руководителя как работника, нуждающегося в защите со стороны трудового права. Именно трудовой договор дает необходимый компромисс между признанием трудовых прав и гарантий руководителя и защитой интересов собственника. Разработка путей реализации изложенных соображений должна базироваться на дополнительных глубоких исследованиях существующих и перспективных правовых средств регулирования труда руководителя.

При изучении особенностей юридической ответственности руководителя ставился вопрос об эффективности отдельных видов ответственности как средств снижения вероятности возникновения и преодоления последствий реализации рисков, обусловленных высокой степенью организационной самостоятельности труда руководителя. В качестве основных задач, на решение которых направлены рассматриваемые виды ответственности, были приняты задачи по охране имущества организации и защите трудовых прав других работников.

В качестве ответа на поставленный вопрос, прежде всего, необходимо сформулировать вывод о необходимости снижения пределов материальной ответственности руководителя.

Надо сказать, что обозначенная в диссертационном исследовании позиция автора, согласно которой требуется снижение существующих пределов материальной и в некоторых случаях административной ответственности

303 руководителя, не совпадает с общепринятым мнением о необходимости ужесточения юридической ответственности руководителя в целях более эффективного решения задач охраны имущества работодателя. Тем не менее, при выработке этой позиции автор руководствовался следующими соображениями, которые, кроме того, являются выводами, обобщающими основные результаты проведенного исследования:

1. Культура делового оборота и управления в РФ за последние годы повысилась, соответственно снизилась необходимость в столь суровых мерах охраны имущества работодателя;

2. Позиции собственника укрепились, что дает возможность в некоторой степени переложить на собственника риск неблагоприятных последствий найма неквалифицированного руководителя;

303 Речь идет об административной ответственности за принятие руководителем организации необоснованного решения. К составам правонарушений, посягающих на трудовые права работников, указанный вывод отношения не имеет.

3. Произошло становление рынка труда профессиональных руководителей. Однако этот рынок очень слаб, неустойчив и нуждается в поддержке. Как было показано в диссертационном исследовании, снижение пределов ответственности в определенных случаях будет выполнять функции охраны труда руководителей, т.о., осуществляя поддержку этого рынка труда;

4. Как было показано, рынок труда руководителей в меньшей степени нуждается в императивном регулировании, соответственно, установление пределов ответственности в некоторых, определенных в диссертационном исследовании случаях, целесообразно перенести на уровень договорного регулирования. Это даст дополнительные механизмы саморегулирования рынку труда руководителей, что сделает его более сбалансированным;

5. Неэффективные, выполняющие не столько восстановительную, сколько карательную функцию нормы ответственности не достигают своей цели - охрану имущества работодателя, однако делают позицию руководителя незащищенной, а профессию руководителя заметно менее привлекательной. В качестве примеров таких норм ответственности можно привести изученные в диссертационном исследовании положения о полной материальной ответственности руководителя за убытки, причиненные его некомпетентным решением и административной ответственности за ненадлежащее управление юридическим лицом (ст. 14.21 КоАП РФ). Учитывая материальное положение руководителя, который является наемным работником и, как правило, не имеет достаточно средств для покрытия убытков, причиненных организации, указанные задачи охраны имущества работодателя не решаются установлением широких пределов ответственности руководителя. Однако на рынок труда руководителей и желание работника принимать на себя обязанности по управлению организацией существующие пределы ответственности оказывают сильное негативное влияние;

6. Снижение веса административной и уголовной ответственности в решении задач охраны имущества работодателя и повышение значения ответственности по нормам трудового права видится несомненно целесообразным. В диссертационном исследовании было показано, что материальная ответственность руководителя, при условии внесения определенныхзаконодательных корректировок, является вполне эффективным средством защиты имущества работодателя. Кроме того, средства дисциплинарной ответственности имеют значительный потенциал, который надо использовать.

7. Административная и уголовная ответственность руководителя должны оставаться средствами охраны трудовых прав работников от злоупотреблений со стороны руководителя организации. В диссертационном исследовании была подтверждена их эффективность в решении этих задач. Однако указанные средства не должны быть инструментами давления на руководителя со стороны собственника и органов, назначающих наказание. Для этого законодательство должно содержать четкие критерии определения пределов ответственности. В качестве примера можно привести ст. 5.27 КоАП РФ, в существующей формулировке позволяющую привлечь руководителя к административной ответственности даже за незначительное нарушение трудовых прав работников, причем применить такой суровый вид взыскания как дисквалификация. То же самое можно сказать и по отношению к ст. 14.21 КоАП РФ.

Кроме вышеизложенного также можно сделать вывод о том, что для целей охраны имущества работодателя от злоупотреблений оргсамостоятельностью со стороны руководителя наиболее подходящим средством является материальная ответственность руководителя, тогда как административная и уголовная виды ответственности наилучшим образом решают задачи охраны трудовых прав работников. Думается, что в этом направлении они и должны получить свое дальнейшее развитие.

Очевидно также, что все большее значение должна приобретать дисциплинарная ответственность руководителя, механизм которой на сегодняшний день несовершенен. Тем не менее, видится большой потенциал развития этого вида ответственности. Надо сказать, что это развитие должно происходить согласованно с процессом совершенствования механизмов мотивации труда. От законодателя в этом случае ожидается подготовка законодательной платформы для применения договорных средств воздействия на мотивы поведения руководителя (в частности, как было показано в исследовании, снятие по отношению к руководителю ограничений на долю заработной платы, выплачивающейся в неденежной форме, а также учет особенностей регулирования труда работающих собственников). Вообще, одним из общих выводов проведенного исследования следует признать утверждение о том, что труд руководителя в меньшей степени нуждается в императивном публично-правовом регулировании, а требует свободы индивидуально-договорных отношений. Тем не менее, труд руководителя, как и всякого работника, нуждается в охране, в первую очередь со стороны трудового законодательства. Автор будет удовлетворен, если доводы, представленные в настоящей работе, убедили читателя разделить с ним эту мысль.

Исходя из этих соображений, в рамках диссертационного исследования были выработаны рекомендации по изменению существующего законодательства. Значительная часть этих рекомендаций посвящена разрешению проблемных вопросов ответственности руководителя организации.

Приведенные выводы являются обобщением результатов диссертационного исследования. Подробные детализированные выводы по каждому исследованному вопросу приведены в конце соответствующего параграфа работы.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Горячев, Александр Сергеевич, 2005 год

1. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация МОТ от 18 июня 1998 //Российская газета. 1998. 16 декабря.

2. Трудовой кодекс РФ. М., 2003.

3. Гражданский кодекс РФ. Часть I. М.: Юрист, 2002.

4. Гражданский кодекс РФ. Часть II. М.: Юрист, 2002.

5. Налоговый кодекс РФ. М., 2003.

6. Таможенный кодекс РФ: ФЗ РФ от 28 мая 2003 № 61 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2066.

7. Кодекс РФ об административных правонарушениях: ФЗ РФ от 30 декабря2001 № 195 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

8. Градостроительный кодекс РФ: ФЗ РФ от 7 мая 1998 № 73 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 19. Ст. 2069.

9. Лесной кодекс РФ: ФЗ РФ от 29 января 1997 № 22 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1997. № 5. Ст. 610.

10. Уголовный кодекс РФ: ФЗ РФ от 13 июня 1996 № 63 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

11. Об основах охраны труда в Российской Федерации: ФЗ РФ от 17 июля 1999

12. Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия: Распоряжение

13. Суда РФ от 5 декабря 1986 № 16 // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1987. № 1.

14. National Labor Relations Act. Sec. 2(3), 2(11).

15. Нормативные акты, утратившие силу:

16. Кодекс законов о труде. М., 1919.

17. Кодекс законов о труде 1922 года. М., 1922.

18. К30Т РСФСР 1971г. М., 1998.

19. Кодекс РСФСР об административных правонарушениях от 20 июня 1984 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1984. № 27. Ст. 909.

20. Временные рекомендации о порядке применения контрактной формы заключения трудового договора с руководителями предприятия: Постановление Минтруда России от 29 марта 1991 № 34 // Экономика и жизнь. 1991. №42.

21. Комментарии законодательства:

22. Дунаевский А. А., Осиновский А.Д., Борисенко Е.А. Комментарий к Федеральному Закону «Об акционерных обществах». СПб., 2001.

23. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2005.81 .Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2002.

24. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю. М. Козлова. М., 2002.

25. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю. П. Орловского. М., 2002.

26. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Е. Н. Сидоренко. М., 2002.

27. Комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях / Под ред. А. Б. Агапова. М., 2004.

28. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации: Расширенный уголовно-правовой анализ / Под ред. В. В. Мозякова. М., 2003.

29. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации с постатейными комментариями и судебной практикой / Под ред. С. И. Улезько. Ростов н/Д., 2002.

30. Комментарий к Уголовному кодексу РФ / Под ред. А. В. Наумова. М.,1996.1. Специальная литература

31. Акопов Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: Автореф. дис. кандид. юрид. наук. М., 1999.

32. Акопов Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций по новому Трудовому кодексу РФ // Хозяйство и право. 2002. № 9 (308).91 .Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

33. Александров Н. Г. Трудовое право, учебник для юридических вузов. М., 1963.

34. Алехин А. П. Административное право Российской Федерации. М., 1997.

35. Антонова Е. Ю. Юридическое лицо как субъект преступления: опыт зарубежных стран и перспективы применения в России: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Владивосток. 1998.

36. Архив истории труда в России. Книги 1-5. Петроград, 1922.

37. Архипова О. А. Трудовая функция работника (правовые вопросы): Автореф. дис. канд. юрид. наук. Томск, 1999.

38. Аскназий С. И. Об основаниях правовых отношений между государственными социалистическими организациями. Л., 1947.

39. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом. Опыт системного исследования. М., 1973.

40. Баханов А. Н., Гаринов М. М., Дмитренко В. П. История России. XX век. М, 1997. С. 574.

41. Бачило И., Катрич С. Обязанности, права и ответственность руководителя. М., 1978.

42. Брайнин М. С., Квелидзе С. А. Уголовно правовая охрана безопасности труда в СССР. М., 1977.

43. Братусь С. Н. Юридические лица в советском гражданском праве. М., 1947.

44. Бризон П. История труда и трудящихся. СПб., 1921.

45. Брукс Б. Л. Социалистическое хозяйство // Новый мир. 1990. № 8.

46. Быков И. К. Организация управления в США. М., 1966.

47. Бычкова Е.Н. Договорная ответственность исполнительных органов акционерного общества // Актуальные проблемы науки и практики коммерческого права: Сборник научных трудов. Выпуск 3. СПб., 2000.

48. Венедиктов А. В. Государственная социалистическая собственность. М., 1948.

49. Венедиктов А. В. О государственных юридических лицах в СССР. Д., 1955.

50. Вольдман Ю. А. Преступление как юридический факт в советском трудовом праве и праве социального обеспечения. М., 1971.

51. Вайнштейн В. Н. Достоинства и проблемы нового Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2002. № 5.

52. Витовский В. Н. Субъекты административных правонарушений // Трудовое право. 2003. № 5.

53. Войтинский И. Трудовое право СССР. М., 1925.

54. Гвишиани Д. М. Организация и управление. М., 1972.

55. Генкин Д. М. Значение применения института юридической личности во внутреннем и внешнем товарообороте СССР. Сб. научн. трудов Московского ин-та народного хозяйства им. Г. В. Плеханова. Вып. IX. М., 1955.

56. Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. 1940. № 2.

57. Герчикова И. Н. Менеджмент. М., 1994.

58. Гладков Н. Г. Трудовая функция рабочих и служащих (правовые вопросы). Ташкент, 1986.

59. Глазырин В. В. Предпринимательский контракт // Хозяйство и право. 1992. № 7.

60. Глушецкий А. До Бога высоко, до царя недалеко // Корпоративный сайт ООО ПФП «Квантэкс». www.kvantex.ru/consult/cdi/fargod.htm. 2005.

61. Головина С. Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.

62. Голубев К. И. История менеджмента. Тенденция гуманизации. СПб., 2003.

63. Горячев А. С. Административная ответственность руководителя. Часть 1 // Право и экономика. 2005. № 6.

64. Горячев А. С. Административная ответственность руководителя. Часть 2 // Право и экономика. 2005. № 7.

65. Горячев А. С. Дисциплинарная ответственность руководителя // Право и экономика. 2005. № 4.

66. Горячев А. С. Когда платит директор // Юрист. 2005. № 6.

67. Горячев А. С. Материальная ответственность руководителя // Право и экономика. 2005. № 5.

68. Горячев А. С. Особенности материальной ответственности руководителя // Кодекс info. 2005. № 1.

69. Горячев А. С. Особенности материальной ответственности руководителя за нарушения трудового законодательства // Юрист. 2005. № 5.

70. Горячев А. С. Ответственность руководителя. М., 2005.

71. Горячев А. С. Отраслевая принадлежность отношений с руководителем организации // Правоведение. 2005. № 1.

72. Горячев А. С. Проблемы дисциплинарной ответственности руководителя // Кодекс info. 2005. № 1.

73. Гражданское право: Учебник. Часть 1 и 2 / Под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. М., 1997.

74. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2001.

75. Дерюжинский В. Ф. Полицейское право: пособие для студентов. СПб., 1903.

76. Дивеева Н. И. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике // Трудовое право. 2004. № 12.

77. Егорова Н. Вопросы уголовной и административной ответственности должностных лиц // Уголовное право. 2002. № 4.

78. Ершов В. В., Ершова Е. А. Трудовой договор. М., 2000.

79. Зайцева О. Б. Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2003. № 3.

80. Законы о частной фабрично-заводской промышленности: Практическое руководство / Сост. под ред. Д. И. Гутцайт. М., 1913.

81. Зинченко С., Казачинский С., Зинченко О. Спорные вопросы правового статуса органов управления общества с ограниченной ответственностью // Хозяйство и право. 1999. № 7.

82. Иванов J1. Административная ответственность юридических лиц // Российская юстиция. 2001. № 3.

83. Ильичев И. Е., Доронина Ж. Н., Овсянников М. В. Материальная ответственность работодателя перед работником: анализ судебной практики // Право и образование. 2004. № 3.

84. Иоффе О. С. Избранные труды по гражданскому праву. М., 2000.

85. Калинин И. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям // Российская юстиция. 1998. № 5.

86. Карабельников Б. Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003.

87. Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955.

88. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2003.

89. Карпов А. В. Психология менеджмента. М., 1999.

90. Киселева О. М. Поощрение как метод правового регулирования: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Саратов, 2000.

91. Клюев А. А., Прудинский А. М. Рабочим и служащим о трудовом законодательстве. Л., 1989.

92. Козлова Т. А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003. № 7.

93. Колганова М. А. Юридическая ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. 2003. № 3.

94. Колпазанова Е. К вопросу о смешанном контракте с руководителем организации // Творчество студентов и будущее права. Пермь. 2000.

95. Корнийчук Г. А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. СПб., 2004.

96. Костян И. А. Особенности регулирования труда руководителя организации, а также лиц, работающих по совместительству и у работодателя физического лица // Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. М.: МЦФЭР. 2003.

97. Крапивин О. М., Власов В. И. Трудовое корпоративное право: Учебно-практическое пособие. М., 2000.

98. Красавчиков О. А. Сущность юридического лица // Советское государство и право. 1976. № 1.

99. Куренной А. М. Материальная ответственность сторон трудового договора// Законодательство. 2003. № 5.

100. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т.1. Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996.

101. Курс советского уголовного права. Т. 1. J1. 1970.

102. Ландкоф С. Н. Субъекты прав (лица). Научный комментарий Г.К. М., 1928.

103. Лановенко И. П., Чангули Г. И. Уголовно-правовая охрана трудовых прав граждан. Киев, 1989.

104. Лебедев В. О реформе трудового права // Российская юстиция. 1997. №9.

105. Липатова И. Ю. Выполнение функций генерального директора или главного бухгалтера ООО по совместительству или договору подряда // Трудовое право. 2001. № 1.

106. Липинский Д. А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности // Трудовое право. 2003. № 4 (38).

107. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. 2-е изд., испр. и доп., СПб., 1904.

108. Лушников А. М. Генезис науки трудового права и науки права социального обеспечения в России: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2001.

109. Лушников А. М. Наука трудового права России. Историко-правовые очерки в лицах и событиях. М., 2003.

110. Лушникова М. В., Лушников А. М., Тарусина Н. Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль. 2001.

111. Лютов Н. Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. № 2.

112. Ляпунов Ю. И. Общественная опасность деяния как универсальная категория советского уголовного права. М., 1989.

113. Маврин С. П. Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб., 1993.

114. Маврина Е. В. Правовое регулирование труда руководителя организации: Выпускная квалификационная работа / Под руководством д.ю.н. проф. Е. Б. Хохлова, Юридический Факультет СПбГУ, 2002.

115. Макашова А. Ж. Уголовная ответственность за нарушение законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 7.

116. Марголин М. Судьбу сделок АО решает суд // Экономика и жизнь.2001. №5.

117. Мартиросян Э. В. Правовое положение руководителя организации // Трудовое право. 2000. № 1.

118. Меновщиков Д., Эйриян А. Как уволить нерадивого руководителя // Российская юстиция. 1999. № 12.

119. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1993.

120. Михеев В. И. Социально-психологические аспекты управления. Стиль и метод работы руководителя. М., 1975.

121. Могилевский С. Д. Органы управления хозяйственными обществами: Правовой аспект. М., 2001.

122. Могилевский С. Д. Управляющая организация хозяйственного общества: вопросы теории и практики // Гражданин и право. 2003. № 4 (34).

123. Морозов А. А. Развитие советского законодательства о дисциплине труда: историко-правовой аспект (1917 1945 гг.): Автореф. дис. канд. юрид. наук. СПб., 2001.

124. Нестерова Т. Материальная ответственность по трудовому кодексу // Законность. 2003. № 7.

125. Нестерова Т. Увольнение руководителя организации в связи с решением о досрочном прекращении трудового договора // Трудовое право.2002. № 7 (29).

126. Никифоров А. С. Юридическое лицо как субъект преступления и уголовной ответственности. М. 2003.

127. Нуртдинова А. Ф., Чиканова JI. А. Дисциплинарная ответственность. Увольнение // Трудовое право. 2002. № 7 (29).

128. Нуртдинова А. Ф., Чиканова JI. А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства // Новый Гражданский кодекс и отраслевое законодательство. М., 1995.

129. Орлов А. И. Как разорить директора. Корпоративный Интернет-сайт консорциума «ИнтелБизнесКонсалтинг». http://www.konsorcium.com. 2005.

130. Оськин Ф. Ф. О компетенции руководителей // Правоведение. 1990. №1.

131. Панин С., Александрова 3. Контракты директоров должны быть пересмотрены // Экономика и жизнь. 1996. № 4.

132. Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Кадровая политика и право. М., 1989.

133. Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2002. № 3.

134. Полетаев Ю. Н. Некоторые правовые проблемы ответственности в трудовом праве // Трудовое право. 2001. № 1.

135. Полетаев Ю. Н. Особенности трудового договора, заключаемого с материально ответственными лицами // Трудовое право. 2002. № 3.

136. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учебное пособие. М., 2001.

137. Полетаев Ю. Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2002. № 3 (25).

138. Потапова Н. JI. Основание возбуждения уголовного дела при расследовании преступных нарушений правил охраны труда // Уголовное право. 2003. № 2.

139. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М., 1979.

140. Путинский Б. И. Гражданско-правовые средства в хозяйственных отношениях. М., 1984.

141. Пушкин А. А. Правовые формы управления промышленностью в СССР. Автореферат докт. дисс. Харьков, 1964.

142. Ржезничек И. Научная организация управленческого труда. М., 1968.

143. Розмирович Б. Ф. О некоторых научных теориях управления государственным учреждением и предприятием // Социалистическое хозяйство. 1925. № 1.

144. Россинский Б. В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право. 2003. № 2.

145. Румянцева 3. П. Общее управление организацией. Теория и практика. М., 2001.

146. Санникова JI. В. Договор найма труда в России. М., 1999.

147. Сахаров А. Б. Уголовно-правовая охрана безопасности труда в СССР. М., 1958.

148. Сводъ законовъ Россшской имперш. Т. 11. ч. 2. Уставъ о Промышленности. Съ примечашями, ссылками на позднейпця узаконешя и оглавленшемъ. С. -Петербургъ, 1913.

149. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

150. Смирнов В. Т. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву // Вестник ЛГУ. 1963. № 17.

151. Совет директоров в системе корпоративного управления компании / Под ред. И. В. Костикова М., 2002.

152. Сосна Б. И. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации // Гражданин и право. 2001. № 12(18).

153. Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. М., 1983.

154. Ставцева А. И., Шептулина Н. Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2000.

155. Суворов. Об юридических лицах по римскому праву, изд. 2-е. М., 1900.

156. Сыроватская Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву один из видов юридической ответственности. Труды. Т. 5. М., 1966.

157. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.

158. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913.

159. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. М., 1991.

160. Терещенко В. И. Организация и управление. Опыт США. М., 1965.

161. Толстой Ю. К. Содержание и гражданско-правовая защита права собственности в СССР. Л., 1955.

162. Томилин А. Уголовная ответственность руководителя организации // Хозяйство и право. 1999. № 12.

163. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2002.

164. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1994.

165. Трудовой кодекс выстраивает иерархию законов в сфере труда. Интервью с А. К. Исаевым // Трудовое право. 2002. № 8.

166. Труды комиссии, учрежденной для пересмотра Уставов фабричного и ремесленного. Ч. 1-2. СПб., 1863.

167. Утевский В. С. Общее учение о должностных преступлениях. М., 1948.

168. Утевский В. С. Преступления в области трудовых отношений. М., 1945.

169. Фадеев А. А. Особенности трудового договора руководителя организации //Гражданин и право. 2003. № 4 (34).

170. Филиппова С. Основания увольнения руководителя должны быть указаны в контракте // Российская юстиция. 2001. № 1.

171. Хохлов Е. Б. О предмете трудового права // Правоведение. 1993. № 4.

172. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 2000.

173. Хохлов Е. Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: Автореф. дис. докт. юрид. наук. СПб., 1992.

174. Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л., 1991.

175. Черкаев Д. Н. Административная ответственность юридических лиц // Законодательство. 2001. № 11.

176. Шалыгин Б. И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 7.

177. Шеломов Б. Материальная ответственность сторон трудового договора // Хозяйство и право. 2002. № 10.

178. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой // Трудовое право. 2002. № 1 (23).

179. Щедрина А. Ответственность за нарушения правил охраны труда // Советская юстиция. 1963. № 13.

180. Щукина Н. В. Виды юридической ответственности должностных лиц организации за нарушение законодательства о труде // Адвокатская практика. 2001. № 3.

181. Эрделевский А. М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия // Трудовое право. 2003. № 2.

182. Эйриян А. В. Менеджмент и творчество руководителя коммерческой организации (трудоправовой аспект): Автореф. дис. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 1998.

183. Яблоков Н. Расследование несчастных случаев, связанных с производством. М., 1965.

184. Яни П. С. Уголовная ответственность за нарушения в сфере трудовых отношений // Законодательство и экономика. 1995. № 1 2.

185. Яни П. С. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Трудовое право. 1999. № 4.

186. Despax М., Rojot J. International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, ed. R. Blanpain. Deventer Boston, 1987.

187. Gierke. O. Deutsches Privatrecht, erster Band. 1895.

188. Holder. Naturliche und juristische Personen. 1905.

189. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York, 1933.

190. Michoud, La theorie de la personnalite morale. Т. I. 1922.

191. Papers on the Science of Administration. N. Y., 1937.

192. Saleilles, De la personnalite juridique. Paris, 1922.

193. Savigny. System des heutigen romischen Rechts. T. 2. 1895.

194. Sinzheimer. Grundzuge des Arbeitsrechts. 1927.

195. True T. Italy // International Enciclopedia for Labour Law and Industrial Relations, ed. R. Blanpain. Deventer. Boston, 1998.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>