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

# Множественность лиц на стороне работодателя

**Год:**

2010

**Автор научной работы:**

Харитонов, Михаил Михайлович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

160

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Харитонов, Михаил Михайлович

Введение.

Глава 1. Общие положения о множественности лиц.

§ 1. Множественность лиц в гражданском праве.

§ 2. Множественность лиц в обязательствах и множественность лиц в правоотношениях.

§ 3. «Параллельная» множественность лиц и «расщепленная» множественность лиц.

§ 4. Возможность распространения категории множественности лиц на правоотношения в сфере наемного труда.

Глава 2. «Параллельная» множественность лиц на стороне работодателя.

§ 1. Предпосылки образования и разновидности «параллельной» множественности лиц на стороне работодателя в трудовом договоре.

§ 2. Влияние «параллельной» множественности лиц на стороне работодателя на заключение, реализацию, изменение и прекращение трудового договора.

§ 3. Влияние наличия «параллельной» множественности лиц на стороне работодателя на осуществление хозяйской власти.

§ 4. «Параллельная» множественность лиц на стороне работодателя в трудовых обязательствах.

Глава 3. «Расщепленная» множественность лиц на стороне работодателя.

§ 1. Предпосылки образования и разновидности «расщепленной» множественности лиц на стороне работодателя в трудовом договоре. «Расщепленная» множественность лиц на стороне работодателя в свете концепций Н.Г. Александрова и JI.C. Таля.

§ 2. «Расщепленная» множественность лиц на стороне работодателя в трудовом договоре с работником в пользу третьего лица.

§ 3. «Расщепленная» множественность лиц на стороне работодателя в трудовом договоре при аренде транспортного средства с экипажем.

§ 4. «Расщепленная» множественность лиц на стороне работодателя в трудовом договоре при недееспособности одного из субъектов, выступающих на стороне работодателя.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Множественность лиц на стороне работодателя"

Актуальность темы диссертационного исследования. Трудовое право является одной из самых молодых отраслей российской системы права. Его становление и развитие как самостоятельной отрасли происходило в советский период истории нашей страны, то есть, менее столетия назад, хотя государственное регулирование наемного труда начало складываться еще до октября 1917 года.1 При этом большую часть своей истории (исключая разве что период нэпа) советское трудовое право функционировало в такой системе социально-экономических отношений, которая исключала возможность нормального существования элементов, являющихся краеугольными камнями современной системы трудового права, в частности, трудового договора как источника субъективных прав и обязанностей, базирующегося на принципе свободы труда. Этим было предопределено как содержание законодательства о труде, так и основной вектор научных исследований того времени.

Современное трудовое право, будучи во многом правопреемником советского трудового права, основано, тем не менее, на принципиально иной парадигме, что предполагает возникновение в нем явлений, неизвестных советскому трудовому праву. Однако свойственный любой правовой системе консерватизм приводит к тому, что игнорирование или отрицание тех или иных явлений в соответствующей отрасли права продолжают воспроизводиться даже тогда, когда сама концепция отрасли изменилась, а действующее правовое регулирование уже не в полной мере согласуется с действительной природой опосредуемых им общественных отношений.

Следовательно, одной из главных задач юридической науки является выявление соответствующих «конфликтных» областей правового регулирования, анализ разногласий между общественными отношениями и их правовой формой, а также определение путей и способов их устранения.

1 Курс российского трудового права: В 3 т. Т. I: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 77 (автор главы - Е.Б. Хохлов).

В соответствии с ч. 4 ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником; в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Таким образом, действующее российское трудовое законодательство исходит из того, что работник может заключить один трудовой договор, связанный с реализацией одной трудовой функции, лишь с одним физическим или юридическим лицом. Между тем не исключены ситуации, когда общественное отношение по применению наемного труда необходимо организовать таким образом, чтобы на стороне работодателя фактически выступал не один, а несколько субъектов, то есть образовать множественность лиц на стороне работодателя. Такое изменение традиционного субъектного состава работодателя как стороны трудового отношения не может в полной мере соотноситься с общими подходами к вопросам заключения трудового договора, реализации работодателем хозяйской власти, ответственности сторон трудового договора и ко многим другим правовым аспектам общественных процессов, обусловленных возникновением и реализацией трудового договора.

Трудовое законодательство, игнорируя возможность существования названного явления, соответственно, не содержит четко разработанной системы правил, учитывающих его специфику. Это означает, что в случае фактического наличия множественности лиц на стороне работодателя участники трудового договора столкнутся с целым рядом проблем, рецепты разрешения которых отсутствуют.

Следовательно, наука трудового права, которая всегда должна опережать законодателя, стоит перед необходимостью детального анализа такого явления, как множественность лиц на стороне работодателя, и выработке подходов к правовому регулированию трудовых договоров, в которых присутствует данная множественность. При этом исследователя не должен смущать тот факт, что рынок труда в период исследования может не выказывать насущной потребности в новых правовых конструкциях и идеях. Современные общественные отношения могут меняться так стремительно, что, ожидая социально-экономических предпосылок для практического применения тех или иных научных разработок, легко пропустить момент, когда такие предпосылки превратятся в насущную необходимость, и ученый будет уже не прокладывать русло для будущей мысли законодателя, а пытаться направить эту вовсю бегущую мысль в более-менее приемлемые рамки.

Трудовое законодательство, не признавая возможность наличия множественности лиц на стороне работодателя в трудовом договоре как юридической модели трудового отношения, тем не менее, прямо допускает возможность существования множественности лиц на стороне работодателя в трудовых обязательствах, хотя и не употребляя этот термин (ч. 11 и ч. 12 ст. 20 ТК РФ). Однако урегулирован данный институт крайне незначительно, что создает необходимость его внимательного исследования и анализа наукой трудового права для обеспечения восполнения пробелов в законе.

Цели и задачи исследования. Целью настоящего исследования является доказательство возможности наличия множественности лиц на стороне работодателя в трудовом правоотношении, опосредуемым трудовым договором, и рассмотрение сквозь призму данного явления порядка заключения договора, движения трудового правоотношения - то есть осуществления сторонами в договоре их прав и обязанностей (с учетом феномена хозяйской власти работодателя); ответственности сторон трудового правоотношения, изменения и прекращения трудового договора. Также мы намерены определить, каким образом категория множественности лиц на стороне работодателя проявляет себя в правоотношениях, являющихся по своему характеру трудовыми обязательствами, но не сводимых полностью к отношению «работодатель-работник» в рамках трудового договора.

По причине того, что правовое явление множественности лиц в частноправовых отношениях известно еще римскому праву2 и в рамках гражданско-правовой науки эта тематика не может пожаловаться на недостаток внимания, нам представляется необходимым рассмотреть основные моменты научной доктрины, посвященной множественности лиц в гражданском праве.

Помимо прочего, эта подготовительная работа позволит нам решить две задачи промежуточного характера. Во-первых, используя заимствованные из цивилистики термины («субсидиарность», «солидарность» и т. п.) при рассмотрении соответствующей проблематики в рамках трудового права, мы будем избавлены от необходимости отвлекаться на раскрытие их содержания. Во-вторых, исследование множественности лиц на примере цивилистического материала послужит нам своеобразным «трамплином» для формулирования общетеоретических положений о формах множественности лиц в правоотношениях, которыми мы, в свою очередь, воспользуемся при изучении множественности лиц на стороне работодателя в трудовых правоотношениях. Сразу оговоримся, что эта «общетеоретическая платформа» будет разработана нами применительно к сфере частного (и частно-правовой составляющей трудового права), а не публичного права. Вопрос о том, может ли существовать множественность лиц в административном, государственном, налоговом, уголовном или в иных отраслях публичного права — как далеко выходящий за рамки нашего исследования - мы оставляем для разрешения специалистам по общей теории права и соответствующим отраслевым наукам.

С учетом этого, названная цель исследования предопределила конкретные задачи работы:

- рассмотреть категорию множественности лиц в гражданском праве;

2 См.: Савиньи Ф.К. Обязательственное право / Пер. с нем. В. Фукс, Н. Мандро. СПб., 2004 (по изданию 1876 г.). С. 133, 134, 137-146 и др.; Муромцев С.А. Гражданское право Древнего Рима. М., 2003 (по изданию 1883 г.). С. 208-211, 325-327, 500, 501; Покровский И.А. История римского права. СПб., 1998 (по изданию 1917 г.). С 403-406; Римское частное право / Под ред. И.Б. Новицкого, И.С. Перетерского. М., 1994. С. 263-268.

- проанализировать множественность лиц в синаллагматических правоотношениях (то есть в правоотношениях, где стороны имеют взаимно обусловленные обязанности);

- определить возможность и предпосылки появления множественности лиц в трудовых правоотношениях на стороне работодателя;

- определить особенности возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения при наличии множественности лиц на стороне работодателя; проанализировать реализацию нормативной, директивной и дисциплинарной власти работодателя при наличии на его стороне множественности лиц;

- определить возможность существования трудовых обязательств и наличия в них множественности лиц на стороне работодателя; рассмотреть влияние названной множественности лиц на взаимоотношения между субъектами на стороне работодателя, а также между ними и третьими лицами.

Помимо этого, цель исследования предопределила и последовательность разрешения поставленных задач. Те из них, которые связаны с изучением множественности лиц в гражданско-правовых отношениях, мы решаем в рамках первой главы работы, а те, которые связаны с анализом собственно множественности лиц на стороне работодателя — во второй и третьей главах работы, По нашему мнению, данный способ построения исследования («рассмотрение множественности лиц в гражданском праве» —> «определение возможных форм множественности лиц в правоотношениях частно-правового характера» —> «изучение, с опорой на сформулированные теоретические построения, множественности лиц на стороне работодателя») является более оптимальным, чем если бы мы сразу начали с исследования трудоправовой материи, параллельно привлекая соответствующие цивилистические построения. Противоположный подход привел бы, в частности, к тому, что работа приняла бы вид сравнительного исследования множественности лиц в гражданском праве и в трудовом праве, что не соответствует истинному положению вещей, поскольку гражданско-правовой материал служит нам лишь отправной точкой для выявления, покамест сокрытой, множественности лиц на стороне работодателя в трудовом праве.

Предмет исследования. Предметом исследования являются гражданские и трудовые правоотношения (то есть общественные отношения, урегулированные соответствующими нормами права), где на одной стороне выступает более одного лица, а также модели общественных отношений, опосредующие применение несамостоятельного (наемного) труда, где фактически имеет место множественность лиц на стороне работодателя (которую действующее законодательство в настоящий момент не учитывает).

Методологической основой диссертационного исследования являются общенаучные методы (анализ и синтез, аналогия и обобщение) и методы частно-научного познания (историко-правовой, формально-логический, формально-юридический, системный и комплексный анализ).

Теоретической основой исследования, по причине смежного характера рассматриваемой проблематики, стали труды ученых, специализирующихся по различным отраслевым наукам (М.М. Агаркова, Н.Г. Александрова, И.В. Бекленищевой, В.А. Белова, К.М. Варшавского, О.С. Иоффе, Н.С. Ковалевской, Е.А. Крашенинникова, А.В. Кузьменко, С.П. Маврина, С.В. Сарбаша, А.П. Сергеева, JI.C. Таля, Е.Б. Хохлова, Г.Ф. Шершеневича и др.).

Научная новизна исследования. В настоящем диссертационном исследовании впервые в современном российском праве поставлена и разрешена научная проблема возможности существования множественности лиц на стороне работодателя, а также предложены, основные подходы к правовому регулированию названного явления.

В сфере трудовых отношений о возможности наличия множественности лиц (хотя и не употребляя указанный термин) упоминали еще К.М.

•л Л

Варшавский3 и Н.Г. Александров,4 однако они ограничивались указанием на отдельные частные моменты этого явления и не проводили детального изучения форм множественности лиц на стороне работодателя и их основных разновидностей. Исключение составляет разработка Н.Г. Александровым концепции правового положения администрации предприятий и учреждений в трудовом правоотношении,5 однако, как доказывается в работе, с точки зрения теории множественности лиц на стороне работодателя данная концепция в настоящее время является ошибочной.

Сейчас юридическая наука уже начинает проявлять интерес к множественности лиц в трудовых правоотношениях, однако пока дело ограничивается в основном указанием на нее и отдельные формы ее существования.6 Настоящее исследование является первой в российской юриспруденции работой, в которой теоретически обоснована возможность существования множественности лиц на стороне работодателя в трудовом договоре и трудовых обязательствах и рассмотрены две ее формы и их разновидности.

В соответствии с поставленной целью и задачами на защиту выносятся следующие положения:

1. Множественность лиц присутствует не только в обязательствах, как в правоотношениях, где одна сторона обладает правом, а другая - обязанностью, но и в синаллагматических правоотношениях.

2. В синаллагматических правоотношениях существуют две формы множественности лиц: «параллельная» и «расщепленная».

Параллельную» множественность лиц мы предлагаем определять как явление, при котором на одной или на обеих сторонах двустороннего

3 Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 61.

4 Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 2006 (по изданию 1948 г.). С. 169-171, 209-211.

5 Там же. С. 209-218.

6 См., в частности: Хохлов Е.Б. Заключение и изменение трудового договора // Законы России. М., 2007. № 4. С. 18-19. правоотношения выступают два или более субъекта, и каждое из прав и обязанностей, принадлежащих одному из участников множественности, идентично по своей юридической природе праву и обязанности, принадлежащим остальным участникам множественности.

Расщепленную» множественность лиц мы предлагаем определять как явление, при котором на одной или на обеих сторонах двустороннего правоотношения выступают два субъекта, а права и обязанности, принадлежащие стороне в целом, распределены между участниками множественности таким образом, что каждый из участников обладает правом (правами) и (или) несет обязанность (обязанности), непосредственно отсутствующие у другого участника.

3. Предпосылкой появления «параллельной» множественности лиц на стороне работодателя является необходимость реализации работником своей способности к труду одновременно в пользу нескольких лиц при действии в общей хозяйственной сфере указанных лиц под их управлением и контролем. «Параллельная» множественность лиц на стороне работодателя может появиться, в частности, в следующих случаях: при осуществлении двумя или более лицами совместной деятельности, если их объединение не признается самостоятельным субъектом права; при необходимости обслуживания имущества, находящегося в общей собственности; при необходимости привлечения наемного труда для обслуживания имущества нескольких лиц, не находящегося в общей собственности, но объединенного в общую имущественную массу; при необходимости привлечения наемного труда для реализации общего неимущественного интереса двух или более лиц.

4. «Параллельная» множественность лиц на стороне работодателя может присутствовать не только в трудовом договоре, но и в трудовых обязательствах, т.е. обязанностях по выплате работнику денежных сумм.

5. «Расщепленная» множественность лиц на стороне работодателя появляется, в частности, при 1) заключении трудового договора с работником в пользу третьего лица; 2) аренде транспортного средства с экипажем; 3) недееспособности одного из субъектов на стороне работодателя. В каждой из моделей «расщепленной» множественности лиц на стороне работодателя будет свое, сугубо специфическое, распределение прав, обязанностей и хозяйской власти между участниками множественности, поскольку для появления «расщепленной» множественности лиц на стороне работодателя нет единой общей предпосылки, подобной предпосылке появления «параллельной» множественности лиц на стороне работодателя.

Научное и практическое значение исследования. Изложенные в диссертации положения решают ряд научных теоретических проблем трудового права и являются основой для создания единой концепции множественности лиц в трудовом праве, которая, в свою очередь, может быть использована для совершенствования законодательства и формирования соответствующей правоприменительной практики.

Апробация результатов исследования. Диссертация подготовлена на кафедре трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского Государственного Университета, где проведено ее обсуждение.

Основные положения диссертационного исследования были изложены в опубликованных научных статьях и выступлении на научно-практической конференции.

Структура работы. Настоящее исследование состоит из введения, трех глав, объединяющих двенадцать параграфов, заключения, списка нормативных актов и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Харитонов, Михаил Михайлович

Заключение.

Итак, мы рассмотрели основные вопросы теории множественности лиц на стороне работодателя в трудовом договоре и трудовых обязательствах.

Сформулировав, исходя из гражданско-правового регулирования и теории гражданского права, концепцию двух форм множественности лиц -«параллельной» и «расщепленной» - мы установили, что эта концепция вполне применима и к правоотношениям в сфере наемного труда. Тем самым мы подвергли научному осмыслению действующее трудоправовоерегулирование на данной категории (которое, хотя и в достаточно скудном виде, все-таки частично присутствует в ТК РФ) и определили, какие модели множественности в трудовом договоре и трудовых обязательствах, не учитываемые в настоящий момент законодательством, имеют право на существование. Идя к достижению поставленной перед нами цели, мы решили такие задачи как: рассмотрение категории множественности лиц в гражданском праве; анализ множественности лиц в синаллагматических правоотношениях; определение возможности и предпосылок появления множественности лиц в трудовых правоотношениях на стороне работодателя; определение особенностей возникновения, изменения ипрекращения трудового правоотношения при наличии множественности лиц на стороне работодателя; анализ реализации нормативной, директивной и дисциплинарной власти работодателя при наличии на его стороне множественности лиц; определение возможности существования трудовых обязательств и наличия в них множественности лиц на стороне работодателя; анализ влияния названной множественности лиц на взаимоотношения между субъектами на стороне работодателя, а также между ними и третьими лицами.

В результате решения этих задач мы пришли к следующим основным теоретическим выводам:

1) множественность лиц присутствует не только в обязательствах, как в правоотношениях, где одна сторона обладает правом, а другая - обязанностью, но и в синаллагматических правоотношениях;

2) в синаллагматических правоотношениях существуют две формы множественности лиц: «параллельная» и «расщепленная»;

3) «параллельная» множественность лиц — это такая форма множественности, при которой на одной или на обеих сторонах двустороннего правоотношения выступают два или более субъекта, и каждое из прав и обязанностей, принадлежащих одному из участников множественности, идентично по своей юридической природе праву и обязанности, принадлежащих остальным участникам множественности;

4) «расщепленная» множественность лиц - это такая форма множественности, при которой на одной или на обеих сторонах двустороннего правоотношения выступают два субъекта, а права и обязанности, принадлежащие стороне в целом, распределены между участниками множественности таким образом, что каждый из участников обладает правом (правами) и (или) несет обязанность (обязанности), непосредственно отсутствующие у другого участника;

5) предпосылкой появления «параллельной» множественности на стороне работодателя является необходимость реализации работником своей способности к труду одновременно в пользу нескольких лиц при действии в общей хозяйственной сфере указанных лиц под их управлением и контролем;

6) «параллельная» множественность лиц на стороне работодателя может появиться, в частности, в следующих случаях: при осуществлении двумя или более лицами совместной деятельности, если их объединение не признается самостоятельным субъектом права; при необходимости обслуживания имущества, находящегося в общей собственности; при необходимости привлечения наемного труда для обслуживания имущества нескольких лиц, не находящегося в общей собственности, но объединенного в общую имущественную массу; при необходимости привлечения наемного труда для реализации общего неимущественного интереса двух или более лиц;

7) «параллельная» множественность на стороне работодателя может присутствовать не только в трудовом договоре, но и в трудовых обязательствах, т.е. обязанностях по выплате работнику денежных сумм;

8) в каждой из моделей «расщепленной» множественности лиц на стороне работодателя будет свое, сугубо специфическое, распределение прав, обязанностей и хозяйской власти между участниками множественности, поскольку в отличие от «параллельной» множественности лиц на стороне работодателя единой общей предпосылки для, появления «расщепленной» множественности лиц на стороне работодателя нет;

9) «расщепленная» множественность лиц на стороне работодателя появляется, в частности, при заключении трудового договора с работником в пользу третьего лица; аренде транспортного средства с экипажем; недееспособности одного из субъектов на стороне работодателя.

Безусловно, заявленную нами тему нельзя считать до конца исчерпанной. В силу ее огромного потенциального объема и неразработанности, мы попытались вскрыть лишь первый «пласт» соответствующей проблематики и обозначить перспективы ее исследования и регулирования, хотя, как уже указывалось, множественность лиц на стороне работодателя как правовое явление упоминалось еще в первой половине прошлого века.251

251 Мы в своей статье «Проблемы множественности лиц на стороне работодателя» (Российский ежегодник трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2007. № 2), указали, что «в промежуток с 30-х годов прошлого века и по сегодняшний день нам не удалось найти ни одной работы, в которой эта проблема хотя бы упоминалась». Между тем в монографии профессора Н.Г. Александрова «Трудовое правоотношение», на которую мы ссылались в

В частности, именно тем, что это исследование — только первый шаг в практически неразработанной теме, обусловлен наш отказ от формулировок конкретных предложений законодателю. Отличие законотворческой деятельности от научной работы как раз и состоит в том, что исследователь может позволить себе рассмотреть только одну грань проблемы, в то время как законодатель (если это ответственный законодатель) должен учитывать все ее стороны. Предлагать ввести в законодательство множественность лиц на стороне работодателя в трудовом договоре в отсутствие разработок целого ряда вопросов «общей части» данной множественности (в частности, влияния этого явления на те же отношения социального партнерства и отношения по социальному страхованию), было бы просто инфантилизмом.

Не меньшие перспективы и неизведанные глубины таит в себе и дальнейшая разработка «особенной части» множественности лиц на стороне работодателя, то есть выявление и изучение конкретных разновидностей

25~> параллельной» и «расщепленной множественности». "

Более того, установление возможности наличия множественности лиц на одной стороне трудового договора — работодателе, ставит перед наукой трудового права проблему возможности существования множественности лиц и на другой стороне трудового договора — работнике. настоящей работе (переиздание соответствующей книги профессора Н.Г.Александрова, впервые увидевшей свет в 1948 году), указывается на существование множественности лиц на стороне работодателя. Пользуемся случаем принести извинения за нашу досадную ошибку.

252 В.А. Сафонов как «расщепление» правосубъектности работодателя характеризует отношения между руководителем государственным или муниципальным унитарным предприятием (как наемным работником), этим предприятием и соответствующим государственным или муниципальным органом (Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 3: Трудовой договор / Науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. СПб., 2007. С. 157-159). Для нас на данный момент сомнительно, что эту ситуацию можно охарактеризовать как «расщепленную» множественность лиц на стороне работодателя, однако поскольку подробное рассмотрение этого вопроса было бы связано с детальным изучением фигуры руководителя предприятия как наемного работника (мы в настоящее время далеко не уверены в том, что его можно считать находящимся под хозяйской властью, т.е., соответственно, наемным работником), что не входило в задачи нашего исследования, мы сочли возможным специально не останавливаться на этом.

Если достигнутые нами результаты будут способствовать хотя бы развитию дальнейшей дискуссии в этом направлении - мы будет считать свою задачу выполненной.

Список нормативных актов

1. Конституция Российской Федерации 1993 года // Российская газета, № 7, 21.01.2009.

2. Конвенция о правах ребенка (ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 № 1559-1 // Ведомости СНД СССР и ВС СССР от 27.06.1990, № 26, ст. 497).

3.1. Федеральный закон «Об опеке и попечительстве» от 24.04.2008 № 48-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 28.04.2008, № 17, ст. 1755;

3.2. Федеральный закон «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» от 31.05.2002 № 63-Ф3 // Собрание законодательства РФ, 10.06.2002, № 23, ст. 2102;

3.3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. I), ст. 3.

3.4. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 № 24-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 12.03.2001, № 11, ст. 1001;

3.5. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04. 1999 № 81-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 03.05.1999, № 18, ст. 2207;

3.6. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 № 124-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 03.08.1998, № 31, ст. 3802;

3.7. Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 № 125-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 29.09.1997, № 39, ст. 4465;

3.8. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 29.01.1996, № 5, ст. 410;

3.9. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 22.05.1995, № 21, ст. 1930;

3.10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301;

4.1. Приказ Министерства транспорта Российской Федерации «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» от 16.05.2003 № 133 //Российская газета, 11.09.2003, № 181;

4.2. Постановление Министерства труда Российской Федерации «Об утверждении Положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота» от 20.02.1996, № 11 // Российские вести, 28.05.1996, №97;

4.3. Постановление Народного комиссариата труда РСФСР «О порядке найма и условиях труда общественных пастухов (чабанов) и подпасков» от 26.10.1926 № 252/1324 (утратило силу) // Известия Народного комиссариата труда СССР, 1926, №40. V f

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Харитонов, Михаил Михайлович, 2010 год

1. Абова Т.Е., Ефимочкин В.П., Танчук И.А. Хозяйственные обязательства. М., 1970.

2. Агарков М.М. К вопросу о договорной ответственности //Агарков М.М. Избранные труды по гражданскому праву. Т. II. М., 2002 (по изданию 1945 г.).

3. Агарков М.М. Понятие обязательства по советскому гражданскому праву. М. 1940.

4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 2006.

5. Бекленищева И.В. Гражданско-правовой договор. Классическая традиция и современные тенденции. М., 2006.

6. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения (Книга 1). М., 2001 (издание 3-е, стереотипное).

7. Братусь С.Н. Юридические лица в советском гражданском праве: понятие, виды, государственные юридические лица. М., 1947.

8. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Д., 1924.

9. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. Петербург, 1923.

10. Ю.Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 11 .Голевинский С.В. О происхождении и делении обязательств. Варшава, 1872.

11. Гражданское право: В 3 т. Т. 1. Учебник / Отв. ред. А.П. Сергеев. М., 2009.

12. Гражданское право: В 3 т. Т. 2. Учебник. 4-е изд., переработ, и доп. / Отв. ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. М., 2004.

13. Гражданское право: В 3 т. Т. 1. Учебник. 6-е изд., переработ, и доп. / Отв. ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. М., 2007.

14. Гражданское право. Том II. Полутом 1. Учебник. 2-е изд., переработ, и доп. / Отв. ред. Е.А. Суханов. М., 2004.

15. Гражданское право. Часть первая: Учебник / Под ред. А.Г. Калпина, А.И. Масляева. М., 2002.

16. Гражданское право России. Общая часть: Курс лекций / Отв. ред. О.Н. Садиков. М., 2001.

17. Гревцов Ю.И. Проблемы теории правового отношения. JL, 1981.

18. Иванов Г.Г. Правовое регулирование морского судоходства в Российской Федерации. М., 2009.

19. Иоффе О.С. Общее учение об обязательствах // Иоффе О.С. Избранные труды. В 4 т. Т. III. Обязательственное право. СПб., 2004 (по изданию 1975 г.).

20. Иоффе О.С. Правоотношение по советскому гражданскому праву / О. С. Иоффе; Отв. ред. С.И. Аскназий; Ленинградский государственный университет им. А. А. Жданова. Институт экономики, философии и права. Л.: Изд-во ЛГУ, 1949.

21. Иоффе О.С. Советское гражданское право. М., 1967.

22. Иоффе О.С., Толстой Ю.К. Новый гражданский кодекс РСФСР. Л., 1965.

23. Кавелин К.Д. Права и обязанности по имуществам и обязательствам // Кавелин К.Д. Избранные произведения по гражданскому праву. М., 2003 (по изданию 1879 г.).

24. Калинин И.Б. Трудоправовая системология. Томск. 2009.

25. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958.

26. Киселев И .Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебное пособие. М., 2001.

27. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации: в 3 т. L 1. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части первой (постатейный) (издание третье, переработанное и дополненное) / Под ред. Т.Е. Абовой, А.Ю. Кабалкина. М., 2007.

28. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации, части первой (постатейный). Издание третье, исправленное, дополненное и переработанное / Под ред. О.Н. Садикова. М., 2005.

29. Комментарий к Кодексу торгового мореплавания Российской Федерации / Под ред. Г.Г. Иванова. М., 2000.31 .Крашенинников Е.А. К теории права на иск. Ярославль, 1995.

30. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России. СПб., 2005.

31. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. I: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

32. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 3: Трудовой договор / Науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. СПб., 2007.

33. Лавров Д.Г. Денежные обязательства в российском гражданском праве. СПб, 2001.

34. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. М., 1986.

35. Магазинер Я.М. Общая теория права на основе советского законодательства // Магазинер Я.М. Избранные труды по общей теории права / Отв. ред. А.К. Кравцов. СПб., 2006.

36. Мейер Д.И. Русское гражданское право. В 2 ч. Ч. 2. М., 1997 (по изданию 1902 г.).

37. Муромцев С. А. Гражданское право Древнего Рима. М., 2003 (по изданию 1883 г.).

38. Новицкий И.Б., Лунц Л.А. Общее учение об обязательстве. М., 1950.

39. Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961.

40. Петражицкий Л.И. Теория государства и права в связи с теорией нравственности. Т. 2. СПб., 1907.

41. Покровский И. А. История римского права. СПб., 1998 (по изданию 1917 г.).

42. Протасов В.Н. Правоотношение как система. М., 1991.

43. Римское частное право / Под ред. И.Б. Новицкого, И.С. Перетерского. М., 1994.

44. Рясенцев В.А. Представительство и сделки в современном гражданском праве. М., 2006.

45. Савиньи Ф.К. Обязательственное право / Пер. с нем. В. Фукс, Н. Мандро. СПб., 2004 (по изданию 1876 г.).

46. Сарбаш С.В. Исполнение договорного обязательства. М., 2005.

47. Сарбаш С.В. Обязательства с множественностью лиц и особенности их исполнения. М., 2004.

48. Синайский В.И. Русское гражданское право. М., 2002.

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

50. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса. 1982.

51. Таль JI. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.

52. Таль JI. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006.

53. Тарановский Ф.В. Учебник энциклопедии права. Юрьев, 1917.

54. Тарасова А.Е. Правосубъектность граждан. Особенности правосубъектности несовершеннолетних, их проявления в гражданских правоотношениях. М., 2008.

55. Толстой B.C. Исполнение обязательств. М., 1973.

56. Толстой Ю.К. К теории правоотношения. Д., Изд-во ЛГУ, 1959.

57. Трудовое право России: учебник для вузов / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова и В.А. Сафонова. М., 2008.

58. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005.

59. Халфина P.O. Общее учение о правоотношении. М., 1974.

60. Чеговадзе JI.A. Структура и состояние гражданского правоотношения. М., 2004.бЗ.ЧечинаН.А. Гражданские процессуальные отношения. Л. 1962. 64.Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права (по изданию 1907 г.). М., 1995 г.2. Статьи:

61. Архипов В.В., Бриллиантова Н.А. Необходимые условия трудового договора: проблемы их отражения в трудовом договоре // Современное право. 2007. № 4.

62. Белов В.А. К вопросу о соотношении понятий обязательства и договора // Вестник гражданского права. М., 2007. № 4.

63. Большакова А.Е. Особенности трудовых правоотношений членов экипажей морских судов // Российский ежегодник трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова СПб., 2006. № 1.

64. Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право. 2003. № 7.

65. Гревцов Ю.И., Хохлов Е.Б. О юридико-догматических химерах в современном российском правоведении // Правоведение. СПб., 2006. № 5.

66. Тарасенко Ю.А. Договор в пользу третьих лиц: особенности правовой конструкции // Сделки: проблемы теории и практики: Сборник статей / Рук. авт. кол. и отв. ред. М.А. Рожкова М., 2008.

67. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // Трудовое право. М., 2005. № 6.

68. Кухарев A.M. Договор в пользу третьего лица // Юрист. М., 2005. № 3.

69. Мильков М.А. К вопросу о третьем лице по договору, заключенному в его пользу // Российский судья. М., 2008. № 12.

70. Нам. К. Ответственность за нарушение обязательств: теория и законодательство //Хозяйство и право. М., 1997. № 4 (243).

71. Сойфер В.Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения // Законодательство и экономика. М., 2004. № 2.

72. Харитонов М.М. «Проблемы множественности лиц на стороне работодателя» // Российский ежегодник трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова СПб., 2007. № 20.

73. Харитонов М.М. Проблемы правового регулирования наемного труда в сфере адвокатуры // Российский ежегодник трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова СПб., 2008. № 3.

74. Хохлов Е.Б. Заключение и изменение трудового договора // Законы России. М., 2007. №4.

75. Диссертации и авторефераты диссертаций:

76. Бабаев А.Б. Проблема секундарных прав в российской цивилистике. Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2006.

77. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики. Автореф. дис. . докт. юрид. наук. М., 1993.

78. Ковалевская Н.С. Договор в пользу третьих лиц граждан. Дис. .канд. юрид. наук. JL, 1988.

79. Павлова О.П. Значение вины кредитора в гражданско-правовых обязательствах. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Л. 1984.

80. Рыбалов А.О. Проблемы классификации гражданских правоотношений. Дис. . канд. юрид. наук. СПб., 2007.

81. Савельев А.Б. Договор простого товарищества в российском гражданском праве. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. М., 2003.

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