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

Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Ломакина, Любовь Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

189

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Ломакина, Любовь Александровна

Введение.

ГЛАВА 1. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений

1.1. Понятие и содержание трудового договора.

1.2. Стороны трудового договора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика"

Актуальность темы исследования. Вопросы реализации трудовых прав и законных интересов граждан России всегда были в центре внимания государства и общества, потому что эти права и интересы носят социальный характер, правоотношения в этой сфере представляют собой особые социальные связи, которые требуют комплексного регулирования.

Принятие Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) явилось закономерным этапом развития общества в новых экономических и социальных условиях, позволило решить многие вопросы, связанные с применением норм трудового права.

Проект Федерального закона Российской Федерации № 329663-3 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»,1 подготовленный Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации ко второму чтению 26 мая 2006 года, является еще одной вехой в развитии трудового законодательства, реализация Проекта Федерального закона будет иметь большое значение в правотворческой и правоприменительной практике. Можно надеяться, что нормы права, регулирующие заключение и прекращение трудового договора, станут более кодифицированными и направленными на повышение гарантий работников, но процесс не завершен, нормы трудового права

1 По материалам справочно-консультационной системы «Консультант Плюс». В работе анализируются нормы трудового права с учетом изменений, которые предложены для внесения в ТК РФ Проектом ФЗ № 329663-3, подготовленным ГД ФС РФ ко второму чтению 26 мая 2006 года. требуют дальнейшего обновления с учетом экономических и социальных условий развития современной России.

Россия, как и все мировое сообщество, регулирует трудовые отношения в сфере наемного труда единственно возможным цивилизованным путем - с помощью трудового права во всем его многообразии - начиная с Конституции РФ, международно-правовых актов, ТК РФ и иных федеральных законов, подзаконных актов до локальных нормативных актов и трудового договора.

В настоящее время происходит переосмысление общей концепции трудового права и ее уточнение. Именно сегодня становится очевидным, что устоявшиеся подходы не в состоянии адекватно реагировать на складывающуюся экономическую ситуацию и общественные отношения в сфере труда. Изменяется технология регулирования социально-трудовых отношений, совершенствуются методы этого регулирования, а вслед за этим изменяются роль и значение различных средств правового регулирования, используемых субъектами правотворчества и правоприменения.

В этих условиях исследование трудового договора - важнейшего института трудового права - приобретает особую важность в связи с тем, что, с одной стороны, необходимо повышение эффективности централизованного (прежде всего, законодательного) регулирования трудовых отношений, закрепляющего определенный уровень гарантий для работников, а с другой - расширение договорной сферы и судебной защиты трудовых прав, свобод и обеспечения реализации законных интересов различных субъектов трудового права.

Дальнейшее совершенствование трудовых правоотношений немыслимо без анализа правового регулирования отношений по заключению и прекращению трудового договора, юридических фактов, связанных с возникновением и прекращением трудовых отношений. Теоретические аспекты заявленной проблемы, естественно, имеют весьма важное значение, однако такой анализ должен быть проведен и на основе правоприменительной практики. С учетом этого положения предметом настоящего исследования, в первую очередь, является практика судов, связанная с рассмотрением трудовых споров по заключению и расторжению трудовых договоров.

Судебная практика свидетельствует о том, что трудовые споры, связанные с прекращением и заключением трудовых договоров, занимают центральное место среди гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

Если в районные суды г. Москвы в 2001 году поступил 1551 иск о восстановлении на работе (из них было удовлетворено 649 исков, отклонено 342 иска, остальные иски были прекращены, оставлены без рассмотрения или переданы в другие суды), то в последующие годы количество исков о восстановлении на работе увеличивалось. В 2005 году таких исков было уже 1748 (из них удовлетворено 552 иска, отклонен 571 иск, остальные иски были прекращены, оставлены без рассмотрения или переданы в другие суды).

В 2001 году по удовлетворенным искам сумма взысканной заработной платы и морального вреда составила 42.058.821 рубль, а в 2005 году -29.234.440 рублей, сроки рассмотрения дел были сокращены, количество дел, рассмотренных с нарушением сроков, сократилось более чем на 10 % , период вынужденного прогула уменьшился, что повлияло на суммывзысканной заработной платы за время вынужденного прогула.1

На количество трудовых споров влияет не только уровень экономического развития общества, но и то, насколько нормы права, регулирующие отношения в сфере труда, соответствуют этому развитию. С принятием ТК РФ разрешились многие вопросы в сфере трудовых правоотношений. Однако нормы трудового законодательства требуют дальнейшего совершенствования.

Анализ правовых норм, регулирующих порядок заключения и

1 См.: Статистический отчет Московского городского суда за 2001-2005 годы. прекращения трудового договора, и судебной практики, проведенный в диссертационном исследовании, показывает, что лишь при рассмотрении конкретных трудовых споров выявляются недостатки норм права, регулирующих те или иные правоотношения, именно поэтому на формирование норм трудового права судебная практика оказывает неоценимое влияние.

По утверждению A.M. Куренного, «эффективность правовых норм проверяется на «оселке конфликта». Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами встает вопрос: «К какой отрасли права относятся общественные отношения, ставшие предметом спора? Какими методами эти отношения регулируются.».1 Именно при разрешении спора выявляется полнота регулирующей нормы права, ее соответствие экономическим отношениям и соотношение с другими правовыми нормами, которые регулируют сходные правоотношения.

Норма права должна быть четкой и доступной как для понимания, так и для ее применения, а пробелы законодательства должны быть устранены.

Общая теория права различает несколько форм реализации права: использование, соблюдение и исполнение, а применение права рассматривается как властная индивидуально-правовая деятельность в форме правосудия, которым обеспечивается государственное принуждение.

Полноценная реализация правовой позиции, выработанной судебной практикой, законодательно не всегда (и не сразу) может быть урегулирована, а ее реализация невозможна без законодательного закрепления этой позиции

1 Трудовое право России / Под ред. А.М.Куренного. М., Юристъ, 2006. С. 23.

2 Алексеев С.С. Теория права. М., 1993. С. 176-180. в нормах трудового права.

Судебные органы не являются нормотворческими органами (вынесенные ими судебные постановления по конкретным делам не являются источником права), однако они оказывают существенное влияние на совершенствование законодательства, в том числе и трудового. При рассмотрении трудовых споров выявляются пробелы, недостатки и неточности в регулировании законом тех или иных правоотношений, связанных с заключением и прекращением трудового договора. Обобщение судебной практики (в разных формах) дает ориентиры как для судов, так и для сторон общественных отношений, как для законодательной, так и для исполнительной власти. Можно без преувеличения сказать, что многие нормы трудового права, регулирующие заключение и прекращение трудового договора, отредактированы» законодателем на основе анализа и обобщения судебной практики.

Процесс формирования и дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства многогранен и тесно связан с деятельностью органов по применению трудового законодательства. С учетом внесения значительных изменений в трудовое законодательство правоприменительная деятельность в этой сфере приобретает особую важность.

Таким образом, актуальность избранной темы обусловлена необходимостью выработки теоретических положений и предложений, направленных на совершенствование норм трудового права, связанных с заключением и прекращением трудового договора, анализа судебной практики, которая, в свою очередь, может стать толчком к развитию норм права.

Теоретической основой исследования явились труды российских ученых -специалистов в области трудового права, исследовавших проблемы трудового правоотношения и трудового договора, вопросы влияния судебной практики на совершенствование трудовых правоотношений. В первую очередь это работы: А.А. Абрамовой, К.А. Абжанова, Е.А. Акоповой,

Н.Г. Александрова, J1.H. Анисимова, С.П. Басалаевой, Б.К. Бегичева,

A.К. Безиной, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, К.М. Варшавского, В.В. Глазырина, С.А. Головиной, Б.А. Горохова, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой,

B.В. Ершова, Е.А. Ершовой, А.Д. Зайкина, Е.Ю. Забрамной, С.А. Иванова, И .Я. Киселева, A.M. Куренного, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.Г. Малова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, А.И. Ставцевой, В.Н. Скобелкина, В.Н. Толкуновой, Л.С. Таля, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, Л.А. Чикановой и других ученых.

Проанализированы труды ученых - специалистов по теории права, смежных отраслей права, работы по философии, экономике и другим общественным наукам.

Несмотря на многочисленность работ о трудовом договоре, данная проблема требует дальнейшей разработки с учетом складывающихся экономических и социальных условий.

Цели и задачи диссертационного исследования.

Целью диссертации является комплексное исследование отношений, связанных с заключением и прекращением трудового договора, и вопросов, вызывающих сложность при разрешении споров в суде, анализ судебной практики и выработка на этой основе предложений по совершенствованию норм права и процесса правоприменения, связанных с заключением и прекращением трудового договора.

Достижение указанной цели осуществлялось посредством решения следующих основных задач'.

- рассмотрения и анализа развития правовой мысли (и, как следствие, правового регулирования) по вопросу о сущности трудового договора, исследования понятия трудового договора в историческом аспекте;

- раскрытия понятия трудового договора как акта индивидуального правового регулирования трудовых отношений и его влияния на взаимоотношения субъектов трудового правоотношения; анализа и оценки, выработанных наукой трудового права, отличительных признаков трудового договора от других видов договоров, связанных с применением труда (с учетом современной социально-экономической действительности, его отраслевых особенностей);

- изучения правоприменительной практики по трудовым спорам и выявления на основе ее анализа проблемных вопросов, касающихся гарантий при заключении и прекращении трудового договора, выработки предложений по совершенствованию законодательства, регулирующего процедуру заключения и прекращения трудового договора, практических рекомендаций для использования в правоприменительной деятельности.

Нормативную базу диссертационного исследования составляют: Конституция РФ, международно-правовые акты, ТК РФ, ГПК РФ, иные федеральные законы и иные акты, содержащие нормы трудового права, связанные с заключением и расторжением трудового договора.

Эмпирической основой диссертационного исследования является судебная практика по трудовым делам, связанным с заключением, расторжением трудовых договоров. При подготовке диссертации использованы материалы обобщений судебной практики Верховного Суда РФ, Московского городского суда и материалы гражданских дел районных судов г. Москвы.

Методологическую основу диссертации составляет совокупность научных приемов и методов исследования явлений и процессов, в том числе общенаучные и частнонаучные методы познания, такие, как конкретно-исторический, диалектический, формально-логический, структурно-функциональный, метод сравнительных исследований и другие методы научного познания.

Научная новизна исследования. В диссертации предпринята попытка комплексного исследования правовых отношений по заключению и прекращению трудового договора и судебной практики по этим вопросам, возникающим после принятия ТК РФ.

Автором проведена оценка правового регулирования этой группы трудовых отношений с точки зрения их полноты и достаточности, осуществлен комплексный анализ соответствующих правовых норм и сделан прогноз тенденций их развития, с целью совершенствования правового регулирования и устранения пробелов в трудовом законодательстве. В результате исследования сформулированы предложения по совершенствованию норм трудового законодательства, связанных с заключением и прекращением трудового договора.

Наиболее существенные выводы, характеризующие научную новизну диссертационного исследования, отражены в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Нормы права, регулирующие права и обязанности сторон трудового договора с позиции их достаточности и справедливости, призваны обеспечить необходимый баланс этих прав и обязанностей, создать условия для достижения оптимального согласования интересов участников трудовых отношений.

При законодательном урегулировании прав и обязанностей сторон трудового договора не всегда учитывается тот факт, что работник является экономически менее защищенным субъектом трудовых правоотношений. Именно поэтому гарантии прав работника должны быть более четко законодательно закреплены и обеспечены экономическими и правовыми средствами, включая санкции, которые могут быть применены к работодателю за нарушение прав работника.

Дальнейшее развитие трудового законодательства должно осуществляться в направлении повышения уровня гарантий участников трудовых отношений. Диссертантом предлагается комплекс мер, направленных на увеличение объема и уровня гарантий, предоставляемых работнику при заключении трудового договора и его расторжении. В этих целях предложены конкретные изменения и уточнения содержания статей ТК РФ, регулирующих данные вопросы.

Данные меры являются развитием основных положений, сформулированных в ТК РФ, отражают современные реалии и разработаны с учетом правоприменительной практики рассмотрения трудовых споров.

2. Юридические гарантии должны быть эффективными. Реализация государственной политики по безусловному обеспечению прав работника на всех стадиях трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ним, отношений (в том числе, при заключении и при расторжении трудового договора) возможна (преимущественно) при установленииимперативных норм, направленных на дальнейшее повышение уровня защищенности работника как экономически зависимого субъекта и на повышение ответственности работодателя за несоблюдение трудового законодательства.

Статью 64 ТК РФ предлагается дополнить мерами ответственности за необоснованный отказ от заключения трудового договора в виде'взыскания заработной платы при установлении факта вынужденного прогула. Соответственно, признается необходимым дополнить статью 234 ТК РФ, перечисляющую случаи, при наступлении которых работодатель обязанвозместить работнику не полученный им заработок, абзацем следующего содержания: « - необоснованного отказа в заключении трудового договора».

Совершение работодателем подобного правонарушения должно сопровождаться возможностью привлечения его к административной ответственности.

3. Трудовой договор с лицом, фактически приступившим к работе, должен считаться заключенным, независимо от того, кем было осуществлено фактическое допущение к работе.

Нельзя перекладывать ответственность за нечеткое распределение обязанностей среди должностных лиц работодателя на работника.

В связи с этим часть 2 статьи 16 ТК РФ предлагается дополнить указанием на то, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора, в том числе, « - в результате фактического допущения к работе».

Из части второй статьи 67 ТК РФ необходимо изъять положение, в соответствии с которым трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

4. Предлагается «техническое» оформление механизма аннулирования трудового договора, для чего часть 4 статьи 61 ТК РФ следует дополнить положением о том, что аннулирование трудового договора производится путем издания приказа (распоряжения) работодателем. Работодатель должен известить работника об аннулировании трудового договора.

5. Обосновывается необходимость внесения изменений в статью 64 ТК РФ путем дополнения ее положением следующего содержания: «Признав отказ в приеме на работу незаконным, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор со дня обращения работника по поводу поступления на работу. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, заработная плата подлежит взысканию за весь период вынужденного прогула». Это будет являться экономической санкцией при необоснованном отказе в заключении трудового договора.

6. Предложено усилить гарантии при расторжении трудового договора для лиц, работающих по совместительству. Статья 288 ТК РФ предусматривает, что с работником, который работает по совместительству, трудовой договор может быть расторгнут по любому из оснований, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законам, а также в случае приема на работу работника, для которого эта работа является основной.

Данную статью следует дополнить положением, в соответствии с которым лицу, работающему по совместительству, предоставляется преимущественное право заключения трудового договора в качестве работника, для которого эта работа будет являться основной.

7. Увольнение совместителя по статье 288 ТК РФ фактически является дополнительным основанием увольнения по инициативе работодателя, поэтому статью 288 ТК РФ необходимо дополнить следующим положением: «Увольнение производится с соблюдением требований части 6 статьи 81 ТК РФ (не допускающей увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске)».

8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если законодательством не установлен иной срок (ст.80 ТК). Вид трудового договора (срочный или заключенный на определенный срок) в этом случае не имеет значения.

Возможность расторжения работником срочного трудового договора по собственному желанию (ст.80 ТК РФ) является подтверждением свободы трудового договора и корреспондируется с другими статьями ТК РФ, регулирующими расторжение трудового договора без каких-либо ограничений.

Часть 2 статьи 80 ТК РФ предоставляет возможность на досрочное расторжение трудового договора по инициативе работника лишь по взаимной договоренности работника и работодателя. Такая договоренность касается лишь срока расторжения трудового договора, а не основания его расторжения. Достижение соглашения о сокращении срока предупреждения о предстоящем увольнении по собственному желанию не влияет на основание расторжения трудового договора, не является основанием для расторжения трудового договора по соглашению сторон и не лишает работника права на отзыв заявления об увольнении.

9. Анализ Проекта Федерального закона № 329663-3, подготовленного Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации ко второму чтению 26 мая 2006 года, приводит автора к выводу о том, что некоторые «новеллы», связанные с процедурой наложения на работника взыскания при совершении им дисциплинарного проступка, никак не согласуются с принципами юридической ответственности. В первую очередь, с таким принципом, как оперативность. Так, сохраняя положение о том, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, часть первую статьи 193 ТК РФ предлагается дополнить положением, в соответствии с которым «если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

Предлагаемый механизм реализации составления акта (в двухдневный срок!) может привести в правовой тупик, когда нарушителя, уклоняющегося от дачи объяснения, будет крайне затруднительно привлечь к дисциплинарной ответственности. Можно предположить, что подобное положение окажется нежизнеспособным, поэтому целесообразно устранить его на стадии подготовки изменений в ТК РФ.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

Проведенный в диссертационной работе анализ действующего трудового законодательства и его апробации судебной практикой позволил выработать ряд практических рекомендаций по совершенствованию норм, регулирующих вопросы заключения и прекращения трудового договора, по разрешению трудовых споров, а также предложений, связанных с организацией оформления заключения и прекращения трудового договора.

Материалы диссертации могут быть использованы в учебном процессе при чтении специальных учебных курсов, а также при переподготовке и повышении квалификации судебных работников и специалистов кадровых служб организаций.

Апробация результатов исследования. Диссертация подготовлена на кафедре трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения работы изложены в публикациях диссертанта, применяются в практической работе автора в качестве федерального судьи Московского городского суда, а также в процессе проведения занятий по трудовому праву с судьями, студентами, руководителями и специалистами организаций.

Структура диссертации и ее содержание обусловлены ее предметом, целями и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, разделенных на девять параграфов, заключения, библиографического списка нормативных актов, использованной литературы и судебной практики.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Ломакина, Любовь Александровна

Заключение

В диссертации предпринята попытка комплексного исследования правовых отношений по заключению и прекращению трудового договора и судебной практики по этим вопросам, складывающимся после принятия ТК РФ, проведена оценка правового регулирования этой группы трудовых отношений с точки зрения их полноты и достаточности, осуществлен комплексный анализ соответствующих правовых норм и сделан прогноз тенденций их развития, направленных на совершенствование правового регулирования и устранение пробелов.

В ходе исследования проблем правового регулирования заключения и прекращения трудового договора в современных условиях как на законодательном уровне, так и в судебной практике диссертант пришел к следующим выводам:

1. В настоящее время происходит переосмысление общей концепции трудового права и ее уточнение. Именно сегодня становится очевидным, что устоявшиеся подходы не в состоянии адекватно реагировать на складывающуюся экономическую ситуацию и общественные отношения в сфере труда. Изменяется технология регулирования социально-трудовых отношений, совершенствуются методы этого регулирования, а вслед за этим изменяются роль и значение различных средств правового регулирования, используемых субъектами правотворчества и правоприменения.

В этих условиях исследование трудового договора - важнейшего института трудового права - приобретает особую важность в связи с тем, что, с одной стороны, необходимо повышение эффективности централизованного (прежде всего, законодательного) регулирования трудовых отношений, закрепляющего определенный уровень гарантий для работников, а с другой - расширение договорной сферы и судебной защиты трудовых прав, свобод и обеспечения реализации законных интересов различных субъектов трудового права.

2. Теоретические аспекты заявленной проблемы, имеют важное значение, однако такой анализ должен быть проведен и на основе правоприменительной практики. С учетом этого положения предметом настоящего исследования, в первую очередь, явилась практика судов, связанная с рассмотрением трудовых споров по заключению и расторжению трудовых договоров. Это особенно важно с учетом того, что трудовые споры, связанные с прекращением и заключением трудовых договоров, занимают центральное место среди гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

Обобщение судебной практики (в разных формах) дает ориентиры как для судов, так и для сторон общественных отношений, как для законодательной, так и исполнительной власти. Процесс формирования и дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства многогранен, тесно связан с деятельностью органов по применению трудового законодательства. С учетом внесения значительных изменений в трудовое законодательство правоприменительная деятельность в этой сфере приобретает особую важность.

3. Нормы права, регулирующие права и обязанности сторон трудового договора с позиции их достаточности и справедливости, призваны обеспечить необходимый баланс этих прав и обязанностей, создать условия для достижения оптимального согласования интересов участников трудовых отношений. В то же время констатация того факта, что работник является экономически менее защищенным субъектом трудовых правоотношений, привела к выводу о необходимости более четкого законодательного закрепления и обеспечения экономическими и правовыми средствами гарантий работника в трудовых отношениях.

4. В работе предложен комплекс мер, направленных на увеличение объема и уровня гарантий, предоставляемых работнику при заключении трудового договора и его расторжении. В этих целях предложены конкретные изменения и уточнения содержания статей ТК РФ, регулирующих данные вопросы. Указанные меры являются развитием основных положений, сформулированных в ТК РФ, отражают современные реалии, разработаны с учетом правоприменительной практики рассмотрения трудовых споров.

Юридические гарантии должны быть эффективными. Реализация государственной политики по безусловному обеспечению прав работника на всех стадиях трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений возможна, преимущественно, при установлении императивных норм, направленных на дальнейшее повышение уровня защищенности работника как экономически зависимого субъекта, и на повышение ответственности работодателя за несоблюдение трудового законодательства.

5. Законодатель связывает возникновение трудовых отношений с заключением трудового договора (ч. 1 ст. 16 ТК РФ) в письменной форме. Поддерживая предложение законодателя о введении в ТК РФ нормы, в соответствии с которой получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя, предлагается уточнить данное положение и предусмотреть обязательность такой подписи на каждой странице заключенного трудового договора. Данное положение может послужить гарантией от возможных злоупотреблений со стороны работодателя.

6. Предлагается дополнить статью 64 ТК РФ мерами ответственности за необоснованный отказ от заключения трудового договора в виде взыскания заработной платы при установлении факта вынужденного прогула. Соответственно, признается необходимым дополнить статью 234 ТК РФ, перечисляющую случаи, при наступлении которых работодатель обязанвозместить работнику не полученный им заработок, абзацем следующего содержания: « - необоснованного отказа в заключении трудового договора». Совершение работодателем подобного правонарушения должно сопровождаться возможностью привлечения его к административной ответственности.

7. Статья 64 ТК РФ содержит положение, в соответствии с которым по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде. Однако в законодательстве не установлены конкретный вид и мера ответственности за отказ сообщить эту причину в письменной форме. Отсутствие нормы об ответственности существенно снижает эффективность такой меры, как обжалование отказа в заключении трудового договора в суде. Эта проблема входит в предмет административного, а не трудового права, но необходимость ее решения очевидна для всех, применяющих трудовое законодательство.

8. Нельзя перекладывать ответственность за нечеткое распределение обязанностей среди должностных лиц работодателя на работника при фактическом допущении к работе. Трудовой договор с лицом, фактически приступившим к работе, должен считаться заключенным независимо от того, кем было осуществлено фактическое допущение к работе.

Таким образом, часть 2 статьи 16 ТК РФ предлагается дополнить указанием на то, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора, в том числе « - в результате фактического допущения к работе».

Из части 2 статьи 67 ТК РФ необходимо изъять положение, в соответствии с которым трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

9. ТК РФ необходимо дополнить положением о праводееспособности работника как условии вступления в трудовые отношения, с указанием на то, что трудовая праводееспособность работника - это способность иметь трудовые права, своими действиями приобретать, осуществлять трудовые права и нести ответственность за их невыполнение без уважительных причин. Этим положением следует дополнить статью 63 ТК РФ.

10. Требуют законодательного закрепления и организационные вопросы, связанные с заключением, изменением и прекращением трудовых отношений.

Так, в статье 22 ТК РФ законодатель определил, что работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовой договор, однако он не определил порядок передоверия полномочий на заключение, изменение и расторжение трудового договора, а также на подписание приказа (распоряжения) о приеме и увольнении.

Статья 22 ТК РФ должна быть дополнена положением о возможности передоверия полномочий работодателя путем издания приказа о возложении обязанностей на определенное время или для выполнения определенных функций, предусмотренных данной статьей, или выдачи доверенности на выполнение функций работодателя.

11. Правом заключения, изменения и расторжения трудового договора наделяется непосредственно работодатель, но, поскольку практика свидетельствует о наличии и других вариантов оформления правоотношений, постольку часть 4 статьи 20 ТК РФ необходимо дополнить указанием на то, что от имени работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключения, изменения и расторжения трудового договора в порядке передоверия полномочий работодателя при условии, что такие правомочия закреплены в трудовом договоре, специальном локальном нормативном акте или в приказе.

12. Предлагается «техническое» оформление механизма аннулирования трудового договора, для чего часть 4 статьи 61 ТК РФ следует дополнить положением о том, что аннулирование трудового договора производится путем издания приказа (распоряжения) работодателя. Работодатель должен известить работника об аннулировании трудового договора.

13. Обосновывается необходимость внесения изменений в статью 64 ТК РФ путем дополнения ее положением следующего содержания: «признав отказ в приеме на работу незаконным, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор со дня обращения работника по поводу поступления на работу. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, заработная плата подлежит взысканию за весь период вынужденного прогула». Это будет являться экономической санкцией при необоснованном отказе в заключении трудового договора.

14. Статью 78 ТК РФ необходимо дополнить положением, в соответствии с которым соглашение сторон о прекращении трудового договора следует заключать только в письменной форме. В соглашении должно быть отражено взаимное согласие на прекращение трудового договора, оговорены условия этого прекращения, оно должно быть подписано сторонами трудового договора, а аннулирование соглашения также возможно лишь при наличии добровольного волеизъявления сторон, и при том в письменной форме. Срок прекращения трудового договора определяется сторонами в соглашении.

15. Пункт 11 статьи 81 ТК РФ следует дополнить указанием на то, что предоставление подложных документов должно быть умышленным и совершенным без уважительных причин - «заведомо подложных документов». Увольнение по данному основанию не является увольнением за совершение дисциплинарного проступка, законодатель не оговаривает период, в течение которого работодатель может уволить работника, однако любая норма права должна быть четко сформулирована и однозначна для понимания, поэтому было бы целесообразно оговорить срок- «в течение месяца, со дня обнаружения подложности документов или сведений».

16. Норма ТК, регулирующая порядок изменения, определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.73 ТК РФ в действующей редакции, статья 74 РФ - по Проекту Федерального закона о внесении изменений в ТК РФ), должна быть дополнена содержанием о том, что в случае отказа работника ознакомиться с уведомлением о предстоящем изменении существенных условий труда, работодатель направляет уведомление по почте и со дня отправки уведомления работник считается извещенным.

17. Возможность расторжения работником срочного трудового договора по собственному желанию (ст.80 ТК РФ) является подтверждением свободы трудового договора и корреспондируется с другими статьями ТК РФ, регулирующими расторжение трудового договора без каких-либо ограничений.

Достижение соглашения о сокращении срока предупреждения о предстоящем увольнении по собственному желанию не влияет на основание расторжения трудового договора, не является основанием для расторжения трудового договора по соглашению сторон и не лишает работника права на отзыв заявления об увольнении.

Попытка обоснования данного уточнения предпринята, в частности, в связи с тем, что в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в подпункте «г» пункта 39 указано, что увольнение по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ (за прогул) возможно за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок.

Оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора само по себе не может являться основанием для расторжения трудового договора по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, если были соблюдены все требования, предусмотренные статьей 80 ТК РФ для расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Буквально трактуя разъяснение, предложенное Пленумом Верховного Суда РФ, при разрешении споров можно прийти к выводу, что срочный трудовой договор работником может быть расторгнут лишь при наличии уважительных причин, что противоречит принципу свободы труда, провозглашенному в статье 37 Конституции РФ и закрепленному в статье 2 ТК РФ среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Часть 1 статьи 80 ТК РФ не содержит исключений из общего правила: работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если законодательством не установлен иной срок. Вид трудового договора (срочный или заключенный на определенный срок) в этом случае не имеет значения.

Если же работник в течение двухнедельного срока, который он должен отработать перед своим увольнением, совершит дисциплинарный проступок, допускающий расторжение трудового договора по инициативе работодателя, то он может быть уволен независимо от вида заключенного трудового договора.

Часть 2 статьи 80 ТК РФ предоставляет возможность на досрочное расторжение трудового договора по инициативе работника лишь по взаимной договоренности работника и работодателя. Такая договоренность касается лишь срока расторжения трудового договора, а не основания его расторжения. Достижение соглашения о сокращении срока предупреждения о предстоящем увольнении по собственному желанию не влияет на основание расторжения трудового договора, не является основанием для расторжения трудового договора по соглашению сторон и не лишает работника права на отзыв заявления об увольнении.

18. Некоторые «новеллы» Проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», подготовленного Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации ко второму чтению 26 мая 2006 года, связанные с процедурой наложения на работника взыскания при совершении им дисциплинарного проступка, никак не согласуются с принципами юридической ответственности, в первую очередь, с таким принципом, как оперативность. Так, сохраняя положение о том, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, часть 1 статьи 193 ТК РФ предлагается дополнить положением, в соответствии с которым «если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

Предлагаемый механизм реализации составления акта (в двухдневный срок!) может привести в правовой тупик, когда нарушителя, уклоняющегося от дачи объяснения, будет крайне затруднительно привлечь к дисциплинарной ответственности. Можно предположить, что подобное положение окажется нежизнеспособным, поэтому целесообразно устранить его на стадии подготовки изменений в ТК РФ.

19. Предложено усилить гарантии при расторжении трудового договора для лиц, работающих по совместительству. Статья 288 ТК РФ предусматривает, что с работником, который работает по совместительству, трудовой договор может быть расторгнут по любому из оснований, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законам, а также в случае приема на работу работника, для которого эта работа является основной.

Данную статью следует дополнить положением, в соответствии с которым лицу, работающему по совместительству, предоставляется преимущественное право заключения трудового договора в качестве работника, для которого эта работа будет являться основной.

20. Увольнение совместителя по статье 288 ТК РФ фактически является дополнительным основанием увольнения по инициативе работодателя, поэтому статью 288 ТК РФ необходимо дополнить следующим положением: «Увольнение производится с соблюдением требований части 6 статьи 81 ТК РФ (не допускающей увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске)».

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Ломакина, Любовь Александровна, 2006 год

1. Нормативные правовые источники

2. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. Российская газета. № 237. 25 декабря 1993.

3. Конвенция № 29 МОТ «Относительно принудительного или обязательного труда», принята в г. Женеве 28 июня 1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ, ратифицирована Указом ВС СССР от 04 июня 1956. Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.

4. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», принята в г. Женеве 25 июня 1957 на 40-ой сессии Генеральной конференции МОТ. Собрание законодательства РФ. 10 декабря 2001. № 50. Ст. 4649.

5. Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», принята в г. Женеве 11 июля 1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ. Собрание законодательства РФ. 10 декабря 2001 г. N 50. Ст. 4650.

6. Конвенции о защите прав человека и основных свобод, заключена в г. Риме 04 ноября 1950. Собрание законодательства РФ. 08 января 2001. №2. Ст. 163.

7. Европейская социальная хартия от 03 мая 1996 года, которая подписана Российской Федерацией 14 сентября 2000 года. Перевод на русский язык предоставлен Аппаратом Государственной Думы Федерального

8. Собрания Российской Федерации. Справочно-консультационная система «КонсультантПлюс»

9. Всеобщая декларация прав человека, принята 10 декабря 1948 Генеральной Ассамблеей ООН. Международные акты о правах человека. Сборник документов. М., 2000.

10. Международный пакт о гражданских и политических правах, принят 16 декабря 1966 года Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом Пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН). Бюллетень Верховного Суда РФ. № 12. 1994.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ, принят ГД ФС РФ 21.12.2001. Российская газета. № 256. 31 декабря 2001 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 09 мая 2005 № 45-ФЗ).

12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30ноября 1994 № 51-ФЗ, принят ГД ФС РФ 21 октября 1994. Собрание законодательства РФ. 05 декабря 1994. № 32. ст. 3301. (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 03 июня 2006 № 73-Ф3).

13. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 № 14-ФЗ. Принят ГД ФС РФ 22 декабря 1995. Собрание законодательства РФ. 29 января 1996. № 5. ст. 410. (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 02 февраля 2006 № 19-ФЗ).

14. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 № 138-Ф3. Принят ГД ФС РФ 23 октября 2002. Собрание законодательства РФ. 18.11.2002. № 46, ст. 4532. (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 27 декабря 2005 № 197-ФЗ).

15. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31 июля 1998. Принят ГД ФС РФ 16 июля 1998. Российская газета. № 148-149, 06 августа 1998 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 02 февраля 2006 № 19-ФЗ).

16. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05 августа 2000 № 117-ФЗ. Принят ГД ФС РФ 19 июля 2000. Собрание законодательства РФ. 07 августа 2000. № 32. Ст. 3340 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 03 июня 2006 № 75-ФЗ).

17. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации». Российская газета. № 3. 06 января 1997 (с послед, изм. и доп., в ред. ФКЗ от 05.04.2005 № З-ФКЗ).

18. Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации». Российская газета. № 138139. 23 июля 1994 (с послед, изм. и доп., в ред. ФКЗ от 05 апреля 2005 № 2-ФКЗ).

19. Программа социальных реформ Российской Федерации на период 1996-2000 годов, одобрена Государственной Думой и утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222. Собрание законодательства РФ. 1997. № 10. Ст. 1173.

20. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ. Российская газета. № 248. 29 декабря 1995 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 05 января 2006 № 7-ФЗ).

21. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 № 10-ФЗ. Собрание законодательства РФ. 15 января 1996. № 3. Ст. 148 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 09 мая 2005 № 45-ФЗ).

22. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08 февраля 1998 года № 14-ФЗ. Собрание законодательства РФ от 16 февраля 1998. № 7. Ст. 785 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 29.12.2004 № 192-ФЗ).

23. Федеральный закон от 22 августа 1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании». Собрание законодательства РФ от 26 августа 1996. № 35. Ст. 4135 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 31.12.2005 № 199-ФЗ).

24. Федеральный закон от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации». Собрание законодательства РФ. 31 июля 1995. № 31. Ст. 2990. Утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 27 июля 2004. № 79-ФЗ.

25. Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Парламентская газета. 140141. 31июля 2004 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 02 февраля 2006 №19-ФЗ).

26. Федеральный закон от 29 июля 2004 года № 98-ФЗ «О коммерческой тайне». Собрание законодательства РФ. 09 августа 2004. № 32. Ст. 3283 (в ред. ФЗ от 02 февраля 2006 № 19-ФЗ)

27. Федеральный закон от 21 июля 1997 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве», Собрание законодательства РФ, 28 июля 1997. № 30. Ст. 3591 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 27 декабря 2005 № 197-ФЗ).

28. Федеральный закон от 31 мая 2002 № 63-Ф3 «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации». Собрание законодательства РФ. 10 июня 2002. № 23. Ст. 2102 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 20 декабря 2004 № 163-Ф3).

29. Федеральный Закон от 21 декабря 2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества». Собрание законодательства РФ. 28 января 2002. № 4. Ст. 251 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 17.04.2006 № 53-Ф3).

30. Федеральный Закон от 17 января 1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». Собрание законодательства РФ. 20.11.1995. № 47. Ст. 4472 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 04 ноября 2005 № 138-Ф3).

31. Основы законодательства РФ о нотариате, утверждены ВС РФ 11.02.1993 № 4462-1. Российская газета. № 49. 13 марта 1993 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 30 июня 2006 № 93-Ф3).

32. Закон РФ от 21 июля 1993 № 5485-1 «О государственной тайне». Собрание законодательства РФ. 13 октября 1997. № 41. Ст. 8220-8235 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 22 августа 2004 № 122-ФЗ).

33. Закон РФ от 09 июня 1993 года № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов». Ведомости СНД и ВС РФ. 15 июля 1993. № 28. Ст. 1064 (с послед, изм. и доп., в ред. ФЗ от 22 августа 2004 № 122-ФЗ)

34. Указ Президиума ВС СССР от 05.03.1979 № 8955-IX «О ратификации конвенций Международной организации труда». Ведомости ВС СССР. 14 марта 1979. № 11. Ст. 168.

35. Указ Президента РФ от 24 января 1998 № 61 «О перечне сведений, отнесенных к государственной тайне». Собрание законодательства РФ. 02 февраля 1998. №5. Ст. 561.

36. Указ Президента РФ от 06 марта 1997 № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера». Собрание законодательства РФ. 10 марта 1997. № 10. Ст. 1127.

37. Постановление Правительства РФ от 28 января 2000 № 78 «О Федеральной инспекции труда». Собрание законодательства РФ. 07 февраля 2000. № 6. Ст. 760 (в ред. Постановления Правительства РФ от 08 января 2003 № 5).

38. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 № 225 «О трудовых книжках». Собрание законодательства РФ. 21 апреля 2003. № 16. Ст. 1539 (в ред. Постановления Правительства РФ от 06 февраля 2004 № 51).

39. Постановление Госкомтруда СССР от 20.07.1984 № 213 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций». Бюллетень Госкомтруда СССР. № 11. 1984.

40. Постановление Минтруда РФ от 14.07.1993 года № 135 «О порядке заключения трудового договора в письменной форме». Бюллетень Минтруда РФ. № 9-10. 1993.

41. Монографии, учебники и учебные пособия.

42. Александров Н.Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений. Ученые записки ВИЮН. 1946. Выпуск 6.

43. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.,1948.

44. Алексеев С.С. Теория права. М., 1993.

45. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. М.,1964.

46. Анисимов J1.H. Трудовые правоотношения на современном этапе: вопросы, ответы, комментарии. М.,1993.

47. Анисимов J1.H. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. Владос. М., 2004.

48. Анисимов JI.H. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. ЗАО Юстицинформ. 2005.

49. Анисимов J1.H. Индивидуальный трудовой договор (контракт) как основной метод регулирования трудовых отношений. Трудовое и социальное право России / Под ред. проф. JI.H. Анисимова. М., 2001.

50. Бару М.И. Признание трудового договора недействительным // Советская юстиция. 1972. № 4.

51. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Издательство Казанского университета, 1984.

52. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Издательство Казанского университета, 1976.

53. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., Юридическая литература. 1972.

54. Белов А.А. Трудовое соглашение трудовой договор. М., 1950.

55. Бердычевский B.C. О концепции формирования специализированных трудовых судов и трудового процессуального кодекса / Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции. М., 2004.

56. Бондаренко Э.Н. Трудовая праводееспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. № 1. 2003.

57. Бондаренко Э.Н. Возникновение трудового правоотношения из незавершенного сложного юридического состава // Журнал российского права. 2000. № 1.

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

59. Бондаренко Э.Н. Заключение трудового договора. Противоречия и проблемы в Трудовом Кодексе Российской Федерации // Право и экономика. 2004. № 9.

60. Боннер А.Т. Применение нормативных актов в гражданском процессе. М., 1980.

61. Боннер А.Т. Законность и справедливость в правоприменительной деятельности. М., 1992.

62. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом договоре России. Пермь, 1992.

63. Бугров Л.Ю. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // «Российская юстиция». 1995. № 9.

64. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924.

65. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. М., ТК Велби, Проспект. 2004.

66. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. М., ТК Велби, Проспект. 2005.

67. Гаврилов А.К. К вопросу об охране коммерческой тайны: гражданско-правовые аспекты // Хозяйство и право. 2003. №5.

68. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. М., 1966.

69. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., Изд-во "Дело", 2003.

70. Гражданский процесс: Учебник / Под ред. М.К. Треушникова. М., 2003.

71. Государственная тайна в Российской Федерации. Учебно-методическое пособие. Изд.2-е, перераб. и доп. / Под ред. М.А. Вуса. СПб., 2000.

72. Действующее международное трудовое право в 3-х т. / Составители Колосов Ю.М., Кривченко Э.С. т. 2. М., 1997.

73. Жуйков В.М. Судебная защита прав граждан и юридических лиц. Юридическое бюро «Городец». М., 1997.

74. Ершов В.В. и Ершова Е.А. Трудовой договор. Серия «Российское право: теория и практика». Учебно-практическое пособие. М., 1999.

75. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Российский судья. 2005. № 5.

76. Ершов В.В. Трудовые споры. Библиотека российского судьи. М., 1998.

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

78. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права. Российская академия правосудия. М., 2005.

79. Жуйков В.М. Судебная защита прав граждан и юридических лиц. Юридическое бюро «Городец». М., 1997.

80. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт). Учебное пособие. М., 1995.

81. Забрамная Е. Ю. Как применять неоднозначные нормы // «ЭЖ-Юрист». № 14. 2004.

82. Забрамная Е.Ю. Анализ постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 // ЭЖ- Юрист. № 14. 2004.

83. Иванова Р.И. Трудовой договор и основания пенсионной алиментации // Советское государство и право. 1976. № 4.

84. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода // Государство и право. 1994. № 4.

85. Иванов С.А., Иванкина Т.В., Куренной A.M., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. 2004. № 6.

86. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / Под ред. С.А. Иванова. М., 1978.

87. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Издательство «Депо». М., 2003.

88. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Изд. Группа НОРМА-ИНФРА. М., 1998.

89. Киселев И.Я. Международный труд. Практическое пособие. Юристъ. М., 1997.

90. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада. ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журналом «Управление персоналом». М., 2003.

91. Киселев И.Я. Международный труд. Практическое пособие. Юристъ. М., 1997.

92. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. 1998. № 4.

93. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Под ред. JI.A. Окунькова (Автор комментария к статье 37 Конституции РФ -О.С.Хохрякова). М., Изд. «Бек». 1996.

94. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Александров З.О., Куренной A.M., Луговой, Нуртдинова А.Ф., Панин С.А., Сорокин Ю.Г. М., МЦФЭР. 2002.

95. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова, М., Проспект. 2003.

96. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под редакцией A.M. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, Издательство «Юристъ». М., 2005.

97. Кнышев В.П., Потапенко С.В., Горохов Б.А. Практика применения гражданского процессуального кодекса РФ. М., Юрайт. 2005.

98. Куренной A.M. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1995.

99. Куренной A.M. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. 2002. № 11.

100. Куренной A.M. Правовое регулирование прекращения трудового договора//Законодательство. 2002. № 12. 2003. № 1.

101. Куренной A.M. Практический комментарий к законодательству о труде, Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. М., 2000.

102. Куренной A.M. Лоция в бурном море трудового права // ЭЖ-Юрист. 2004. № 14.

103. Куренной А. М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1.

104. Куренной A.M., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2.2. 64. Курс российского трудового права (в 3-х томах). Том I. Часть общая (Под ред. Е.Б. Хохлова). Санкт-Петербург, 1996.

105. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Хозяйство и право. 1998. № 4.

106. Косов И.А. Трудовой договор // Трудовое право. 1998. № 1.

107. Комментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации. Издательство «ИНФРА-М», М., 1997.

108. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. A.M. Куренного, С.М. Маврина, Е.Б. Хохлова. Изд-во «Юристъ». М., 2005.

109. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П.Орловского. М., 2002.

110. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. 2003. № 8.

111. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. 2003. № 8.

112. Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002.

113. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников в другие организации (заемный труд) // Трудовое право. 2005.

114. Краснопольский А.С. Трудовой договор как одно из оснований установления трудового правоотношения. М., 1948.

115. Курс российского трудового права (в 3-х томах). Том I. Часть общая (Под ред. Е.Б. Хохлова). Санкт-Петербург, 1996.

116. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения. М., Юридическая литература. 2004.

117. Лебедев В.М. От концепции судебной реформы к новым идеям развития судебной системы // Российская юстиция. 2000. № 3.

118. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998.

119. Лившиц Р.З. Правовые средства формирования производственных коллективов. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М., 1972.

120. Левитан Ф.М. Виды трудового договора. М., 1966.

121. Лопатин В.Н. Правовая охрана и защита служебной тайны // Государство и право. 2000. № 6.

122. Лукашева Е.А. Юридическая энциклопедия / под общ. ред. Б.Н. Топорина. М., 2001.

123. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права. М., 2004. Изд-во «Проспект». Т. 2.

124. Лях А.Ф. Трудовой договор. М., 1927.

125. Малов В. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон // Советская юстиция. 1974. № 7.

126. Миронов В.И. Некоторые проблемы реализации норм трудового права / Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научнопрактической конференции. М., 2004.

127. Миронов В.И. О некоторых процессуальных трудностях реализации норм трудового права // Государство и право. 1994. №11.

128. Миронов В.И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». М., 2002.

129. Нуртдинова А.Ф. Реформа трудового законодательства: основные направления // Российская юстиция. 1996. № 2.

130. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: Автореферат дис. д-ра юрид. наук. М., 1998.

131. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Издательство Советская энциклопедия. М., 1968.

132. Пашков А.С. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.С. Пашкова. 1993.

133. Процевский А.И. Методы правового регулирования трудовых отношений. М., Юридическая литература. 1972.

134. Реутов В.П. К вопросу о секундарных правоотношениях в советском праве. Государство, право, законность. Выпуск 3. Ученые записки Пермского университета. № 264. Пермь, 1972.

135. Басалаева С.П. Правовая природа трудового договора. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2004.

136. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2004.

137. Бугров Л.Ю. Проблема свободы труда в советском трудовом праве. Автореферат на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 1992.

138. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2006.

139. Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Автореферат на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2004.

140. Жигалкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: Автореферат на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Харьков, 1972.

141. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву. Автореферат на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Воронеж, 1971.

142. Каплун Е.В. Осуществление работодателем субъективных прав: теоретические аспекты. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Пермь, 2005.

143. Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика. Автореферат на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 1998.4. Судебная практика

144. Постановление Конституционного Суда РФ № 19-П от 27 декабря 1999 года «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 ФЗ «О высшем и послевузовском образовании». Собрание законодательства РФ. 17 января 2000. № 3. Ст. 354.

145. Определение Конституционного Суда РФ № 421-0 от 04 декабря 2003 года «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса РФ». Вестник Конституционного суда РФ. 2004. № 4.

146. Постановление Конституционного Суда РФ № 3-П от 15 марта 2005 года «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и 279 Трудового кодекса РФ». Российская газета. № 57. 23 марта 2005.

147. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 года № 2 «О некоторых вопросах, возникающих в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса РФ». Российская газета. № 15. 25 января 2003.

148. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». БВС. 2004.№ 6.

149. Условные сокращения, употребляемые в работе1. Нормативно-правовые акты

150. ТК РФ, ТК Трудовой кодекс Российской Федерации

151. КЗоТ РФ, КЗоТ Кодекс законов о труде Российской Федерации

152. ГК РФ, ГК Гражданский кодекс Российской Федерации

153. ГПК РФ, ГПК -Гражданский процессуальный кодекс Российской1. Федерации

154. ГПК РСФСР Гражданский процессуальный кодекс РСФСР

155. БВС -Бюллетень Верховного Суда РФ

156. ВВС -Ведомости Верховного Совета (СССР, РСФСР)

157. ВКС -Вестник Конституционного Суда РФ1. Сокращенияразд. раздел (-ы)ред. редакцияизд-во издательствопослед, изм. и доп. последующие изменения и дополнения1. ФЗ Федеральный закон

158. ФКЗ Федеральный Конституционный закон

159. ГД ФС Государственная Дума Федерального Собрания РФ1. РФ Российская Федерация

160. СССР Союз Советских Социалистических Республикст. статья (-и)ч. часть (-и)

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