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

# Заключение, изменение и прекращение трудового договора

**Год:**

2013

**Автор научной работы:**

Паламарчук, Инна Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

171

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Паламарчук, Инна Александровна

Введение.

Глава 1 Общая характеристика гарантий трудовых прав.

§ 1. Понятие гарантий и их классификация.

§ 2. Соотношение принципов трудового права и гарантий трудовых прав.

Глава 2. Гарантии прав и их обеспечение при заключении и изменении трудового договора.

§ 1. Гарантии трудовых прав при заключении трудового договора.

§ 2. Гарантии прав работников при изменении сторонами условий трудового договора на основании ст. 72 и 74 ТК РФ.

Глава 3. Гарантии прав при прекращении трудового договора.

§ 1. Общие гарантии прав сторон трудового договора при расторжении трудового договора.

§ 2. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника.

§ 3. Гарантия прав работников на возмещение морального вреда.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Заключение, изменение и прекращение трудового договора"

Актуальность темы диссертационного исследования

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Работник всегда выступает в качестве менее защищенной стороны, ибо он находится во власти работодателя.

Учитывая тот факт, что большую часть своей сознательной жизни человек проводит на работе, становится очевидной чрезвычайная важность урегулирования отношений, связанных с заключением, изменением и расторжением трудового договора. При любом состоянии экономики решающее значение имеет механизм реализации права на труд и его гарантии. Законодатель обязан поспевать за стремительным изменением реальности, ведь законодательные нормы имеют ценность лишь в случае применимости. Гарантии трудовых прав безусловно значимы и нуждаются в изучении, анализе и совершенствовании, ведь зачастую эффективность нормы зависит от гарантии исполнения.

Трудовые отношения заключают в себе, с одной стороны, общность интересов сторон, а с другой - их противоречивость. Работник заинтересован в улучшении условий труда, повышении оплаты труда, в гарантированности важнейших прав, предусмотренных как трудовым законодательством, так и установленных волей работодателя. Безусловно, трудовое право призвано защищать слабую сторону отношений - работника. Если лишить трудовое право его защитной функции, то, с одной стороны, оно потеряет свое значение, а с другой - у участников общественных отношений в сфере труда просто не будет механизма, обеспечивающего защиту их интересов. Главные потери при этом понесут как конкретные работники, так и общество в целом, поскольку не будет гарантий социальной стабильности, что напрямую приведет к серьезным социальным катаклизмам.

Общеизвестно, что особенность трудовых отношений состоит в том, что труд работника неотделим от его личности, в связи с чем особенно актуально звучат вопросы о гарантиях для работника при заключении, изменении, прекращении трудового договора, а также о справедливых компенсационных выплатах.

В современных условиях вопрос гарантированности трудовых прав работников имеет особую актуальность. Анализ природы гарантий трудовых прав, их места в праве вообще, и в трудовом праве, в частности, соотношения с иными институтами трудового права являются предметом рассмотрения в настоящей работе. В то же время, в свете все более разрастающейся мировой тенденции превращения относительно гарантированных трудовых отношений в значительной мере негарантированные и незащищенные, вопрос применения гарантий трудовых прав становится особенно злободневным. В последние годы все чаще при обсуждении в научных и профессиональных кругах темы гарантий трудовых прав звучит термин прекаризация. Прекаризация (от англ. precarious и лат. precarium — сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке) — трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальнаягарантия занятости1.

Принимая во внимание непрекращающиеся попытки ряда предпринимателей и политиков не просто внести изменения в Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ), в корне изменить концепцию правового регулирования трудовых отношений, создается ощущение, что кампания по демонтажу трудовых отношений, в рамках которых предусмотрен хотя бы минимум гарантий для работников, уже запущена.

1 Словари и энциклопедии// URL: http://dic.acadcmic.ru/clic.nsf/ruwiki/1327896 (дата доступа 14.08.2012).

В Западных странах уже давно проводится политика Аехюигку («гибкобильность» и «гибконадежность»). Сам термин впервые был сформулирован в Нидерландах, после того как в ходе реформы трудового права был принят Закон «О гибкости и стабильности» 1999 г. В литературе не выработан единый подход к определению этого явления. Один из подходов был изначально разработан в Дании. В отношениях можно выделить «треугольник»: относительно «свободное» в вопросах заключения, изменения и прекращения трудового договора законодательство; «щедрая» система социального обеспечения для безработных; высокие затраты, выделяемые в рамках так называемой активной политики на рынке труда. Ключевой момент этого «треугольника» - высокий уровень мобильности при трудоустройстве и увольнении, а также при переходе с одной работы на другую1.

Принимая во внимание, что в России ни одна из частей «треугольника» не находится в должном состоянии, рано говорить о том, что нужна чрезмерная гибкость в трудовых отношениях, которой предлагают добиться почему-то через нивелирование гарантий трудовых прав работников. Брать пример с западных стран необходимо комплексно, а не выхватывать угодные и подходящие части, игнорируя зачастую законодательные положения, касающиеся обязательств перед работниками.

К примеру, в июне 2012 г. Центром макроэкономических исследований Сбербанка был проведен анализ соотношения состояния рынка труда и экономической стабильности. Исследование было проведено на примере Испании, Греции и Португалии. Основной проблемой Испании, к примеру, был назван «двойственный рынок труда»: наличие как постоянных, так и временных контрактов. Молодежь редко получает постоянный контракт, в связи с чем у молодежи мало стимулов инвестировать в себя. Правительство Испании пошло по пути смягчения «двойственности». С одной стороны, стали снижать издержки на

1 Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право. Учебное пособие / под. Общ. Ред. Гусова К.Н. М.: Проспект. 2011. С.23. увольнение постоянных работников, а с другой - попытки все перевести большее количество работников на постоянный контракт1.

Приведенный пример иллюстрирует, что любая «двойственность», нестабильность рынка труда негативно влияет на экономику. В этой связи заявления Российского союза промышленников и предпринимателей (PCI111) выглядят как минимум странно: предлагаемое увеличение оснований заключения срочных трудовых договоров скорее приведет к нестабильности на рынке труда и, как следствие, в экономике.

Власть работодателя над работником («хозяйская власть»), как любая иная должна быть разумно ограничена справедливой системой сдержек. В качестве таковых выступают гарантии прав работников. Основное их назначение -выступать сдерживающим фактором, не позволяющим работодателю выходить за рамки дозволенного поведения. В случае, если нормы законодательства, определяемые как гарантии не выполняют этой функции, строго говоря и к институту гарантий их отнести нельзя.

Исходя из вышесказанного, в диссертации ставится проблема изучения института гарантий трудовых прав в рамках трудового законодательства Российской Федерации, а также действенность гарантий на стадиях заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Объектом исследования являются теоретические и практические проблемы применения гарантий и компенсаций в трудовых отношениях как работниками, так и в частных случаях работодателями.

Предметом исследования являются отношения по предоставлению и реализации гарантий и компенсаций трудовых прав работников как совокупности приемов и способов; их значение в трудовом праве; отличительные признаки гарантий, относящихся к отрасли трудового права.

1 Помогут ли реформы рынка труда в странах периферии решить их экономические проблемы // Годунова М., Синяков А., Юдаева К./ Центр макроэкономических исследований Сбербанка РФ, июнь 2012// URL: http://\v\vw.sbrf.m/common/img/uploaded/analytics/2012/mo 19-06-2012.pdf (дата доступа 15.09.2012).

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является рассмотрение некоторых видов гарантий и компенсаций, право на которые возникает при: заключении, изменении, прекращении трудового договора; исследование особенностей законодательных формулировок гарантий и компенсаций и связь формулировок с правоприменением; выявление противоречий и проблем, связанных с обеспечением гарантий трудовых прав; разработка предложений по совершенствованию трудового законодательства. Исходя из цели исследования, в диссертации поставлены следующие задачи:

1. Выявить значение гарантий трудовых прав граждан. Для этого проанализировать теоретические положения науки трудового права, действующего трудового законодательства, практики правового регулирования трудовых отношений.

2. Сформулировать определения понятий, связанных с объектом исследования.

3. Охарактеризовать состояние правовой науки и законодательства в области исследования гарантий и компенсаций работникам при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

4. Проанализировать корреляцию норм трудового права с нормами иных отраслей права с точки зрения гарантированное™ трудовых прав работников при прекращении трудовых отношений.

5. Рассмотреть соотношение принципов трудового права и гарантийных норм.

6. Выявить особенности гарантий, предоставляемых при заключении трудового договора, изменении его условий, а также в случае прекращения самого договора.

7. Изучить характерные черты и теоретические пробелы в предоставлении компенсаций работникам (при увольнении в случае сокращения штата, изменения организационных и технологических условий, ликвидации организации).

8. Используя теоретические исследования, современную судебную практику и зарубежный опыт, выработать и обосновать предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства, связанного с гарантиями трудовых прав.

Методологическая основа исследования. Методология исследования определяется предметом, целями и задачами исследования. Использованы общие (системный анализ, дедукция и индукция) и специально-правовые методы познания (формально-логический, историко-правовой анализ, сравнительный).

Теоретической основой исследования явились работы ученых в области теории, философии права, различных отраслей права. Несмотря на то, что ТК РФ закрепил определение понятия гарантий, при изучении данного института, обнаруживаются дискуссионные аспекты как в определении понятия гарантий, так и в классификации гарантий трудовых прав при заключении, изменении и прекращении трудовых договоров. Особое значение в исследовании этих проблем в теории трудового права имели труды Н.Г. Александрова, Л.С. Таля, JI.IO. Бугрова, В.Н. Скобелкина. Диссертантом использованы труды И.И. Андриановской, В.В. Архипова, Э.Н. Бондаренко, K.M. Варшавского, С.Ю. Головиной, B.J1. Гейхмана, В.П. Грибанова, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, С.А. Иванова, О.Б. Зайцевой. И.А. Костян, A.M. Куренного, И .Я. Киселева, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, Е.М. Офман, А.Я. Петрова, Л.А. Сыроватской, Т.А. Сошниковой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, Д.В. Черняевой, Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной, и др.

Отдельные аспекты рассматриваемых в настоящей работе вопросов были предметом диссертационных исследований следующих авторов:

Г.А. Агафоновой, A.A. Андреева, В.В. Архипова, A.M. Котовой-Смоленской, В.И. Лозко, А.Н. Мироновой, В.А. Ратехиной, Т.В. Русских, В.Н. Симонова, В.В. Сошникова, Е.ГТ. Циндяйкиной, Г.Х. Шафиковой.

Теоретическую основу настоящей диссертации составляют также труды ученых в области теории государства и права, гражданского права и конституционного права России: С.С. Алексеева, С.Н. Братуся, Н.В. Витрука, Р.З. Лившица, A.B. Малько, М.Н. Марченко, Н.И. Матузова, B.C. Нерсесянца и др.

Нормативно-правовую базу исследования составляют международные правовые акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права, положения Конституции РФ, нормативные правовые акты федерального и регионального уровня.

Эмпирическую базу исследования составили международные акты: Конвенции и Рекомендации МОТ; документы Европейского Союза; законодательство европейских стран: Германии, Австралии, Франции, СНГ; нормативные акты Российской Федерации: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, иные источники российского права, материалы судебной практики, Кодексы законов о труде РСФСР, а также материалы периодических изданий и научно-практических конференций, коллективные договоры, соглашения, иные локальные нормативные акты, трудовые договоры, а также практика применения трудового законодательства отдельными работодателями.

Научная новизна диссертации заключается в самой постановке проблемы исследования понятий и реализуемости на практике гарантий и компенсаций. Диссертация представляет собой комплексное исследование гарантий прав сторон трудового договора при заключении, изменении и прекращении трудового договора. Автором проанализирован механизм гарантий и компенсаций не только в теоретическом, но и прикладном аспекте. В диссертации сформулирован ряд новых положений, выводов, наиболее существенные из которых отражают научную новизну.

На основе данного анализа выработай ряд положений, которые могут способствовать повышению эффективности механизма гарантированности трудовых прав работников, а также очерчивают границы как прав, так и требований работодателя. Выполненное исследование выявило как положительные моменты трудового законодательства в области закрепления гарантий и компенсаций, так и требующие исправления недостатки.

На защиту выносятся следующие положения: 1. В результате изучения и анализа совокупности норм ТК РФ и судебной практики аргументирован вывод о том, что закрепленные в законодательстве гарантии трудовых прав во многих случаях реализуются не в полном объеме. Лишь реализуемая гарантийная норма может считаться эффективной.

Ключевым понятием диссертационного исследования является понятие гарантий трудовых прав. Законодательно закрепленное определение упоминает лишь работников, в то время как и работодатель вправе рассчитывать на гарантии собственных прав. Определение, закрепленное в ст. 164 ТК РФ, говорит лишь о работниках, что является упущением. К примеру, уже на этапе приема на работу работодателю гарантировано право отбирать лишь подходящие кандидатуры, мотивированно отказывая неподходящему претенденту на должность.

В целях соблюдения баланса интересов обоих сторон трудового договора и облегчения толкования нормы предлагается дефиниция, раскрывающая все аспекты сущности правового явления, представляющая собой базис для правоприменения. Гарантии - это способы правового регулирования обеспечения осуществления прав, определенных трудовым законодательством (а также иными нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами), используемые как при совершении действий (бездействий), так и при наступлении событий, влияющих на права работников и работодателей.

2. Сформулирована и решена проблема возможности установления пределов права, в частности, пределов установления повышенных гарантий для работников, если таковые нарушают интересы иных лиц (в том числе иных работников). Обосновано, что определение злоупотребления трудовыми правами по сравнению с общеизвестными отраслевыми определениями должно быть скорректировано в целях соответствия специфики трудового права, так как зачастую злоупотребление правом имеет место благодаря слаженным действиям обоих сторон трудового договора. Работник не в силах в одностороннем порядке установить для себя специфические условия, так как это во власти работодателя. Таким образом, применительно к трудовым отношениям в принципе запрета злоупотребления правом выделен атрибут двусторонности.

3. Аргументирован вывод о том, решающим критерием, служащим для определения, является ли отказ мотивированным, является понятие деловых качеств. Предложена следующая дефиниция: деловые качества - степень теоретической и практической подготовленности работника и способность к применению накопленных знаний (опыта) по специальности.

Кроме того, предлагается также определение понятия компетенции, которое включают в себя и личностную составляющую: так называемый эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, тип личности. Это понятие также предлагается закрепить в ТК РФ.

4. В результате анализа законодательства и судебной практики по вопросу необоснованного отказа в приеме на работу сделан вывод о недостаточности гарантирования права на обоснованный отказ наличием такого последствия как возмещение морального вреда. Сделано предложение о введении санкции для работодателя, необоснованно отказавшего работнику выражающейся в возмещению неполученного заработка за весь промежуток времени с момента необоснованного отказа работодателя в заключении трудового договора и до момента обращения работника в суд. При этом размер неполученного заработка вычисляется за период с момента отказа до момента вынесения решения судом. За эталонный размер неполученного заработка предлагается принимать или среднюю заработную плату (с учетом медианы заработных плат), или руководствоваться суммой, указанной в предложении о работе (job offer) при наличии такого предложения.

Обосновывается предложение, в соответствии с которым срок обращения в суд за защитой неимущественных прав не должен ограничиваться сроками для обращения в суд, установленными трудовым законодательством.

5. В качестве пробела в законодательстве диссертантом рассматривается отсутствие обязанности работодателя рассматривать вопрос о преимущественном праве работника для оставления на работе непосредственно в его присутствии. Предлагается обязать работодателя, во-первых, уведомлять работников о дате и времени рассмотрения вопроса о предоставлении преимущественного права, а во-вторых, организовывать возможность работника присутствовать на таком обсуждении. Введение обязанности отражать в локальном акте все этапы (в том числе указанный выше) увольнения в случае сокращения численности или штата сделал бы процедуру более прозрачной, а у работодателя было бы меньше возможности нарушить права работников. Такой подход снизил бы загруженность судов делами, по которым истцы ошибочно считают, что преимущественное право предоставлено иным лицам безосновательно.

6. Считаем необходимым гармонизировать положения ГК РФ, ФЗ-127 от 26.10.2002 "О несостоятельности (банкротстве)" с гарантийными нормами ТК РФ и положениями международных актов в части установления очередности погашения задолженности работодателя-банкрота путем указания, что внеочередные требования, обеспеченные залогом не являются более приоритетными, чем право на заработную плату.

7. Представляется целесообразным, па законодательном уровне, возложить на работодателя обязанности доказывать отсутствие в его действиях (бездействиях) дискриминационных оснований.

8. Сделан вывод о необходимости разделять понятия компенсации при увольнении и повышенные гарантии при увольнении, несмотря на то, что ст. 178 ТК РФ такой дифференциации не проводит. Повышенные гарантии устанавливаются посредством договорного (или локально нормативного) регулирования, однако не несут в себе компенсационной цели, имеют иную по сравнению с предусмотренными п. 1-3 ст. 178 ТК РФ выходными пособиями природу.

9. Обосновано предложение о дифференциации применения последствий возмещения морального вреда в соответствии с тяжестью понесенных страданий. Считаем при этом, что моральный вред работнику наносится при любом нарушении работодателем его прав. В настоящее время ни ТК РФ, ни иные акты, содержащие в себе нормы регулирования в рамках трудовых отношений, не проводят какой-либо градации. Также судебные решения редко указывают на дифференцированный подход к страданиям в случае не заключения трудового договора, необоснованного наложения взыскания или же увольнения. При незаконном расторжении трудового договора работник испытывает наибольшие моральные страдания, при этом сумма компенсации у него редко отличается от суммы возмещения работникам в связи с иными неправомерными действиями или бездействиями работодателя.

10. Внесены предложения по изменению трудового законодательства.

Практическая значимость исследования обусловлена тем, что полученные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения могут быть использованы в процессе совершенствования законодательства, регулирующего трудовые и связанные с ними отношения, в правоприменительной деятельности, а также в науке трудового права и в учебном процессе при чтении лекций, проведении практических занятий и подготовке учебных программ по курсу «Трудовое право России».

Апробация результатов диссертационного исследования. Диссертация подготовлена, обсуждена и одобрена на кафедре трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова. Основные положения исследования изложены в опубликованных работах, докладывались автором на десятой Всероссийской ежегодной научно-практической конференции «Актуальные проблемы юридической науки и судебной практики» в Казанском филиале ГОУ ВПО РАП (2011 г.), седьмой Всероссийской научно-практической конференции «Державинские чтения» в РПА МЮ РФ (2011 г.), на конференции «Ломоносов» в апреле 2012 г.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Паламарчук, Инна Александровна

Заключение

Гарантии трудовых прав установлены федеральным законодательством, однако действующее законодательно не отражает в полной мере потребности сторон трудового договора, зачастую приводя к конфликтам сторон, и как следствие - к моральному и имущественному вреду.

Факт наличия гарантийных норм в трудовом законодательстве свидетельствует о высоком уровне развития отрасли. В то же время проведенное в работе исследование позволяет установить, что гарантийные нормы требуют серьезной доработки, ибо практика ставит все новые задачи, решить которые посредством существующих норм не всегда является возможным.

Изучение нормативной, а также эмпирической базы относительно закрепления гарантий трудовых прав, их эффективности, реализуемости, представляется необходимым сформулировать ряд предложений, направленных на совершенствование как дефиниций, так и механизмов применения. Проведенное исследование позволяет сформулировать основные выводы и предложить определенные подходы к гарантиям трудовых прав.

1. В связи с тем, что многие судьбоносные для работника решения работодатель принимает руководствуясь понятием деловых качеств работника, представляется необходимым пересмотреть это определения, закрепив в ТК РФ в следующем виде: деловые качества работника - степень теоретической и практической подготовленности работника и способность применения накопленных знаний (опыта) по специальности.

2. Гарантии трудовых прав применимы в равной степени к работника и работодателям. В связи с этим можно говорить от двусторонности гарантий: законодательные положения не содержат каких-либо преимуществ, что означает, что обязанности по соблюдению гарантий должна соблюдаться как работодателями в отношении работников, так и работниками в отношении работодателей. Таким образом, предлагаем отразить указанную двусторонность в самом определении гарантий трудовых прав: гарантии - это способы правового регулирования обеспечения осуществления прав, определенные трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами, применяемые в случае совершения действий (бездействий), наступления событий, влияющих на права работников и работодателей.

3. В результате анализа судебных решений по оспариванию порядка закрепления и реализации повышенных гарантий трудовых прав, доказана необходимость при применении межотраслевого принципа запрета злоупотребления правом учитывать двусторонность данного явления в трудовом праве. Работник не в состоянии в одностороннем порядке внести изменения в собственный трудовой договор, предусмотрев в нем повышенный уровень гарантий.

4. Анализируя пределы свободы работодателя при приеме на работу, необходимо определиться со сдерживающими механизмами. К таковым отнесена обязанность работодателя давать мотивированный отказ работнику в случае, если потенциального работника считают не подходящим для работы. В то же время обязательность выполнения требования об обоснованности отказа, которая в свою очередь является гарантией для работника, должна подкрепляться санкцией, которая одновременно бы компенсировала работнику нематериальные затраты и возмещала имущественный вред в виде неполученной заработной платы.

На данный момент ТК РФ содержит лишь норму о возмещении работнику морального вреда в случае немотивированного отказа в приеме на работу. Такое положение дел нельзя назвать отвечающим интересам работника. В связи с этим предлагаем в качестве последствия предусмотреть две санкции немотивированный отказ: обязанность возмещения моральноговреда (суммы возмещения по которому на практике неоправданно занижены) и обязанность по возмещению имущественного вреда, выразившегося в неполучении работником заработной платы. На настоящий момент у работников просто нет оснований истребовать заработную плату, ибо трудовые отношения не состоялись, следовательно и обязательств по выплате заработной платы не возникло.

5. В целях поддержания баланса интересов работника и работодателя считаем целесообразным пересмотреть концепцию предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, так как в соответствии с законодательными положениями ст. 119 ТК РФ продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Во-первых, в ТК РФ указан лишь минимальный период в три дня, на который предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Кодекс не требует проводить дифференциацию по следующему признаку: привлекался ли к работе за рамками рабочего времени работник, чья должность находится в перечне должностей с ненормированным рабочим днем. Учитывая также неразвитость института коллективно - договорного регулирования (в особенности в средних и малых организациях), а также принимая во внимания, что в организациях, где отсутствует представительный орган работников, локальные акты принимаются под руководством исключительно «хозяйской власти», ст. 119 ТК РФ нельзя признать гарантийной нормой, отвечающей интересам работников. В связи с этим предлагается на законодательном уровне закрепить дифференциацию в виде пропорционального предоставления дополнительного отпуска дням переработок в режиме ненормированного рабочего времени.

6. Учитывая, что в период нестабильности экономической сферы основным рискам подвергаются именно права работников, в частности право на получение заработной платы в случае банкротства организации, предлагается гармонизировать гражданское и трудовое законодательство в части однозначности толкования и реализации права на заработную плату. Работники своим трудом по сути кредитуют организацию, в связи с чем их требования должны быть в первой очереди. На данный момент такие требования относятся ко второй очереди, но в случае наличия залогового кредитора, имеющего право внеочередного удовлетворения своих требования, зачастую вторая очередь требований смещается, а средств для удовлетворения требований уже не остается.

7. Обоснована необходимость обязательного приглашения на комиссию или к должностному лицу, принимающим решения по вопросу, кому из работников при сокращении должно быть предоставлено преимущественное право на оставление на работе.

Изложенные выше меры, по нашему мнению, будут способствовать повышению уровня гарантированности трудовых прав, их эффективной реализации, и как следствие - стабильности трудовых отношений.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Паламарчук, Инна Александровна, 2013 год

1. Конвенция Международной Организации Труда № 158 от 22.06.1982г. « О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // «Российская газета», № 7, 21.01.2009г.

3. Федеральный закон от 17.03.1997 №59-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации».

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // «Российская газета», № 256, 31.12.2001 г.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 183-Ф3 // «Российская Газета», №220, 20 ноября 2002г.

6. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве) от 26.10.2002 №127-ФЗ (в ред. №219-ФЗ от 27 июля 2010 г.).

7. ФЗ №39 от 01.05.2012 г. «О ратификации конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя.

8. Судебная и правоприменительная практика

9. Постановление Пленума Верховного Суда Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 28.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2004г. № 6.

10. Постановление Пленума ВС от 20 декабря 1994 года №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. от 06.02.2007г.).

11. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.11.2008г. по делу №5-В08-84.

12. Решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ РБ по делу № 2-2771/2011, URL: http://www.gcourts.ru/case/2175446 (дата обращения 01.03.2012).

13. Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда г. Ессентуки по делу № А63-2000/2009 от 10.06.2010. URL:http://docs.pravo.ru/document/view/3115753/ (дата обращения: 13.03.2012).

14. Постановление ФАС СКО от 28.10.2010 по делу № А63-2000/2009.

15. Решение Пряжинского районного суда Республики Карелия от 29 июля 2010 года по делу №2-324/2010.

16. Решение Елецкого городского суда Липецкой области по делу № 2-153/2011 от 15 февраля 2011 г.

17. Решение Заречного районного суда Свердловской области по делу № 2-503/2010 от 27.09.2010.

18. Решение Дзержинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 26.08.2010 г. по делу №2-55/10.

19. Решение Асбестовского городского суда Свердловской области от 28.12.2011 по делу № 2-1560/2011.

20. Решение Первомайского суда г. Кирова от 16 апреля 2012 г. по делу №2-1359/2012.

21. Решение федерального суда общей юрисдикции Дзержинского района г. Новосибирска от 02 июля 2010 г. по делу № 2-545/10.

22. Решение Октябрьского районного суда г. Барнаула Алтайского края от 10 декабря 2010г. по делу № № 2-3710\10.

23. Решение федерального районного суда общей юрисдикции Татарского района Новосибирской от 20 мая 2010 года.

24. Решение Севского районного суда Брянской области по делу № 2-4312010 от 12 ноября 2010 г.

25. Решение Бодайбинского городского суда Иркутской области по делу № 2-455-2010 от 24 августа 2010 г.

26. Библиографический список используемой литературы

27. Абатурова, A.A. Кому ликвидация кому компенсация / A.A. Абатурова // ЭЖ-Юрист.- 2012.- №10.

28. Абрамова A.A. Эффективность механизма правового регулирования: дис. . канд. юрид. наук: 12.00.01 / Абрамова Алина Александровна. Красноярск, 2006

29. Акопов, Д.Р. Проблемы ненормированного рабочего дня / Д.Р. Акопов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. - №1

30. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. М: Проспект. 2009. - 337 с.

31. Андриановская, И.И. Преемственность в трудовом праве: монография 2-е изд., перераб. и доп. / И.И. Андриановская, - Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010. - 264 с.

32. Андреев, A.A. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу: дис. . канд. юрид. наук: 12.00.05 / Андреев Алексей Александрович. М., МГЮА, 2007. - 149 с.

33. Анисимов, A.A. Правовые основы дифференциации условий труда несовершеннолетних /А. А. 25. Анисимов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. - №2. -. С. 15-17.

34. Аппаков, A.A. Расторжение трудового договора: учебное пособие / A.A. Аппаков. изд. 2-е. - Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 1997. - 100 с.

35. Архипов, В. Судебная практика по разрешению трудовых споров при сокращении // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007 - №1. -С.66 -68

36. Байтин, М.И. О принципах и функциях права: новые моменты / М.И. Байтин // Правоведение. 2000. - N 3. - С. 4.

37. Барсуков, Ю. Испанскую безработицу излечат увольнениями Электронный ресурс. / Ю. Барсуков // Газета "Коммерсантъ". 2012. - №42 (4827) - Режим доступа: http://www.kommersant.ru/doc/1890379

38. Белянинова, Ю.В. Гарантии, компенсации и льготы работникам / Ю.В. Белянинова,- М.: «Омега-Л», 2006. 216 с.

39. Бойченко, Т.А., Пресняков М.В. Сокращение: ошибки выявляет суд/ Т.А. Бойченко// Справочник кадровика 2010- № 5. - С. 88

40. Братусь, С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) /С.Н. Братусь М.: Изд. «Городец», 2001- 208 с.

41. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России /Л.Ю. Бугров/. Пермь: Изд-во Перм. Ун-та. Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. - 236 с.

42. Бугров, Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу /Л.Ю. Бугров // Трудовое право в России и за рубежом. -2011. -№4 .-С.11

43. Варшавский, K.M. Трудовое право СССР/ K.M. Варшавский / -Л.: Академия, 1924. 180 с.

44. Воеводин, Л.Д. Юридический статус личности в России/ Л.Д. Воеводин. М.: ИНФРА • М-НОРМА, 1997. - 304 с.

45. Вопленко, H.H. Сущность, принципы и функции права: Учебное пособие / H.H. Вопленко Волгоград: Изд-во ВолГУ, 1998. - 56 с.

46. Воробьева, В. День без границ / Электронный ресурс. / В. Воробьева // ЭЖ-Юрист. 2008.- N 22// СПС «Консультант Плюс»

47. Воронкова, Е.Р. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по законодательству о труде Великобритании/ Е.Р. Воронкова// Трудовое право в России и за рубежом. 2012 - №1,- С.50

48. Вышеславова, Т.Ф. Об эффективности государственного регулирования трудовых отношений / Т.Ф. Вышеславова // Общество и право. 2009. - №3. -С.91.

49. Гаврилова, В.Е. Банкротство как институт рыночного хозяйства: дис. . канд. экон. наук: 08.00.01 / Гаврилова Валерия Евгеньевна М., МГУ им. М.В.Ломоносова, 1997.- 114 с.

50. Голованова, Е.А. Прекращение трудового договора /Е.А. Голованова. М.: Юрид. лит. 1966. - 200 с.

51. Горохов, Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов/ Б.А. Горохов. М.: Проспект, 2010. - 144 с.

52. Грибанов, В.П. Принципы осуществления гражданских прав /Грибанов В.П. // Вестник МГУ. Серия "Право". 1966. - N 3. - С. 12.

53. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов М.: Изд-во МГУ, - 1972. - 284 с.

54. Гусов, К.Н., Толкунова, В.Н. Трудовое право России /К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2004. - 496 с.

55. Давыдова, М.Л. Юридическая техника: проблемы теории и методологии / М.Л. Давыдова. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2009. - 318 с.

56. Демидов, Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: дис. .канд. юрид. наук: 12.00.05/ Демидов Николай Вольтович. Томск, 2009 -229 с.

57. Дивеева, Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: дис. докт. юрид. наук: 12.00.05/ Дивеева Нелли Ивановна. СПб., СПБГУ, 2008 - 396 с.

58. Дмитриева, И.К. Основные принципы трудового права: дис. . докт. юрид. наук: 12.00.05 / Дмитриева Ирина Константиновна. М., 2004. -334 с.

59. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования/ А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб., Наука, 1999.-312 с.

60. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве/ А.З. Долова -М.: Проспект, 2009 276 с.

61. Жильцов, М.А. Дефекты трудового права: монография/ М.А. Жильцов Екатеринбург: Издательство УГТУ-УПИ, 2010. - 312 с.

62. Зайцева, О.Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями / О.Б. Зайцева // Трудовое право.-2003.- №7.- С.17

63. Иванов, С.А. Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. /С.А. Иванов, Р.З. Лившиц// М.: Наука, 1982. - 232 с.

64. Иванова А., Леонова А. Трудовой договор в судебной практике / А. Иванова, А. Леонова // Корпоративный юрист. 2011. - №8,- С.

65. Куренной, A.M. Трудовые споры. Практический комментарий/ A.M. Куренной. М.: Дело, 2001. - 448 с.

66. Куренной, A.M. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Научно-практическое пособие /A.M. Куренной. М.: Юстицинформ, 2010 г.- 192 с.

67. Куренной, A.M. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах// СПС «Консультант Плюс» : Электронный ресурс. / Компания «Консультант Плюс».

68. Курочкина, М.Г. Доказывание обстоятельств, которые учитывает суд при определении размера морального вреда, подлежащего взысканию /М.Г. Курочкина // Трудовые споры . -2009. № 5. - С. 42 - 44.

69. Лейст, О.Э. Сущность права / О.Э.Лейст. М.: Зерцало, 2002.- 288с.

70. Лозко, В.И. Правовое регулирование заключения трудового договора : дис. .канд. юрид. наук: 12.00.05/ Лозко Виктория Ивановна -М., МГЮА, 2009. 182 с.

71. Ломакин, А. Актуальные вопросы разрешения трудовых споров между сторонами в случае ликвидации организации// СПС «Консультант Плюс» : Электронный ресурс. / Компания «Консультант Плюс».

72. Лушников, A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права в 2 -х т. Т.1. М.: Статут, 2009. 879 с.

73. Лушникова, М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. -940 с.

74. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права в 2-х томах. Т.2. М.: Статут, М.: 2009. - 1151 с.

75. Лыгин, Р.Н. Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора: дис. . канд. юрид. наук:1200.05 / Лыгин Роман Николаевич. М., МГУ им. М.В. Ломоносова, 2003. -199 с.

76. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. М.: AHO «Центр социально-трудовых прав», 2012 . - 128 с.

77. Лютов, Н.Л., Морозов, П.Е. Международное трудовое право. Учебное пособие / под общ. ред. Гусова К.Н. М.: Проспект, 2011. 216 с.

78. Маврин, С.П. Настольная книга судьи по трудовым спорам. // СПС «Консультант Плюс» : Электронный ресурс. / Компания «Консультант Плюс».

79. Малеин, Н.С. Гражданский закон и права личности в СССР . М.: Юрид. лит., 1981.-216 с.

80. Марина, И.Н. Средства повышения эффективности применения норм права: дис.канд. юрид. наук : 12.00.01 / Марина Ирина Николаевна. -М., Мое. Универ. МВД, 2009. 163 с.

81. Матузов, Н.И., Малько A.B. Теория государства и права. М.: Юристъ, 1999.- 512 с.

82. Мельникова, В. Увольнение по инициативе работодателя по трудовому праву Германии // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2010, N 11/ СПС «Консультант Плюс»: Электронный ресурс. / Компания «Консультант Плюс».

83. Мордовец, A.C. Социально-юридические механизм обеспечения прав человека и гражданина. Саратов, Изд-во Сарат. ВШ МВД РФ, 1996. -286 с.

84. Матузов, Н.И. Теория государства и права / Н.И. Матузов, A.B. Малько М.: Юристъ, 2004. - 512 с.

85. Недбайло, П.Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм / П.Е. Недбайло // Правоведение. 1971. - №3 - С. 44.

86. Нерсесянц, B.C. Социалистическое правовое государство: концепция и пути реализации / B.C. Нерсесянц. М. Юрид. лит., 1990. -320 с.

87. Никитинский, В.И. Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский. М.: Юрид. лит., 1979. - 247 с.

88. Олейникова, Т. Счастье топ-менеджера / Г.А. Насырова // ЭЖ-Юрист. 2010. - №33 / СПС «Консультант Плюс»: Электронный ресурс. / Компания «Консультант Плюс».

89. Орлова, A.A. Правовые проблемы, возникающие при сокращении численности и штата работников, способы их решения// Трудовое право. 2010, №11 / СПС «Консультант Плюс» : Электронный ресурс. / Компания «Консультант Плюс».

90. Орловский, Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником / Ю.П. Орловский // Журнал российского права. 2010. - № 6. - С. 54.

91. Офман, Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дис. . канд. юрид. наук: 12.00.05 / Офман Елена Михайловна. Екатеринбург, УрГЮА, 2006. - 23 с.

92. Пластинина, Н. Споры о выплатах топ-менеджерам / Н. Пластинина // Трудовое право. 2011. - №12 / СПС «Консультант Плюс» : Электронный ресурс. / Компания «Консультант Плюс».

93. Петров, А.Я. Право работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы и его обеспечение / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. 2010. - N 10. - С 14.

94. Петровичева, Ю.В. Ликвидация английских компаний// Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2001, №8

95. Полухина, Е.Е. Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и судебная практика: дис. .канд. юрид.наук: 12.00.05/ Полухина Елена Евгеньевна. -М., МГУ им. М.В. Ломоносова, 2008. 163 с.

96. Ратехина, В.А., Трудоправовые гарантии права на заработную плату: дис. . канд. юрид. наук: 12.00.05/ Ратехина Виктория Алексеевна. -Ярославль, ЯГУ им. П.Г. Демидова, 2007. 228 с.

97. Резник, Р. Увольнение по экономическим причинам в Федеративной Республике Германия: понятие и критерии правомерности /Р. Резник // Сравнительное трудовое право. 2011. - № 6.- С. 1-3

98. Селезнева, С.К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения/ С.К. Селезнева // Юридический мир. 2007. -№2. - С.11.

99. Скачкова, Г.С. Проблемы возмещения морального вреда в сфере трудовых отношений // Юридический мир. 1996. N 6-7. - С. 55 -62.

100. Скобелкин, В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин М.: Юридическая литература, 1969. - 184 с.

101. Симонов, В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству / Электронный ресурс. / В.И. Симонов // Трудовое право. -2008. №10 // СПС «Консультант Плюс».

102. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях / Электронный ресурс. / В.И. Симонов //Трудовое право в России и за рубежом. 2011. - №4 // СПС «Консультант Плюс».

103. Сосна Б.И., Аворник Г.К. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работника /Б.И. Сосна, Г.К. Аворник // Адвокатская практика. 2004. - № 1. - С. 44 -48.

104. Сошников В.В. Влияние реорганизации работодателя -юридического лица на трудовые и социально-партнерские отношения, Дисс. . канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2007, АТиСО, - С.57-58.

105. Сошников В.В., Сошникова Т.А. Влияние реорганизации юридического лица-работодателя на трудовые и социально-партнерские отношения. М. Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2008. С. 52

106. Степанов, В.И. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии / В.И. Степанов // М. Статут. - 1999. - 204 с.

107. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М,: Моск. Научн. Изд-во, 1918. С. 165

108. Федин В.В., Юридический статус работника как субъекта трудового права: дис.канд. юрид. наук: 12.00.05. / Федин Владимир Владимирович М. МГЮА, 2003 - 200 с.

109. Феофилактов А.С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника /А.С. Феофелактов // Трудовое право.-2010. №1. - С.19.

110. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05/ /Фильчакова Светлана Юрьевна. М. - АТиСО - 2003.-188 с.

111. Хныкин Г.В. Запреты на труд и дискриминация молодежи /Г.В. Хныкин // Кадровик. 2012. - №11// СПС «Консультант Плюс».

112. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. -3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2008. - 224 с.

113. Цыпкина И.С. Расторжение трудового договора при ликвидации организации: некоторые проблемы теории и практики применения. Электронный ресурс. // Цивилист, 2011, N 3/ СПС «Консультант Плюс».

114. Цуркан Н. А. К вопросу об увольнении по сокращению численности (штата) работников / Н. А. Цуркан // Вопросы трудового права. 2012 г. № 1.С. 29—35.

115. Черняева Д.В. Международные стандарты труда. М.: КНОРУС, 2010.-223 с.

116. Чиканова JI.A. Права работников и работодателей при приеме на работу / Л.А. Чиканова // Хозяйство и право. 2004. - N 10. - С.57

117. Чиканова Л. А., Нуртдинова А.Ф. Права работодателей в трудовых отношениях / Л.А. Чиканова, А.Ф. Нуртдинова М.: Эксмо, 2010. -480 с.

118. Шафикова Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. .канд. юрид. наук: 12.00.05 / Шафикова Галия Ханнановна. Екатеринбург, 2000. 189 с.

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