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

Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права

**Год:**

2000

**Автор научной работы:**

Попов, Владимир Ильич

**Ученая cтепень:**

доктор юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Екатеринбург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

266

## Оглавление диссертации доктор юридических наук Попов, Владимир Ильич

введение.з

глава 1. предмет трудового права и нормативное регулирование трудовых отношений.

§ 1. Особенности предмета трудового права.

§ 2. Субъективные юридические права и обязанности.

§ 3. Правовые связи в трудовом праве.

§ 4. Индивидуальные трудовые правоотношения.

§ 5. Анализ правовых связей в действующем трудовом законодательстве.

глава ii. применение норм трудового права.

§ 1. Формы реализации норм трудового права.

§ 2. Особенности применения норм трудового права.

§ 3. Субъекты применения норм трудового права.

§ 4. Основания применения норм трудового права.

глава ш. правоприменительный процесс в трудовом праве.

§ 1. О критериях классификации стадий применения права.

§ 2. Установление фактических обстоятельств дела.

§ 3. Выбор и анализ норм трудового права (установление юридической основы дела).

§ 4. Решение юридического дела.

глава iv правоприменительные акты в трудовом праве.

§ 1. Оформление правоприменительной деятельности.

§ 2. Правоприменительные акты.

§ 3. Действие актов применения норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права"

Реализация экономических реформ в Российской Федерации сопровождается совершенствованием правового регулирования общественных отношений. В Конституции Российской Федерации заложены новые основы воздействия права на трудовую деятельность и трудовые отношения, которые требуют научного обоснования и согласования интересов работодателей, наемных работников и государства. Совершенствование системы законодательства о труде тормозится из-за отсутствия общепризнанной концепции Трудового кодекса Российской Федерации и концепции правового регулирования труда.

Концептуальные наработки позволяют рассматривать нормативное регулирование трудовых отношений в сочетании с механизмом реализации норм трудового права. Отсутствием механизма реализации объясняются те неработающие нормативные акты, которые закрепляют декларативные нормы политизированного или конъюнктурного характера.

Актуальность темы диссертационного исследования

Становление рыночной экономики в России сопровождается динамичным развитием трудовых отношений, которое с отставанием отражается в законодательстве о труде. В результате практика применения норм трудового права сталкивается с многочисленными проблемами в правовом регулировании, с противоречивыми нормами и актами, которые должны соответствовать актам, обладающим большей юридической силой. Пленум Верховного Суда Российской Федерации № 8 от 31 октября 1995 г. "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия"1' отметил на необходимость применения норм Конституции при осуществлении правосудия.

Обеспечение четкой и своевременной правовой регламентации - лишь один из аспектов актуальности диссертационного исследования. Другим не менее важным аспектом является то, что слабо разработана правовая база для правоприменительной деятельности, что влечет за собой увеличение количества трудовых споров. В частности, в практике судов наблюдается увеличение, как общего числа, так и трудовых дел о восстановлении на работе. В частности, в Челябинском областном суде количество споров возросло с 1240 до 1420, что составляет 8% от общего числа (17441) дел по трудовым спорам.1 Органы по рассмотрению трудовых споров сталкиваются с теми же проблемами несовершенства и отставания законодательства. Поэтому правоприменительная деятельность нуждается в правовой регламентации

С научной позиции актуальность исследования обусловлена необходимостью концептуальных наработок в сфере теории трудового права. Решение ряда теоретических проблем - исследование правового регулирования в качестве процесса, объединяющего правотворчество и правоприменение на основе индивидуального трудового отношения (правоотношения) - позволит синтезировать выводы, сделанные в отраслевых науках и в науке трудового права по отдельным аспектам правового регулирования. Такой подход обеспечит выявление общих идей, начал, принципов правового регулирования, которые необходимы правотворческим и правоприменительным органам, единая концепция правового регулирования выявит "узкие" места, рассогласование направлений деятельности этих органов, укажет пути совершенствования законодательства о труде и практики его применения.

Совершенствование и обновление законодательства требуют обобщающих выводов о социально-правовой действительности, которые может предоставить наука трудового права.

1) Бюл. ВС РФ. №1. 1996. Отчеты о работе судов первой инстанции по рассмотрению гражданских дел. // Судебный департамент при Верховном Суде РФ по Челябинской области.

Настоящее исследование направлено на получение теоретических выводов и конкретных предложений по совершенствованию законодательства о труде. Кроме того, предполагается проанализировать правоприменительный процесс и рассмотреть положительные и тормозящие его аспекты. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования практики применения законодательства о труде.

Актуальность диссертационного исследования определена также объектом регулирования и исследования - трудовыми отношениями. Изменения, происходящие в экономике страны требуют оперативного реагирования со стороны правотворческих органов с целью совершенствования законодательства о труде и практики его применения.

В той или иной мере проблемой индивидуальных правоотношений (их в литературе называют элементарными) занимались: А.А. Абрамова, B.C. Андреев, Р.З. Лившиц, А.С. Пашков, О.В. Смирнов, В.Г. Сойфер, Б.Ф. Хрусталев и др. Однако, цельной концепции по данной проблеме в науке трудового права пока не сложилось. Вместе с тем, отдельноеправоотношение в качестве модели поведения необходимо и правотворческим, и правоприменительным органам. Кроме того, изучать группы отношений как единое неделимое трудовое правоотношение можно лишь зная о составляющих их конкретных отношениях и правоотношениях. Настоящее исследование посвящено индивидуальному (элементарному) трудовому отношению и правоотношению.

Поэтому представляется плодотворным поиск единой модели правоприменительного процесса, который включал бы в себя и рассмотрение трудовых споров.

Правовое регулирование предполагает не только издание нормативных правовых актов о труде, но также их реализацию, воплощение в жизнь. Особая роль здесь принадлежит правоприменительным органам, результатом деятельности которых является властное индивидуальное регулирование трудовых отношений.

Исследование правового регулирования в качестве единого процесса, объединяющего правотворчество и правоприменение на базе индивидуального трудового отношения (правоотношения), на наш взгляд, поможет выявить общие начала, идеи, которые присущи законодательным и правоприменительным органам, вместе с тем обнаружится несовпадение направлений деятельности тех и других органов, что в конечном итоге позволит найти пути совершенствования правового регулирования трудовых отношений.

Наконец, разработка теоретических проблем нормативного и индивидуального регулирования трудовых отношений является актуальной для совершенствования преподавания трудового права в образовательных учреждениях, а также для обучения и повышения квалификации работников, работодателей и других лиц, занимающихся применением норм трудового права.

Состояние научной разработанности темы

Проблемы нормативного и индивидуального регулирования трудовых отношений освещались в работах по теории права и по трудовому праву.

Проблемы предмета отрасли права и правовых отношений являются актуальнейшими для юридической науки. Глубокие исследования в этой области теории права свидетельствуют о их многогранности и сложности. В той или иной мере эти проблемы освещены в работах: Н.Г. Александрова "Трудовое правоотношение" (М., Госюриздат, 1948); А.Е. Пашерстника "Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде" (М., Юрид,лит. 1955); МП. Карпушина "Социалистическое трудовое правоотношение" (М., Госюриздат, 1958), Л.Г. Гинцбурга " Социалистическое трудовое правоотношение" (М., Наука. 1978), А.Р. Мацюка "Трудовые правоотношения" (Киев., Наукова думка. 1984), ВН. Скобелкина"Трудовые правоотношения" (М., Вердикт - 1М. 1999).

Об активизации исследования этих проблем свидетельствуют работы В С. Андреева, Б.К. Бегичева, Л.Ю. Бугрова, M.J1. Захарова, С.А. Иванова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, АР.

Мацюка, MB. Молодцова, Ю.П. Орловского, А.И. Процевского, В Н. Скобелкина, В.Ш. Шайхатдинова, В.Д. Шахова и др.

При исследовании предмета трудового права и трудовых правоотношений юридическая наука продвинулась вперед в области изучения групп общественных отношений, регулируемых трудовым правом, и единого и неделимого трудового правоотношения. Подтверждение этому можно найти, в частности, в работах B.C. Андреева, Л.Я. Гинцбурга и А.И. Цепина. Предмет трудового права приобрел особую значимость в процессе подготовки Трудового кодекса РФ, о чем свидетельствуют работы Е.М. Акоповой, Д.Р. Акопова, В.В. Глазырина, А.Ф. Нурутдиновой и Л.А. Чикановой, С П. Маврина, Л.А. Сыроватской, Е.Б. Хохлова. Однако ряд вопросов, таких, например, как индивидуальное правовое отношение, не получили общепризнанного решения.

Индивидуальное регулирование трудовых отношений не имеет столь широкого круга исследователей. Если по проблемам трудовых споров есть работы Е.А. Головановой, С.А. Голощапова, Л.А. Николаевой, В.И. Смолярчука, А.И. Ставцевой, В Н. Толкуновой и других, то в области неконфликтной правоприменительной деятельности можно назвать лишь работы по отдельным аспектам этой проблемы Е.М. Акоповой, А.В. Ашихниной, А.К. Безиной, А.А. Бикеева и Д.А. Сафиной. Наука трудового права еще не в полной мере использует достижения общей теории права в этом направлении. Теоретические разработки Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, С.Н. Братуся, В.М. Горшенева, И Я. Дюрягина, В.В. Ершова, В Н. Кудрявцева, В.В.Лазарева, А.В. Мицкевича, А.С. Пиголкина, И.С. Самощенко, А.Ф. Черданцева, А.Ф. Шебанова, Л.С. Явича, В.Ф. Яковлева и других могут служить базой для исследований соответствующих проблем трудового права.

Цель исследования состоит в разработке теоретических обобщений и выводов в области нормативного и индивидуального регулирования трудовых отношений, анализе действующего законодательства о труде и практики его реализации, а также в подготовке рекомендаций по совершенствованию законодательства о труде и правоприменительной деятельности на основе концепции нормативного и индивидуального регулирования трудовых отношений.

Основная цель исследования определила постановку ряда задач и способы, инструментарий их решения

- изучение и анализ литературы по теме диссертации, нормативного материала и практики его применения;

- анализ понятийного аппарата и разработка новых определений, категорий, относящихся к исследуемой теме;

- рассмотрение нормативного и индивидуального регулирования в единстве, позволяющем обеспечить качественное регулирование трудовых отношений;

- рассмотрение стадий применения норм трудового права и выявление алгоритма правоприменительной деятельности;

- выявление пробелов и недостатков в нормативном и индивидуальном регулировании трудовых отношений и разработка рекомендаций и предложений, направленных на совершенствование правотворческой и правоприменительной деятельности;

- анализ конкретного нормативного акта - Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" - с использованием полученных в результате исследования теоретических данных для выявления конкретных правовых связей типа право - обязанность, право - право и обязанность - обязанность для совершенствования действующего законодательства о труде.

Теоретические, методологические и правовые основы исследования

В исследовании широко использованы научные выводы по теории государства и права, гражданскому, трудовому, административному, международному праву.

Исследование проводилось с использованием исторического метода при изучении процессов развития правовых явлений, логический и семантический анализ при исследовании процесса применения норм трудового права и разработке предписаний алгоритмического типа для правоприменителей; системный анализ для понимания структуры общественных отношений и системообразующих факторов отрасли трудового права. Использовались также научные (специальные) методы: технико-юридический, системный метод сравнительно-правовых исследований, структурно-функциональный и другие методы.

Нормативную основу диссертационного исследования составляют Конституция Российской Федерации, российское и зарубежное законодательство о труде, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, относящиеся к трудовому праву и являющиеся составной частью ее правовой системы.

Практическим материалом послужили: практика судов Российской Федерации по трудовым делам, документы и рекомендации научных, научно-практических и методических семинаров, конференций, симпозиумов по трудовому праву.

Научная новизна исследования заключается в том, что на основе комплексного и системного подхода к теме сформулирован и представлен к защите ряд самостоятельных выводов и предложений по совершенствованию законодательства о труде и правоприменительной практики. В частности:

- в диссертации доказывается, что обособление предмета трудового права связано с разделением труда в обществе на промышленный и сельскохозяйственный, производительный и организационный, управленческий, что позволяет, в частности, выделить индивидуального предпринимателя в качестве работодателя в случае, когда он использует наемный труд по трудовому договору;

- более четко формулируется структура предмета трудового права, который составляют трудовые и производные от них отношения; последние играют вспомогательную роль, поскольку обеспечивают нормальное функционирование трудовых отношений. Уточнен объем предмета трудового права, который включает в себя а) трудовые, б) организационно-трудовые, в) имущественно-трудовые и г) процессуально-трудовые отношения, находящиеся за пределами гражданско-процессуальных отношений;

- цементирующую роль в формировании предмета трудового права играет трудовая деятельность (действие или бездействие), складывающаяся из отдельных поведенческих актов, каждый из них может служить юридическим фактом, с которым нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений;

- поведенческий акт, деятельность и отношения создают материальные предпосылки для регулирования трудовых и производных, вспомогательных отношений нормами права, а основу предмета трудового права составляет отчуждаемая трудовая деятельность;

- доказывается активная роль субъективного права как вида и меры допустимого, дозволенного поведения. Показана нецелесообразность характеристики субъективного права в качестве "возможного поведения", так как юридическая обязанность тоже является возможностью, пока она не реализована;

- субъективные права и юридические обязанности упорядочивают поведение участников трудовых отношений, оказывая информационное воздействие на сознание и волю людей путем установления параметров, моделей возможного или необходимого поведения; Общеправовые термины трансформируются в отраслевые путем дополнения их отраслевыми характерными словами (например, обязанности - трудовые обязанности) (С.Ю. Головина);

- субъективные права и юридические обязанности реализуются в поведении людей, в диссертации опровергается вывод о том, что право регулирует только поведение, в действительности, регулируются и отношения, складывающиеся: а) из односторонней деятельности, б) из одновременного взаимодействия субъектов и в) из последовательных двухсторонних или многосторонних действий. Данная классификация лишь схематично отражает главные составляющие элементы трудовой деятельности. Связи в процессе труда значительно многообразнее, но приведенная классификация позволяет выделить соответствующие отношения с целью совершенствования их правовой регламентации, а также для четкого обособления отдельных связей в процессе индивидуального регулирования трудовых отношений;

- автор высказывает возражения против трактовки правоотношения в качестве корреспондирующих субъективных прав и юридических обязанностей и отстаивает позицию о регулировании трудовых и производных от них отношений через деятельность и поведение;

- исследуя новые тенденции в практике применения Конституции Российской Федерации диссертант выдвигает аргументы в пользу того, что любой индивидуальный или коллективный трудовой спор подведомствен суду в целях реализации закрепленного в статье 46 Конституции РФ права каждого гражданина на судебную защиту, и это право может быть ограничено лишь федеральным законом и в случаях, предусмотренных пунктом 3 статьей 55 Конституции РФ;

- обосновывается существование правовых связей типа право-обязанность, право-право, обязанность-обязанность, выявление которых необходимо и правотворческим, и правоприменительным органам, и это подтверждается анализом Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров":

- разделяя нормативное и индивидуальное регулирование, требуется в последнем выделять индивидуально-договорное регулирование. Договоры и соглашения могут выступать: а) в качестве нормативного регулятора; б) необходимого условия правоприменения; в) самостоятельного регулятора в виде правоприменительного акта, к таким, в частности, относятсянадлежащим образом оформленные соглашения, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку;

-нормативное регулирование трудовых отношений предполагает установление связей типа право-право, обязанность-право и обязанность-обязанность. Запрещающие нормы трудового права реализуются в правовых связях, содержанием которых может быть действие или бездействие. Управомочивающие (уполномочивающие) и обязывающие нормы реализуются в правоотношениях, содержанием которых являются фактические конкретные единичные связи, складывающиеся из преобразовательной деятельности. Реализация норм трудового права требует разграничения (идеальной деятельности - бесконтактных отношений -правовых связей) и (реальной трудовой деятельности - трудовых отношений -правотношений);

- автор, исследуя правоприменительную деятельность, делает вывод о необходимости выявления четких правовых связей на стадиях выбора нормы трудового права, установления фактических обстоятельств дела и при вынесении решения по делу;

- главными факторами, определяющими специфику применения норм трудового права являются: предмет, метод правового регулирования, субъектный состав.

Трудовые, имущественно-трудовые и организационно-трудовые и процессуально-трудовые отношения определяют наличие различных субъектов правоприменения: а) работодателя; б) органа по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров; в) профсоюзные органы; г) трудовые коллективы. Следует выделить также субъектов, волеизъявлениекоторых служит необходимым условием для правомерного правоприменения; стадии правоприменительной деятельности необходимо рассматривать: 1) в цепи логически последовательного процесса; 2) с учетом их социального содержания, выраженного в функциях и в деятельности правоприменительного органа; 3) в системе правовых информационных связей.

Установление фактических обстоятельств дела, выбор и анализ норм трудового права, решение юридического дела - каждая из этих стадий связана с однотипными функциями правоприменительного органа. Такими функциями являются: определение количества и качества информации, необходимой для осуществления поставленной цели, получение информации (моделирование, определение альтернатив достижения цели, оценка альтернатив), выбор одной из альтернатив;

- основание применения норм трудового права - это факт или совокупность фактов, с которыми закон связывает необходимость или возможность вмешательства правоприменительного органа в процесс реализации юридических норм с целью индивидуального регулирования трудовых отношений. Необходимые основания предполагают фактические обстоятельства, которые влекут за собой обязанность правоприменителя выполнять свои функции. Возможные основания предполагают фактические обстоятельства, которые связаны с правом правоприменителя осуществлять свои функции. Практическое значение оснований применения норм трудового права заключается в том, что они позволяют определить компетентность правоприменительного органа и исключить рассмотрение неподведомственных дел или принятие некомпетентных решений;

- индивидуальное регулирование - это правовое регулирование, так как основано на нормах трудового права. Это может быть как договорное, так и недоговорное регулирование, поскольку источником регулирования служит договор, например, соглашение примирительной комиссии, и индивидуальный правоприменительный акт, например, приказ (распоряжение) о выплате компенсации за работу в выходной день в соответствии со статьей 64 КЗоТ РФ, где соглашение между работником и работодателем о компенсации служит необходимым условием правомерного правоприменения. Это — индивидуальное регулирование, так как распространяется на конкретный случай, определенных субъектов, предусмотренных индивидуальным правоприменительным актом, являющимся юридическим фактом для возникновения, изменения или прекращения конкретного правоотношения. Это — регулирование, так как правоприменительный акт оказывает влияние на участников трудовых отношений путем закрепления или изменения их правового положенияпредписаниями с помощью правоприменительного органа. Анализ действующего законодательства показывает, что в трудовом праве расширяется сфера индивидуального регулирования с помощью договоров и соглашений, они могут выступать в качестве: а) нормативного регулятора; б) необходимого условия правоприменения; в) самостоятельного индивидуального регулятора в виде правоприменительного акта. Автор солидарен с тем, что роль договоров и соглашений будет возрастать (А.Е. Сухарев);

- регулирование это является индивидуальным, потому что правоприменительный акт не является актом общего действия. Он распространяется на конкретных субъектов, конкретный жизненный случай и служит не источником права, а юридическим фактом для возникновения, изменения, прекращения конкретного правоотношения или констатации правового положения субъектов трудового права; применение норм трудового права - такая форма осуществления юридических норм, которая обеспечивает их соблюдение, использование с помощью властного правоприменительного органа. Соблюдение - это такая форма реализации норм трудового права, которая предполагает воздержание от запрещенных правом действий (соблюдение администрацией ч. 2 ст. 69 КЗоТ РФ). Использование норм трудового права связано с осуществлением субъективных прав. В условиях ускорения социально-экономического развития она приобретает все большее значение, так как, в основном, связана с активностью участников трудовых отношений (реализация права на труд, на отдых, заработную плату и т.д.). Исполнение норм трудового права предполагает реализацию обязывающих норм; индивидуальное регулирование достигается путем возникновения, изменения и прекращения прав и обязанностей (ВН. Скобелкин). В работе дается обоснование регулирующему воздействию, связанному с властной констатацией правового положения субъектов. Информация, содержащаяся во властном правоприменительном акте, является обязательной для субъектов, поскольку базируется на государственной воле, воле правотворческого органа и воле правоприменителя. При этом правоприменительный орган своим актом непосредственно способствует формированию и принятию решения субъектами трудовых отношений. Властное веление правоприменителя служит социальным условием, определяющим поведение участников трудовых отношений. Например, судебное решение о взыскании с предприятия оплаты за сверхурочную работу констатирует обязанность предприятия оплатить работнику переработку, но эта констатация подкрепляется новой обязанностью предприятия исполнить правоприменительный акт судебного органа. Стадии применения норм трудового права представлены:

1) в цепи логически последовательного процесса;

2) с учетом их социального содержания, выраженного в функциях и в деятельности правоприменительного органа;

3) в системе правовых информационных связей. Последнее обстоятельство обусловлено тем, что правоприменение представляет собой разновидность управленческой деятельности.

На стадии установления фактических обстоятельств дела выделяются основания возникновения правоприменительного процесса и основания применения норм трудового права, которые подразделяются на: 1) необходимые и 2) возможные. В первую группу включены фактические обстоятельства, которые связаны с обязанностью правоприменительных органов осуществлять властные функции в правоприменительном процессе (увольнение без законного основания влечет за собой обязанность органа по рассмотрению трудовых споров применить ст. 213 КЗоТ РФ и восстановить работника на прежней работе). Возможные основания - это факты, которые могут повлечь, а могут и не повлечь применение норм трудового права (наложение взыскания в случае нарушения трудовой дисциплины). Факты, которые связаны с правом правоприменительного органа, допускают свободу усмотрения, а иногда и произвол, нарушение субъективных прав работников. Автором диссертации выдвигаются предложения об установлении юридических гарантий субъективных прав работников, сокращающих, если не исключающих, свободу усмотрения правоприменителя; установление фактических обстоятельств дела приводит правоприменителя к соответствующему выводу:

- об отсутствии фактов и правовых связей;

- о наличии фактов и об отсутствии правовой связи у данных субъектов;

- о наличии правовой связи типа право-право или правоотношения;

- о наличии правовой связи типа право-обязанность или правоотношения;

- о наличии правовой связи типа обязанность-обязанность или правоотношения;

- о наличии сложной правовой связи или правоотношения (например, когда право по отношению к одному субъекту корреспондирует обязанности перед другими лицами); выбор и анализ норм трудового права связаны с отысканием источников норм трудового права, исследованием этих норм и их толкованием. Выбрав норму трудового права, правоприменительуточняет, не утратила ли она юридической силы, соблюден ли порядок ее принятия и т.д. При этом учитывается, что действие нормы трудового права ограничено временными и пространственными пределами. При наличии нормы, обладающей юридической силой, правоприменитель проверяет подлинность текста: нет ли в нем технических погрешностей. Ошибки, допущенные при выборе нормы права, приводят к неправильным решениям; качество правовой информации, выбранной правоприменительным органом, во многом зависит и от толкования норм трудового права; выбор норм трудового права - сложный многоступенчатый процесс. Эта модель алгоритмического типа, каждый этап которой - утверждение или отрицание связей работника и предприятия на основе субъективных прав и юридических обязанностей. Данная юридическая модель может быть использована при разработке программ для вычислительной техники, используемой в работе правотворческими или правоприменительными органами. Высказано мнение о том, что формализация правоприменительного процесса обеспечивает единственно правильное решение (А Я. Лейбович). Представляется, что более правильным будет оценивать алгоритмизацию процесса применения норм трудового права как вспомогательное средство, не исключающее свободы выбора, творчества и субъективизма правоприменителя. Конкретное выражение это находит в преодоленииколлизий правовых норм, их толковании; выбор норм трудового права существенно облегчается, когда правоприменитель пользуется таблицами, в которых указаны факты, необходимые для установления; доказательства их подтверждающие, правовые нормы, их источники и судебная практика. В опубликованное научно-практическое пособие "Предупреждениетрудовых споров" (М., 1991) включены таблицы, которые разработаны в диссертационном исследовании; стадия вынесения решения по делу рассмотрена в двух аспектах: в виде логического вывода - "решение для себя" и решения, выраженного в правоприменительном акте. На заключительной стадии правоприменитель концентрирует два потока информации о фактических обстоятельствах и о государственной воле, выраженной в нормах трудового права. Эта информация насыщается информацией о собственной воле правоприменительного органа, властное веление которого предполагает императивность решения, обязанность подчинения этому решению. Обязанность исполнить правоприменительный акт предусматривается в этом акте непосредственно либо включается в обязанность, корреспондирующую субъективному праву. Регулирующее воздействие достигается с помощью связи, в которой существенную роль играет обязанность исполнить решение правоприменительного органа. Каждая стадия правоприменения требует обращения к нормам трудового права. Поэтому дано обоснование изменения очередности стадий применения норм трудового права. Первая стадия это - выбор и анализ норм права, - обоснована теоретически и имеет практическое значение, поскольку позволяет избежать типичных ошибок правоприменения: таких, как неполнота исследования фактических обстоятельств, установление фактов, не имеющих юридического значения, нарушение сроков рассмотрения юридических дел и др.; акт применения норм трудового права для того, чтобы стать юридически значимым, должен быть необходимым образом оформлен. Автор солидарен с теми учеными, которые отмечают необходимость закрепления актов применения права в соответствующей форме (И Я.Дюрягин, В В. Лазарев). Н.Г. Александров рассматривал изолированно акт-действие и акт-документ. С учетом действующего законодательства о труде приведенного исследования стадий правоприменительного процесса уточнена характеристика процесса и результата правоприменения. Решение "для участников трудовых правоотношений" находит свое внешнее выражение в различных формах:

1) письменной (приказ о поощрении работника);

2) устной (извещение на общем собрании трудового коллектива о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда (ст. 85 КЗоТ РФ):

3) в виде конклюдентных действий (фактическое допущение к работе) ч. 3 ст. 18 КЗоТ РФ). Но в любом случае необходимо различать принятое решение и его оформление. В противном случае можно увидеть в одном решении о приеме на работу два правоприменительных акта (В.А. Юсупов); высказаны возражения утверждению о том, что администрация вправеприменять нормы трудового права только посредством приказов и распоряжений (С.П. Маврин). Отмечен рост числа правоприменительных актов-результатов соглашений и договоров, даны виды соглашений, принимаемых в ходе разрешения коллективного трудового спора;

- последовательность процесса применения норм права определяет необходимость в мотивировочной части излагать текст применяемой нормы трудового права, после чего фактические обстоятельства и доказательства, и, наконец, - выводы правоприменителя и его решение;

- унифицированные правоприменительные акты позволяют более полно и правильно оформить акт применения норм трудового права. Выявлены локальные правоприменительные акты, которые используются на отдельных предприятиях: постановление - предписание -команда; производственный (оперативный) заказ-задание; протокол - оперативный документ и др.;

- акты применения норм трудового права классифицируются, во-первых, по субъектам. 1) акты работодателя; 2) органов по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров; 3) профсоюзных органов, трудовых коллективов, и, во-вторых, по содержанию: правоохранительные и регулятивные, которые подразделяются на обязывающие, запрещающие, управомочивающие, констатирующие. исследование нормативного и индивидуального регулирования на основе элементарного трудового правоотношения выявило, что нормальная правоприменительная деятельность и рассмотрение трудовых споров протекает в рамках одного и того же процесса -процесса применения норм трудового права. По сути дела, он является трудовым процессом (Е.М. Акопова). Его особенности и, в частности, то, что администрация является и органом, применяющим нормы трудового права, и участником трудовых правоотношений, и что рассмотрение большинства трудовых споров не выносится за пределы предприятия, а рассматривается КТС - все это определяет необходимость обособления применения норм трудового права, с одной стороны, от гражданского процесса, а с другой - от нормативного регулирования трудовых отношений;

- материальная основа обособления правоприменительного процесса определяет необходимость перестройки существующего института трудового права "Трудовые споры". В данном институте целесообразно изменить структуру и содержание. Структурные изменения должны быть связаны с включением в него норм, регламентирующих неконфликтный правоприменительный процесс и порядок разрешения коллективных трудовых споров (В В. Глазырин). Диссертант считает, что названные нормы сформируют новый институт, а не подотрасль трудового права (В.Н. Скобелкин), т.к. данная группа норм по объекту регулирования, субъектному составу органически переплетается с другими институтами и не поднимается до такого уровня качественной определенности, как подотрасль права. Скорее всего предметное содержание института позволяет говорить о смешанном институте трудового права (М.В. Молодцов, В.И. Смолярчук).

С точки зрения законодательной техники данные нормы целесообразно закрепить в виде самостоятельной главы Трудового кодекса "Применение норм трудового права".

В заключении подведен общий итог диссертационного исследования, даны основные выводы, сделанные в ходе исследования, детальные формулировки выдвинутых предложений и рекомендации по совершенствованию законодательства о труде и практики его применения.

К диссертации приложен список использованных источников: нормативных правовых актов и научных трудов по трудовому праву.

Практическое значение и апробация результатов исследования

Выводы и предложения, высказанные на основе диссертационного исследования, и фактический материал, изученный автором, могут способствовать более полному и углубленному пониманию проблемы нормативного и индивидуального регулирования трудовых отношений, а также могут быть использованы при совершенствовании нормативных актов о труде и правоприменительной практики и в учебном процессе при преподавании курса трудового права.

Для практического использования результатов, полученных при написании диссертации, основные ее положения опубликованы в научных статьях, научно-практическом пособии "Предупреждение трудовых споров", в монографии "Правовое регулирование социалистических трудовых отношений", в практическом пособии "Закон. Трудовые споры. Забастовки", в научно-практическом пособии "Порядок разрешения коллективных трудовых споров".

Кроме того, подготовлены методические разработки "Как решить задачу по трудовому праву (Применение норм трудового права)", некоторые из ее положений опубликованы в практикуме по советскому трудовому праву (Свердловск, 1985).

С целью апробации результатов исследования подготовлены и сделаны научные сообщения:

- на Научно-координационном совещании научных и практических работников по проблемам трудового права и социального обеспечения, состоявшемся 4-6 мая 1977 г. в г. Звенигороде;

- на Всесоюзной конференции "Задачи дальнейшего развития юридической науки в свете новой Конституции СССР, конституций союзных и автономных республик", состоявшейся 3-6 октября 1978 г. в г. Москве; на республиканской научно-практической конференции "Проблемы совершенствования управления промышленным производством (теория, проекты, перспективы), состоявшейся в г. Донецке в 1979 г.;

- на Всесоюзном научно-координационном межведомственном совещании ученых-юристов и практических работников правоохранительных органов в институте государства и права АН СССР в 1984 г. в г. Москве;

- на Всесоюзной конференции "Советское законодательство о народном хозяйстве в условиях интенсификации общественного производства" во ВНИИСЗ в Москве в 1987 г.;

- на научно-практической конференции "Перспективы развития законодательства Российской Федерации. Проблемы правоприменения и преподавания в условиях правовой реформы", состоявшейся 21-24 июня 1994 г. в Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации в г. Москве;

- на всесоюзной научно-практической конференции "Правовая реформа в России: проблемы теории и практики" в Екатеринбурге 18-19 апреля 1996 г.;

- на российско-американском семинаре в Российской правовой академии Минюста РФ 28.11.95 - 10.12.95 в г. Москве (Приложение 1);

- на научной юбилейной конференции "Российское законодательство, теория, практика, проблемы развития" в г. Перми 16-17 октября 1996;

- на депутатских слушаниях Законодательного Собрания Челябинской области 26-27 июня 1997 г. по проблемам семейной политики, охраны материнства и детства;

- на международной конференции "Проблемы реализации норм права" в г. Челябинске 27-28 мая 1999 г.

Некоторые рекомендации совершенствования правового регулирования трудовых отношений на региональном уровне приняты Законодательным Собранием Челябинской области для использования в правотворческой деятельности (справка о внедрении рекомендаций дана в Приложении 2).

Монография "Правовое регулирование социалистических трудовых отношений" отмечена Почетной грамотой Минвуза СССР и была представлена на ГУ Московской

Международной книжной выставке-ярмарке в сентябре 1983 года, в которой приняли участие свыше 2.300 фирм и организаций из более чем 90 стран мира, а также 15 международных организаций. Методические и практические разработки использовались на дневном, вечернем, заочном отделениях Свердловского юридического института, в Уральском филиале повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, в Уральском филиале Российской правовой академии Министерства юстиции РФ, на юридическом факультете Челябинского госуниверситета.

Структура и содержание диссертации обусловлены темой, целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, четырех глав, объединяющих 16 параграфов, заключения и приложений. Диссертация изложена на 266 страницах компьютерного текста.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Попов, Владимир Ильич

выводы правоприменителя по делу. Это вытекает из последовательности процесса применения норм права и логических операций при вынесении решения. Такое же мнение высказывается в отношении оформления судебного решения. "Указание текста закона в конце мотивировочной части не имеет, как правило, логического завершения, поскольку вывод суда делается как бы из закона, а не из конкретных обстоятельств дела и доказательств, их подтверждающих"1.

Текст закона о труде и в правоприменительном акте разъясняет логику вынесенного решения и его обоснованность.

Важно отметить также следующее: 1) правоприменительный акт должен быть издан компетентным субъектом и 2) не должен противоречить трудовому законодательству и указаниям вышестоящих органов. К числу обязательных требований к установленной форме относятся также: 1) наименование вида правоприменительного акта (приказ, решение, распоряжение, соглашение и т.д.); 2) подпись управомоченного лица, которая в необходимых случаях скрепляется печатью и заверяется.

А.К. Гаврилина, А.И. Ставцева и Л.И. Чиканова отмечали, что "решение КТС должно быть выражено в категоричной и четкой форме, не дающей возможности различного толкования и уклонения от его исполнения"2. Думается, что это должно относиться к любому из правоприменительных актов.

Составление правоприменительных актов значительно упрощается при использовании трафаретных бланков, в которых пробелы в тексте заполняются недостающими словами и словосочетаниями. Например, в Приложении № 2 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров приводится форма протокола заседания комиссии по трудовым спорам, содержащая реквизиты правоприменительного акта (решения КТС). Румянцев В. Культура изложения судебного решения Н Сов. юстиция. 1980. № 9. С. 6. " Гаврилина А.К., Ставцева А.И., Чиканова Л.И. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров - М.: Юрид. лит. 1993. С. 48-50.

§ 2. Правоприменительные акты

Свойства, присущие любым правоприменительным актам, характеризуют их лишь в общих чертах. Отдельные качества, особенности актов применения норм трудового права выявляются при исследовании обособленных групп правоприменительных актов. В этом деле неоценимую помощь оказывает классификация исследуемых объектов. Критерии классификации правоприменительных актов достаточно подробно анализируются, например, в работах С.С. Алексеева, В.В. Лазарева и др. Научная, познавательная ценность классификации по каждому критерию очевидна. С точки зрения практики применения норм трудового права важное значение имеет классификация правоприменительных актов по содержанию и субъектам.

По содержанию акты применения норм трудового права могут быть классифицированы в зависимости от видов применяемых норм, а значит, и от предписаний, содержащихся в правоприменительных актах и вынесенных на основе этих норм. И.Я. Дюрягин такую классификацию дает на основе применяемых норм1. Представляется более целесообразным учитывать именно содержательный момент правоприменительных актов, который включает в себя не только государственную волю, выраженную в правовых нормах, но и волю самого правоприменяющего органа, содержащуюся в правоприменительном акте. Содержание позволяет классифицировать правоприменительные акты на регулятивные иправоохранительные.

Такая классификация предполагает соответствующие органы, издающие правоприменительные акты: органы законодательной, исполнительной или судебной власти. Важно, чтобы сама форма актов позволяла разграничивать их на нормативные и правоприменительные. ФЗ «О Правительстве Российской Федерации» четко фиксирует, что

1 Дюрягин И .Я. Указ. соч. С. 185. этот орган издает нормативные правовые акты в форме постановлений, а ненормативные - в форме распоряжений.1

Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти издаются только в виде постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций и положений. «Акты, изданные в ином виде (например, указания, телеграммы, письма и др.), не должны носить нормативный правовой характер»2

Регулятивные правоприменительные акты способствуют реализации норм трудового права, непосредственно направленных на регулирование трудовых отношений. Регулятивные нормы представляют участникам трудовых правоотношений субъективные права и возлагают на них юридические обязанности.

В зависимости от характера субъективных прав и юридических обязанностей акты применения норм трудового права могут быть подразделены на три вида.

Во-первых, - это обязывающие акты, которые связаны с применением норм, устанавливающих обязанность участника трудовых правоотношений совершать определенные положительные действия.

Например, орган по рассмотрению трудовых споров или вышестоящий в порядке подчиненности орган может обязать должностное лицо администрации выдать работнику справку о работе на данном предприятии, в учреждении, организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размере заработной платы (ст. 40 КЗоТ РФ).

Во-вторых, запрещающие правоприменительные акты, устанавливающие запреты -обязанности воздержаться от определенных действий.

1 Российская газета. 1997. 23 декабря. П. 1 Разъяснений о применении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации; утв. приказом министра юстиции Российской Федерации от 14 июля 1999 г. № 217 // Российская газета. 1999. 3 августа.

Такие акты могут транслировать содержание запрещающих норм (например, запрещение работы в выходные дни), но при этом включается воля правоприменителя, направленная на пресечение имеющихся нарушений запретов, установленных в правовых нормах. Запрещающие акты могут конкретизировать содержание запрещающих норм. Например, ст. 19 КЗоТ РФ запрещает требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством. Правоприменяющий орган может в своем акте перечислить конкретные документы, представление которых не вызывается необходимостью (справки о прежней работе, о наличии жилой площади, о семейном положении и др.). В-третьих, правоприменительможет издавать управомочивающие акты, устанавливающие субъективные права участников трудовых отношений. К таким актам относится, например, решение органа по рассмотрению трудовых споров о взыскании в пользу работника денежной компенсации за износ (амортизацию) его инструментов (ст. 117 КЗоТ РФ).

К регулятивным относятся также и констатирующие акты. Например, приказ о перемещении работника на другое рабочее место на том же предприятии, в учреждении, организации без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимущества и иных существенных условий труда следует рассматривать как констатирующий акт. Информация об обязательности этого акта формирует соответствующее поведение работника. Констатирующие факты могут оперировать информацией норм различного вида, и поэтому они не имеют самостоятельного значения в данной классификации.

Правоохранительные акты связаны с установлением мер юридической или общественной (имеющей юридическое значение) ответственности. Эти акты способствуют реализации санкции юридической нормы в случае трудового правонарушения. Правоохранительные акты обеспечивают нормальное функционирование регулятивных правоотношений путем ухудшения правового положения правонарушителя, который обязан претерпевать меры дисциплинарного, морального, материального или общественного воздействия.

Более глубокий анализ позволяет сделать вывод о том, что правоприменительный орган обеспечивает, таким образом, определенное правовое равновесие сторон трудового договора. Работник, допускающий нарушение трудовой дисциплины, выходит за пределы своего правового статуса, расширяет его в ущерб правовому статусу, предприятия, учреждения, организации. Правоприменительный акт компенсирует эту диспропорцию прав и обязанностей путем предоставления администрации права воздействовать на нарушителя ухудшая его правовое положение, и возложения обязанности на правонарушителя претерпевать неблагоприятные для него правовые последствия. Если другая сторона - предприятие, учреждение или организация - расширяет свой и ущемляет правовой статус работника, то правоприменительный акт предусматривает дополнительные обязанности для предприятия и права для работника. Например, работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным сисполнением ими своих трудовых обязанностей (ст. 159 КЗоТ РФ).

Работодатель издает правоприменительные акты либо делегирует такие полномочия определенным лицам администрации предприятия, учреждения, организации.

В приказах и распоряжениях работодателей - будь то предприниматель или государственное предприятие либо акционерное общество, - выражается воля государства, содержащаяся в нормах трудового права. Кроме того, работодатель, как правоприменитель, в актах применения норм трудового права выражает собственную волю.

2. Субъектный признак дает основание выделить акты: 1) работодателя; 2) органов по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров; 3) профсоюзных органов; 4) трудовых коллективов.

Администрация государственных предприятий, учреждений и организаций как орган государства является носителем прав и обязанностей государства1 и в качестве такового вправе издавать акты применения норм трудового права. О.Н. Бухаловский считает, что администрацию нельзя характеризовать как орган государства2, а о наделении работодателя властными правоприменительными полномочиями.

Правильнее будет говорить не об органах государства, потому что государственные и муниципальные организации и предприятия не входят в систему органов государства."

Приказы и распоряжения, издаваемые администрацией на правах единоначалия, являются актами управления, касающимися организационных или кадровых вопросов (приказы по личному составу).

Правоприменительный акт работодателя должен содержать: наименование акта (приказ, распоряжение); наименование предприятия, учреждения, организации или объединения; номер приказа; индекс по классификатору или номенклатуре дел; ссылку на соответствующую правовую норму; формулировку решения; подпись руководителя или другогокомпетентного представителя администрации; дату подписания приказа, определяющую начало его действия; наименование структурных подразделений и фамилии должностных лиц, готовивших проект приказа; наименование структурных подразделений и фамилии должностных лиц, с которыми согласован проект приказа.

На практике не всегда в приказах и распоряжениях присутствуют необходимые реквизиты. Однако, в целях предотвращения трудовых споров каждый властный правоприменительный акт должен быть обеспечен соответствующими формой и

1 Хрусталев Б.Ф. Государственное предприятие - субъект трудового права - М.: Юрид. лит. 1976. С. 64. " Бухаловский О.Н. Правовое положение предприятия по трудовому законодательству - Воронеж: Изд-во Воронеж, ун-та. 1974. С. 105.

1 Государственные органы Российской Федерации. Учебное пособие. Екатеринбург. УрГТОА. 1994. содержательной частью, по крайней мере ссылками на правовые нормы, как, например, сделано в образцах приказов у Л.Ю. Бугрова1.

Приказы и распоряжения не исчерпывают актов-документов, издаваемых администрацией. Нельзя согласиться с категоричным выводом С.П. Маврина о том, что "должностные лица администрации вправе применять нормы трудового права только посредством издания приказов и распоряжений"1.

Во-первых, в порядке исключения закон разрешает применение норм трудового права без соответствующего оформления приказом (распоряжением) - (фактический допуск к работе).

Во-вторых, нет указания в законе об обязательности оформления каждого решения по юридическому делу приказом или распоряжением.

В-третьих, закон не запрещает использовать иные (кроме приказов и распоряжений) акты-документы. Так, стандарты АО "Уралмаш" предусматривают помимо приказов и распоряжений:

- постановление - предписание - команду;

- решение о поощрении за успехи в работе и общественной деятельности;

- решение об изменении, отмене ранее изданного постановления принимаемое администрацией совместно с общественными организациями;

- производственный (оперативный) заказ-задание - содержащий предписание-ко манду и программы на изготовление продукции или выполнение работ;

- протокол - оперативный документ, в котором фиксируются решения, принятые непосредственно на производственном совещании, определяющие исполнителей, сроки выполнения и объемы работ.

1 Комментарий к законодательству о труде - Пермь: Инф.-правовое агснсгво «ИНПА» 1993. С. 121. 125. 138, 139. 148.

НА. Тимонов также считает, что в ряде случаев распоряжения и указания администрации не требуют письменной формы. По его мнению, под приказами и распоряжениями администрации следует понимать такие акты управления, которые внедряют в трудовой процесс предприятия действующие нормы права путем конкретизации или развития их применительно к местным условиям2.

Такое определение затушевывает юридическую сущность правоприменительного акта, сводя его к управленческому акту. Управление может быть связано с властью, но может носить чисто организационный характер и распространяться на более широкий круг отношений, таких, например, как человек - машина. Кроме того, норма трудового права конкретизируется администрацией не применительно к местным производственным условиям, а к конкретному случаю и конкретным участникам трудовых отношений.

Следовательно, приказ (распоряжение) администрации - это властное веление в письменной или устной форме, обеспечивающее реализацию нормы трудового права в конкретных правах, обязанностях и поведении участников трудовых отношений.

Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров издают акты применения норм трудового права, которые указаны в законе. Комиссия по трудовым спорам - решение, городской (районный) суд - решение (ст. 191 ГПК РСФСР), кассационная и надзорная инстанции - определение (ст.ст. 311 и 332 ГПК РСФСР).

Органы по разрешению коллективных трудовых споров издают правоприменительные акты различного характера:

- Президент РФ - указы и распоряжения ( ст. 90 Конституции РФ) по вопросам приостановления забастовки в соответствии с п. 9 ст. 17 Федерального закона "О порядке

1 Маврин С.П. Акты применения норм трудового права в производственных объединениях (на предприятиях) // Правоведение. 1980. № 4. С. 47. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии - М.: Юрид. лиг. 1974. С. 27. разрешения коллективных трудовых споров" или для решения коллективного трудового спора по существу в соответствии с п. 10 ст. 17 этого закона;

- Правительство РФ - распоряжения (ст. 115 Конституции РФ)1 по вопросам приостановления забастовки в соответствии с п. 9 ст. 17 Федерального закона;

- Верховные суды республик, краевые, областные, суды городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономных областей и автономных округов - определения о признании забастовки незаконной, а также по вопросам отложения или приостановления забастовки в соответствии с п. п. 7 и 8 ст. 17 Федерального закона;

- орган, возглавляющий забастовку - протоколы по вопросам приостановления или возобновления забастовки в соответствии с п. 3 ст. 15 Федерального закона;

- представители работодателя, работников, посредники, примирительные комиссии, трудовой арбитраж - протоколы, оформляющие в соответствии со ст. 24 Федерального закона соответствующие соглашения.

В ходе разрешения коллективного трудового спора принимаются следующие соглашения, которые могут быть правоприменительными актами:

Вид соглашения Норма трудового права

1. соглашения различных представителей работников о п. 5 статьи 3 формировании единого органа для участия в разрешении коллективного трудового спора,

2. соглашения об удовлетворении выдвинутых статья 4 работниками требований полностью или частично, соглашения о продлении сроков примирительных п. 7 статьи 5 процедур,

1 Ст. 43 Федерального конституционного закона «О Правительстве Российской Федерации». //??? Российская газета. 1997. 23 декабря. п. 6 статьи 6 п. 1 статьи 7

4. соглашение о создании и количественном составе п.п. 1 и 2 статьи 6 примирительной комиссии,

5. согласованное решение примирительной комиссии по существу коллективного трудового спора,

6. соглашение о приглашении посредника по рекомендации службы по урегулированию коллективных трудовых споров или независимо от нее,

7. соглашение о порядке рассмотрения коллективного) п. 3 статьи 7 трудового спора с участием посредника,

8. согласованное решение по существу выдвинутых | п. 5 статьи 7 требований с участием посредника,

9. соглашение о составе трудового арбитража, регламенте и полномочиях,

10. соглашение о выполнении рекомендаций трудового арбитража,

11. соглашение об урегулировании коллективного трудового спора в ходе забастовки,

12. соглашение сторон совместно с органом исполнительной власти или органом местного самоуправления об обеспечении в период забастовки минимума необходимых работ (услуг), п.п. 2 и 3 статьи 8 п. 5 статьи 8 п. 4 статьи 15 п. 3 статьи 16

Необходимо иметь в виду, что соглашения 2,8,10,11 могут иметь как нормативный, так индивидуальный характер.

Центр исследований рынка труда в 1995 году провел обследование 246 предприятий и организаций пяти регионов России: Москвы, Санкт-Петербурга, Нижнего Новгорода, Владимира и Тулы с численностью работников свыше 10 тысяч человек, которое выявило причины трудовых конфликтов:1 процент опрошенных) Директора Пред. профкомов Работники

31,5 29,6 33,8 невыплата 25. 3 20, 1 22,2

Низкая зарплата зарплаты плохие условия 8,9 труда изменение режима 7, 5 работы сокращения 8,9 увольнения и их 12. 3

10, 6

9,0

12. 2 12. 2

14. 4

7,6

9, 8 8, 1 угроза

Указанные причины трудовых конфликтов могут в настоящее время служить предметом трудового спора. Из них только повышение зарплаты, улучшение условий труда, изменение режима работы могут быть разрешены с помощью как правоприменительного, так и нормативного (локального) акта. Соглашения по остальным конфликтам должны быть оформлены правоприменительным актом.

Профсоюзные органы свои решения оформляют постановлением или протоколом. В законе не определены реквизиты этих документов, и на практике они выносятся в

1 Становление социального партнерства в России - М.: Центр исследований рынка труда. 1995. С. 15. произвольной форме. Многих незаконных и необоснованных постановлений профсоюзных органов можно избежать при использовании стандартной формы правоприменительного акта (например, наличие данных о количестве избранных и присутствующих на заседании членов профсоюзного органа может свидетельствовать о неправомочности этого органа, когда нет кворума и т.д.

А.В. Соловьев подготовил ряд документов, в том числе выписку из протокола общего собрания (конференции).1

С.Ю. Чуча также приводит примерную форму протокола собрания работников по выдвижению требований к работодателю, в котором присутствуют необходимые реквизиты, позволяющие исключить неправомочные решения2

Трудовые коллективы выражают свою волю на собрании(конференции). В нормах права регламентирована деятельность общего собрания акционеров^. Но проведение данного собрания имеет строго целевое назначение. Ранее говорилось, что на собрании (конференции) трудового коллектива решаются и другие вопросы, связанные с применением норм трудового права.

В такой ситуации правовой вакуум должен быть заполнен локальным нормативным актом. Таким актом может быть Положение об общем собрании (конференции) трудового коллектива. В Положении должно быть предусмотрено оформление решения протоколом, постановлением или решением. Проект раздела локального нормативного акта - В Положении об общем собрании (конференции) дан в Приложении 5.

1 Соловьев А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» - М. Фонд «Правовая культура». 1997. С. 215. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации: комментарий нового законодательства // Омск. Информационно-консультационный центр рабочего движения. Омская Конфедерация труда. 1966, С. 103.

3 Федеральный закон "Об акционерных обществах" от 26.12.95 г. // СЗ РФ. №1. 1996. Ст. 1. Федеральный закон «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» от 19 июля 1998 г. // СЗ РФ, N 30, ст. 3611

Так, в исключительную компетенцию общего собрания акционеров входят: изменения и дополнения в устав, утверждение устава в новой редакции (п. 1 ст. 12; ст. 27; подп. 1 п. 1 ст. 48 ФЗ «Об акционерных обществах», а также изменения и дополнения в «Положение о совете директоров» и в «Положение об общем собрании акционеров». Здесь закон предусмотрел локальное нормативное правовое регулирование. Вместе с тем возможно принятие решений в виде правоприменительных актов. Например, принятие решения по предложению совета директоров о ликвидации общества и назначении ликвидационной комиссии (подп. 3 п. 1 ст. 48), досрочное прекращение полномочий членов совета директоров (подп. 4 п.1 ст. 48; п. 1 ст. 66), членов ревизионной комиссии (подп. 9 п. 1 ст. 48), утверждение аудитора общества (подп. 10 п. 1 ст. 48; п. 2 ст. 86) и другие. Неоднозначность принимаемых решений диктует необходимость закрепления формы документов в виде правоприменительных и нормативных правовых актов. Первые должны фиксироваться в виде решений, а другие - в виде постановлений. Требует правового закрепления и порядок принятия решения. Поэтому было бы целесообразным изменить п. 3 ст. 10 ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)"1. Проект дан в Приложении 6.

§ 3. Действие актов применения норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц

Акты применения норм трудового права, по общему правилу, вступают в силу с момента их принятия. Вместе с тем правоприменяющий орган вправе указать срок вступления в силу того или иного акта. В некоторых случаях закон предусмотрел особую процедуру, предшествующую вступлению правоприменительного акта в силу. Решения органов по

1 СЗРФ. №30. 1998. Ст. 3611. рассмотрению трудовых споров могут быть обжалованы и вступают в силу по истечении срока обжалования.

Утрачивает силу правоприменительный акт, как правило, с момента прекращения правовых отношений, реализации субъективных прав, исполнения юридических обязанностей, определенных этим актом. Управомоченный субъект реализует возможность поведения, мера которой указана в правоприменительном акте. Например, работник получает оплату за сверхурочную работу по приказу администрации о производстве и оплате сверхурочной работы в соответствии со ст.ст. 55 и 88 КЗоТ РФ. Администрация при этом исполняет юридическую обязанность, предусмотренную в нормах трудового права и конкретизированную в правоприменительном акте.

Правоохранительный акт применения норм трудового права прекращается также по истечении срока его действия, указанного в законе, либо в случае прекращения трудовых правоотношений наказанного работника с предприятием, учреждением или организацией. Так, в соответствии со ст. 137 КЗоТ РФ если в течение года со дня применения мер дисциплинарного взыскания работник не будет наказан в дисциплинарном порядке, то он будет считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Приказ о наложении взыскания утрачивает силу в связи с изданием нового правоприменительного акта, снимающего взыскание до истечения года в том случае, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

С актом применения права связана динамика правоотношений, которые существуют, будут существовать или существовали в прошлом. Так, восстановление на прежнее место работы незаконно уволенного или переведенного означает включение работника в систему правоотношений, которые сложились до принятия решения по делу органом по рассмотрению трудовых споров и были прерваны с изданием приказа (распоряжения) администрации об увольнении. В этом смысле правоприменительный акт имеет обратную силу.

Границы территориального действия правоприменительных актов зависят от правоприменяющего субъекта, от его полномочий.

Правоприменительный акт охватывает обычно узкий круг отношений, находящихся в сфере данного правоприменяющего субъекта.

На предприятии это может быть - цех, участок, рабочее место.

Тесно связано с пространственным действием актов применения права действие их по кругу лиц. Здесь требуется учитывать иерархию правоприменительных актов.

Вышестоящий орган, например, может издать правоприменительный акт, относящийся к нескольким учреждениям или организациям. По мере уменьшения юридической силы правоприменительных актов ограничивается сфера их действия (важно иметь в виду и возможность действия - потенциальное действие) по кругу лиц. На предприятии, в учреждении или организации правоприменительные акты могут распространяться на работников, состоящих в трудовых отношениях с данным работодателем.

Руководитель структурного подразделения издает акты, касающиеся персонала данного структурного подразделения (цеха, отдела, участка и т.д.).

Таким образом, следует разграничивать нормативные правовые и правоприменительные акты. Среди последних необходимо выделять властные правоприменительные акты и акты саморегулирования, обеспеченные принудительной силой государства.

Заключение

Подводя итоги исследованию в целом, можно выделить следующее.

1. Трудовая деятельность — основа функционирования индивидуальных трудовых и производственных отношений.

Предметом отрасли трудового права являются трудовые и вспомогательные отношения, обеспечивающие нормальное существование и развитие трудовых отношений.

В отраслевой дифференциации следует учитывать наряду с другими факторами категорию "разделение труда". Предмет трудового права составляют: 1) трудовые, 2) организационно-трудовые, 3) имущественно-трудовые и 4) процессуально-трудовые отношения.

2. Обособленное индивидуальное (элементарное) трудовое отношение складывается из деятельности (поведенческих актов) отдельных субъектов. Эти акты охватываются сознанием и могут быть измерены и выражены в количественных и качественных показателях. Такое трудовое отношение имеет соответствующую правовую форму. Индивидуальное трудовоеправоотношение может быть только в виде правовой связи, но также в виде сочетания правовой связи на основе субъективных прав и обязанностей и материальной основы -трудовых отношений.

3. Субъективное право и юридическая обязанность не могут быть охарактеризованы как возможность поведения. Это - вид и мера допустимого, дозволенного или необходимого поведения.

Типичной правовой связью в трудовом праве является соотношение субъективного права одного участника трудовых и (или) вспомогательных отношений с юридической обязанностью другого. Вместе с тем существуют связи типа право — право, обязанность — обязанность. Анализ правовых связей, закрепленных в КЗоТ РФ и ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" показал, что, с одной стороны наблюдается тенденции к увеличению количества правовых связей типа право — право, а с другой — нечеткость формулирования в нормах трудового права субъективных прав и обязанностей, что служит причиной неоднозначного толкования правовых терминов, неправильного выявления прав и обязанностей и вынесения незаконных и необоснованных решений по юридическим делам (правоприменительных актов).

4. Применение норм трудового права это - их реализация с помощью правоприменительных органов. Правоприменительная деятельность в трудовом праве, помимо общих, присущих каждой отрасли функций:

- устанавливает круг конкретных отношений, которые складываются из трудовой деятельности и деятельности по обеспечению общих функций производства;

- определяет участников трудовых отношений по их подчиненности внутреннему трудовому распорядку, а других субъектов по деятельности, направленной на обеспечение нормального функционирования трудовых правоотношений;

- выявляет границы участия работников в правоприменительной деятельности.

В процессе правоприменительной деятельности требуется установить фактический юридический состав или отдельный факт. В состав нередко включается либо только правовая связь, либо правоотношение (которое свидетельствует о наличии и правовой связи, и реальных действий, отношений по ее реализации).

5. Индивидуальное регулирование трудовых отношений осуществляется как путем издания властных правоприменительных актов, так и путем саморегулирования с помощью договоров и соглашений.

6. На каждой стадии правоприменитель оперирует с правовой информацией: определяет цель стадии; количество и качество необходимой для поставленной цели; осуществляет поиск и получает необходимую информацию из норм трудового права, сопоставляет информацию полученную из норм трудового права с информацией об установленных фактах; определяет, моделирует предстоящее решение и формирует его в виде вывода, умозаключения, наконец, выносит решение - правоприменительный акт, который несет информацию о воле, содержащейся в норме права и воле правоприменителя.

7. Целесообразно в правовых нормах более четко формулировать основания возбуждения правоприменительного процесса и основания применения норм трудового права. Последние могут представлять собой факт или факты, с которыми закон связывает необходимость или возможность вмешательства правоприменительного органа в процесс реализации норм трудового права с целью индивидуального регулирования трудовых отношений.

8. Выбор нормы трудового права в процессе правоприменения сопряжен с поиском юридической модели поведения участников трудовых правоотношений. Эта модель представляет собой правовую связь, которая устанавливается в качестве юридического факта, в одних случаях, или вытекает из законодательства о труде или локальных нормативных актов — в других.

Начальной стадией применения норм трудового права следует считать и соответствующим образом закрепить в нормах трудового права — стадию выбора норм трудового права. Затем следует стадия установления фактических обстоятельств дела. После правовой квалификации установленных фактов наступает завершающая стадия принятия решения по юридическому делу. Рекомендуемая в диссертации таблица ориентирует ученых и практиков на подготовку и издание практических пособий, облегчающих правоприменителю соблюдение стадий правоприменительного процесса.

9. Решение по делу, вынесенное правоприменительным органом, служит основанием возникновения, изменения, прекращения правовых связей и правоотношений или констатирует правовое положение субъектов трудового права. Властная регулирующая роль правоприменительного органа в регулировании индивидуальных трудовых и вспомогательных отношений обеспечивается обязанностью участников трудовых правоотношений исполнять правоприменительный акт.

10. Субъектами, применяющими нормы трудового права на предприятии, являются работодатель, органы по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, выборные профсоюзные органы, трудовые коллективы. Работники не являются субъектами правоприменения. Их участие во властной правоприменительной деятельности может быть только в виде необходимого условия правомерного правоприменения.

11. Для применения норм трудового права характерны следующие особенности: четко обозначен предмет трудового права: 1) трудовые, 2) организационно-трудовые, 3) имущественно-трудовые и 4) процессуально-трудовые отношения; метод трудового права характеризуется в правотворчестве сочетанием централизованного и договорного регулирования, изданием локальных нормативных актов с участием профсоюзов и трудовых коллективов, в правоприменении - равенством сторон трудового договора (контракта) и участием работников в правоприменении не непосредственно, а через профсоюзы и трудовые коллективы; признаки предмета и метода трудового права обеспечивают правоприменителю возможность выбора норм трудового права, подлежащих правоприменению; субъектами применения норм трудового права являются работодатели, трудовые коллективы, профсоюзы, органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров; в трудовом праве расширяется сфера договорного правоприменения; основания применения норм трудового права своим источником имеют либо нормы права, либо правоприменительные акты, источники определяют возможные или необходимые основания применения норм трудового права; первой стадией применения норм трудового права является выбор норм трудового права; установление фактических обстоятельств дела и вынесение решения - являются последующими стадиями; на каждой стадии применения норм трудового права правоприменительный орган выполняет следующие однотипные функции по сбору и обработки правовой информации: а) определение цели данной стадии; б) определение количества и качества необходимой для осуществления поставленной цели информации; в) получение информации: моделирование, определение альтернатив достижения цели, оценка альтернатив; г) выбор одной из альтернатив;

- правоприменительные акты в трудовом праве отличаются многообразием. Это приказы, распоряжения, постановления, решения, постановления-предписания-команды, производственные (оперативные) заказы-задания, протоколы

12. Комплексное исследование нормативного регулирования трудовых отношений и применения норм трудового права позволило сформулировать и обосновать ряд предложений по совершенствованию законодательства о труде и практики его применения. Статья 46 Конституции РФ диктует необходимость расширения сферы судебной защиты трудовых прав работников путем исключения обязательного досудебного порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. Для этого целесообразно: 1. Исключить из ст. 201 КЗоТ РФ часть 2.

2 Статью 204 КЗоТ РФ изложить в следующей редакции (с последующим включением этой нормы в Трудовой кодекс):

Статья 204. Компетенция комиссии по трудовым спорам

По желанию работника комиссия по трудовым спорам может быть первичным органом по разрешению индивидуального трудового спора, связанного с реализацией законодательных и иных нормативных правовых актов о труде коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта).

Обращение работника в комиссию по трудовым спорам не ограничивают его конституционное право на судебную защиту».

Требует обособления специальный институт трудового права "Применение норм трудового права", составной частью которого были бы нормы о порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и нормы, регламентирующие нормальную правоприменительную деятельность работодателя, общего собрания (конференции) трудового коллектива.

В Трудовом кодексе целесообразно предусмотреть нормы: о субъектах правоприменительной деятельности (в частности, о компетенции администрации работодателя применять нормы трудового права); о подведомственности трудовых дел тому или иному правоприменительному органу; об основаниях возбуждения и применения норм трудового права; о стадиях правоприменительной деятельности (выборе нормы трудового права, установлении фактических обстоятельств дела и вынесении решения); о форме, структуре и содержании правоприменительных актов; о порядке их обжалования и исполнения.

Требуется также внести в п. 3 ст. 10 ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» изменения , с тем, чтобы закрепить регламент принятия решения общего собрания акционеров и формы этого решения в виде постановлений, решений и протоколов (Приложение 6).

Н1||||||||||1Ш1||||||||||||Пи|1Ш11111Ш||1||Г||1|||||!|Т^

ХЪ н he National Judicial College

American Bar Association

This certificate is awarded to Vladimir I. POPOV

In recognition of faithful completion of the Seminar For Russian Federation Judges Course

In witness whereof this certificate has been signed by the Chair of the Board of Trustees and the Dean of The National Judicial College at the •University of Nevada, Reno.

December 5,1995

V. Robe/1 Payant, President

П Ри ЛОЖЕН ИЕ сС

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ . ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

454009, г.Челябинск, ул.Кирова, 114 тел. (3512) 61-41-54, факс (3512) 33-63-79

ОТ № Mf&jjtC

На №от

Рекомендации профессора ЧелГУ, кандидата юридических наук Попова Владимира Ильича по проблеме совершенствования правового регулирования трудовых отношений в субъектах Российской Федерации, представленные автором в виде доклада на депутатских слушаниях Законодательного собрания Челябинской области 26 июня 1997 года, используются в практике работы Законодательного собрания и администрации Челябинской области, в частности, многие позиции включены в План действий по улучшению положения детей, защите семьи и материнства.

Справка о внед рении

Первый заместитель председате Законодательного собрания

А.С.Саломаткин

DADUMATISMAWJXJC

## Список литературы диссертационного исследования доктор юридических наук Попов, Владимир Ильич, 2000 год

1. Акопова Е.М. О понятии трудового процесса // Проблемы трудового права и права социального обеспечения М.: Наука. 1975.

2. Акопова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право, 1997, №6

3. Александров Н.Г. Отличительные признаки трудового правоотношения // Вопросы трудового права М.: Госюриздат. 1948.

4. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма -М : Госюриздат. 1961.

5. Александров Н.Г. Применение норм советского социалистического права М.: Изд. МГУ. 1958.

6. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение М.: Госюриздат. 1948.

7. Алексеев С.С. Об объекте права и правоотношения //Вопросы общей теории советского права. - М. :Госюриздат. 1960.

8. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Свердловск: Изд. Сверд. юр. инта. 1964.

9. Алексеев С.С. Проблемы теории права Свердловск: Изд-во Сверд. юрид. ин-та, 1972.

10. Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе М. Юрид. лит. 1900.

11. Алексеев С.С. Теория права М.: Юрид. лит. 1995.

12. Алексеев С.С., Дюрягин И.Я. Функции применения права // Правоведение. 1972. № .

13. Ашихмина А.В. Аналогия в советском трудовом праве. Автореф. дисс. . канд. юр. наук. М., 1979.

14. Баринов О.В. Юридические факты в советском трудовом праве. Автореф. дисс. канд. юр. наук. Л., 1980.

15. Бару М.И. О субсидиарном применении норм гражданского права к трудовым правоотношениям// Сов. юстиция. 1963. № 14.

16. Бару М.И. Соотношение правовых и иных социальных норм в регулировании трудовых отношений// Сов. государство и право. 1973. № 1.

17. Бачило И., Катрич С. Обязанности, права и ответственность руководителя М.: Моск. рабочий. 1978.

18. Бегичев Б.К. Материальная основа и юридическое содержанмие трудовой правосубъектности рабочих и служащих // Сб. уч. трудов Сверд. юр. ин-та Свердловск, 1964. вып. 3.

19. Бегичев Б.К. Субъективная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сб. ученых трудов Сверд. юр. ин-та Свердловск: Изд-во Сверд. юр. инта. 1964. Вып. 2.

20. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан М.: Юрид. лит. 1972;

21. Безина А.К. Судебная практика и развитие советского трудового законодательства -Казань: Изд. Казан, ун-та. 1971.

22. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих Казань: Изд-во Казан, ун-та, 1984.

23. Бирюков Б.В. Кибернетика и методология науки М.: Наука. 1974.

24. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России Пермь: Изд. Перм. ун-та.1992.

25. Бухаловский О.Н. Правовое положение предприятия по трудовому законодательству -Воронеж: Изд. Воронеж, ун-та 1974;

26. Бушуев В.А., Смирнов В.Н. Трудовая дисциплина на предприятиях лесной промышленности Л.: Лениздат. 1971.

27. Воеводин Л.Д. Конституционные права и обязанности советских граждан М.: Изд. МГУ 1972.

28. Гаврилина А.К., Ставцева А.И., Чиканова Л.И. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров М.: Юрид. лит. 1993.

29. Гаджиев Г. Непосредственное применение судами конституционных норм // Российская юстиция. 1995. № 2.

30. Генкин Д.М. Право собственности как абсолютное право // Сов. государство и право. 1958. №6.

31. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение: М.: Наука, 1977.

32. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса Минск: Изд-во БГУ. 1978.

33. Гонцов Н.И. К вопросу об источниках российского трудового права.// Фундаментальные и прикладные проблемы развития юридической науки Пермь: Изд-во Перм. ун-та. 1998.

34. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе М. Юрид. лит. 1972.

35. Государственные органы Российской Федерации. Учебное пособие. Екатеринбург. УрГТОА. 1994.

36. Грось А. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция, 1996, №8.

37. Добровольская С. Под защитой Конституции // Домашний адвокат. 1996. № 11.

38. Дубровский Д.И. О природе идеального // Вопросы философии. 1971. № 4.

39. Дюрягин И.Я. О понятии механизма реализации нормативных правовых актов // Механизм реализации нормативных правовых актов Челябинск: ЧелГУ 1995.

40. Дюрягин И.Я. Применение норм советского права Свердловск: Сред. урал. кн. изд-во. 1973.

41. Ершов В., Ершова Е. Комментарий Кодекса законов о труде Российской Федерации в редакции от 25 сентября 1992 г. М.: Произв. ком. фирма «ДЖИАИ» 1993.

42. Ершов В.В. Рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудового договора по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ // Российская юстиция. 1994. № 2.

43. Жбанкова И.И. Проблема взаимодействия (философский очерк) Минск: Наука техника. 1971. С. 38.

44. Жуйков В. Права человека и власть закона М.: 1995.

45. Жуйков В.М. Применение судами Конституции Российской Федерации // Комментарий российского законодательства. М.,1995.

46. Зуев И. Объективное и субъективное в познании и практической деятельности М.: Моск. рабочий 1969.

47. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории -М.: Наука. 1978.

48. Иванова З.Д. Законность основа взаимодействия норм права и правоотношений в советском обществе // Вопросы теории государства и права и трудовое право // Сб. научных трудов -М., 1988.

49. Ивин А.А. Логика норм М. Изд. МГУ. 1973.

50. Ильиных З.К. Социалистические организации субъекты советского трудового права, Автореф. дисс. канд. юр. наук - Свердловск: Изд. Сверд. юр. ин-та. 1975.

51. Иоффе О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении. .// Очерки по гражданскому праву - Л.: Изд. ЛГУ. 1957.

52. Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования Саратов: Изд-во Саратов, ун-та. 1980.

53. Каган М.С. Человеческая деятельность М.: Политиздат. 1974.

54. Казакевич Т.А. Целесообразность и цель в общественном развитии Л.: Изд. ЛГУ. 1969.

55. Казимирчук В.П. Право и методы его изучения М.: Юрид. лит. 1965.

56. Калмыков Ю.Х. Вопросы применения гражданско-правовых норм — Саратов: Изд. Саратов, ун-та. 1976.

57. Керимов Д.А. Философские проблемы права М.: Мысль 1972.

58. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе М. . Изд. АН СССР 1958.

59. Козлов Ю.М. Предмет советского административного права М.: Изд. МГУ 1967.

60. Колдаева Н.П. Обсуждение проблемы развития системы права // Сов. государство и право. 1973. № 11.

61. Количественные методы в социологии. М., 1966.

62. Коллективный договор АО "Челябинский электродный завод". 1996.

63. Комиссаров К.И. К теории гражданско-процессуальных отношений // Вопросы эффективности судебной защиты субъективных прав Свердловск: Изд-во Сверд. юр. инта. 1978.

64. Комментарий к законодательству о труде Пермь: Инф.-правовое агенство «ИНПА» 1993.

65. Крылов К.Д. К правовой реформе в сфере труда: каким быть Трудовому кодексу России И Бюл. проф. активиста. №7. 1999.

66. Кудрявцев В.Н. Право и поведение. -М.: Юрид. лит. 1900.

67. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т. 1: Общая часть. Под ред. Е.Б. Хохлова // СПб., 1996.

68. Куценко В.И. Социальная задача как категория исторического материализма Киев: Наук, думка 1972.

69. Лазарев В.В. Применение советского права Казань. Изд-во Казанск. ун-та 1972.

70. Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов Казань: Изд-во Казан, ун-та 1975.

71. Лармин О.В. О структуре общественных отношений // Очерки методологии познания социальных явлений — М.: Мысль 1970.

72. Лебедев В.М. О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия // Российская юстиция. 1996. № 2.

73. Лебедев В.М. Трудовое право. Проблемы общей части Томск. Изд-во Томск, гос. пед. унт. 1998.

74. Лейбович А .Я. К вопросу обеспечения законности трудовых отношений // Проблемы трудового права и права социального обеспечения М.: Наука. 1975.

75. Лившиц Р.З. Современная теория права М.: Наука. 1992.

76. Маврин С.П. Акты применения норм трудового права в производственных объединениях (на предприятиях) // Правоведение. 1980. № 4.

77. Маврин С П., Хохлов Е.Б. О кодификации трудового законодательства России // Государство и право. 1996. № 6.

78. Манохин В.М. Советская государственная служба М.: Юрид. лит. 1966.

79. Марксистко-ленинская общая теория государства и права: Социалистическое право М.: Юрид. лит. 1973.

80. Мартиросян Э.Р. Правовое регулирование неполного рабочего времени // Сов. государство и право. 1976. № 10.

81. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия: Теоретические проблемы субъективного права Саратов: Изд. Саратов, ун-та. 1972.

82. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства М.: Юрид. лит. 1985.

83. Недбайло П.Е. Вопросы обоснованности применения норм советского права // Вопросы общей теории советского права- М.: Госюриздат. 1960.

84. Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм М.: Госюриздат. 1960.

85. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права М.: Юрид. лит. 1971.

86. Никитинский В.И., Глазырин В.В., Казаринова С.Е. О методике измерения эффективности правовых норм: Опыт конкретных социально-правовых исследований // Сов. государство и право. 1975. №9.

87. Николов Ив. Кибернетика и экономика София, 1968.

88. Нур^тдинова А. Реформа трудового законодательства: основные направления // Российская юстиция, 1996, №2.

89. Нур^гдинова А.Ф., Окуньков JI.A., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве М.: Юристъ. 1996.

90. Общая теория права // Курс лекций. Коллектив авторов. Под общей ред. В.К. Бабаева. Нижний Новгород, 1993.

91. Общая теория права и государства: Учебник // Под ред. В.В. Лазарева М.: Юристъ. 1996.

92. Остроумов Г.С. Правовое осознание действительности М. . Наука. 1969. С.

93. Памятка народному судье при подготовке отдельных категорий гражданских дел к судебному разбирательству Свердловск: 1968.

94. Патюлин В.А. Государство и личность в СССР М.: 1974.

95. Пашерстник А.Е. По поводу обсуждения вопроса о применении правовых норм // Сов. государство и право. 1954. № 8.

96. Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву М.: Юрид. лит. 1970.

97. Платонов К.К. О системе психологии М.: Мысль 1972.

98. Подготовка гражданских дел к судебному разбирательству М.: Юрид. лит. 1977.

99. Поленина С В. Теоретические проблемы системы советского законодательства М. Наука. 1979.

100. Попов В.И Содержание субъективного права работника // Сов. государство и право. 1981. №6.

101. Попов В.И. Общесоюзное законодательство о труде и КЗоТ РСФСР о дисциплинарной ответственности. Сб. уч. трудов, вып. 35 Свердловск: Изд. Сверд. юр. ин-та. 1974.

102. Попов В.И. Предмет советского трудового права// Сов. государство и право. 1976. № 8.

103. Попов В.И. Прямое действие Конституции Российской Федерации и защита прав трудящихся // Механизм реализации нормативных правовых актов Челябинск: Изд-во ЧелГУ. 1995.

104. Попов В.И. Функции юридической ответственности и применения права // Сборник аспирантских работ Свердловск: Изд-во Сверд. юр. ин-та, 1974. Вып. 17.

105. Правовая информация. М., 1974.

106. Проблемы трудового права и права социального обеспечения М.: Наука. 1975.

107. Прокопенко В.И. Предмет трудового права. Киев, 1968.

108. Протасов В.И. Что и как регулирует право. М.: Юрисгь 1995.

109. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит. 1972.

110. Процевский А.И. Предмет советского трудового права М.: Юрид. лит. 1979.

111. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые проблемы М.: Наука. 1979.

112. Рабинович П.М. Право как явление общественного сознания // Правоведение. 1972. № 2.

113. Рубинштейн С Л. Бытие и сознание.- М.: Изд. АН СССР. 1957.

114. Румянцев В. Культура изложения судебного решения // Сов. юстиция. 1980. № 9.

115. Рыбаков Ю.Я. Промышленное законодательство России первой половины XIX века -М : Наука. 1986.

116. Сабо И. Основы теории права М.: Прогресс. 1974.

117. Самигуллин В.К. Теория права. Курс лекций. Часть 2 Уфа.: Изд-во «Восточный университет». 1996.

118. Сегал Б. Предисловие к книге К. Обуховского "Психология влечений человека" М.: Прогресс. 1971.

119. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих М.: Юрид. лит. 1982.

120. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения — М.: "Вердикт 1М". 1999.

121. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы) Л.: ЛГУ. 1972.

122. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права М.: Юрид. лит. 1977.

123. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР М.: Юрид. лит. 1964.

124. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права М.: Юрид. лит. 1978.

125. Соловьев А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» М. Фонд «Правовая культура». 1997.

126. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов М.: Юрид. лит. 1974.

127. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров.

128. Стальгевич А.К. некоторые вопросы теории социалистических правоотношений // Сов. государство и право. 1957. № 2.

129. Становление социального партнерства в России М.: Центр исследований рынка труда. 1995.

130. Сухарев А.Е. О предмете и методе трудового права в условиях рыночной экономики. // Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. Пермь. Изд. Пермского гос. ун-та, 1997.

131. Сыроватская JI.A. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право, 1996, №7.

132. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства М. Госюриздат. 1962.

133. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии М.: Юрид. лит. 1974.

134. Тихомиров Ю.А. Научная организация управления М.: Сов. Россия. 1973.

135. Тихомиров Ю.А. Управленческое решение- -М.: Наука. 1972.

136. Толстой Ю.К. Еще раз о правоотношении // Правоведение. 1969. № 1.

137. Толстой Ю.К. К теории правоотношения Л.: Изд. ЛГУ. 1959.

138. Труд и трудовые отношения. Ярославль, 1976.

139. Трудовая дисциплина как объект социального планирования в производственных коллективах // Под ред. Пашкова А.С. и Орехова В.В Л.: Изд. ЛГУ 1971.

140. Хозяйственные реформы, труд и право // Под ред. Н.Г. Александрова М.: Изд. МГ. 1969.

141. Хохлов Е.Б. Об основаниях трудовых правоотношений // Правоведение. 1994. № 4.

142. Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках М.: Юрид. лит. 1994.

143. Хропанюк В.Н. Теория государства и права М.: Юрид. лит. 1993.

144. Хрусталев Б.Ф. Государственное предприятие субъект трудового права - М.: Юрид. лит. 1976

145. Черданцев А.Ф. Теория государства и права. Курс лекций Екатеринбург: УрПОА. 1997.

146. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации: комментарий нового законодательства // Омск. Информационно-консультационный центр рабочего движения. Омская Конфедерация труда. 1966.

147. Шаргородский М.Д. Детерминизм и ответственность// Правоведение. 1968. № 1.

148. Шахов В.Д. Полномочия трудового коллектива: содержание, виды, механизм реализации. Свердловск. 1989.

149. Шахов В.Д. Юридические гарантии в трудовом праве и их эффективность. Автореф. дисс. канд. юр. наук Свердловск: Изд-во Сверд. юр. ин-та 1975.

150. Шельмагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX в.). М. 1947.

151. Шлемин А.М. Возмещение убытков при незаконных увольнениях и переводах М.: Юрид. лит. 1973.

152. Эффективность действия правовых норм Л.: Изд-во ЛГУ. 1977.

153. Юсупов В.А. Правоприменительная деятельность органов управления М. Юрид. лит. 1979.

154. Явич Л.С. Диалектика формы и содержания в праве. // Философские проблемы государства и права. (Ленинские идеи и вопросы методологии в юридической науке) - Л.: Изд. ЛГУ. 1970.

155. Явич Л.С. Общая теория права Л. Изд-во ЛГУ. 1976.

156. Явич Л.С. Право и общественные отношения М: Юрид. лит. 1978.

157. Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений -М: Юрид. лит. 1971.

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