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

Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника

**Год:**

2011

**Автор научной работы:**

Абаева, Татьяна Викторовна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Владикавказ

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

152

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Абаева, Татьяна Викторовна

Введение

Глава I. Общая характеристика оснований прекращения 10 трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника

§ 1. Основания прекращения трудового договора по соглашению 10 сторон и по инициативе работника как юридические факты

§ 2. Прекращение трудового договора по взаимному 31 волеизъявлению сторон в трудовом договоре (п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ, ст.78 ТК РФ)

§ 3. Прекращение трудового договора по инициативе работника 48 (п. 3 ч. 1 ст.77, ст.80 ТК РФ)

Глава II. Правовые последствия прекращения трудового 72 договора по соглашению сторон и по инициативе работника

§ 1. Гарантии, предоставляемые работникам в связи с 72 прекращением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника

§ 2.Порядок и оформление увольнения работника по соглашению 87 сторон и по инициативе работника

§ 3. Правовые последствия незаконного увольнения работника по 106 соглашению сторон с работодателем и по собственному желанию работника

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника"

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время в условиях финансового кризиса работодатели все чаще расторгают трудовые отношения с работниками по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (соглашение сторон) либо вынуждают работников писать заявление об увольнении, и расторгают договор по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (по собственному желанию).

Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так же как и расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) отражает закрепленные в Конституции Российской Федерации и в международных правовых актах принципы свободы трудового договора и запрещения принудительного труда.

В процессе расторжения трудового договора по инициативе работника возникает множество дискуссионных практических и теоретических вопросов. Наиболее популярным среди них является вопрос о том, в соответствии с какой нормой права возможно прекратить трудовой договор по инициативе работника - по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ либо по ст. 80 ТК РФ. Неоднозначно в Трудовом кодексе РФ решается вопрос о прекращении действия трудового договора без установления срока предупреждения, о перечне уважительных причин для увольнения и т.д.

Несмотря на предельную краткость и лаконичность формулировок п. 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ, на основании которых производится прекращение трудовых отношений по соглашению сторон, в процессе практического применения данной нормы трудового законодательства возникает ряд вопросов. Например, законодатель не определил форму соглашения сторон о расторжении трудового договора, какие вопросы стороны вправе включать в текст этого соглашения, какие последствия нарушения условий соглашения.

В таких ситуациях работник как слабозащищенная сторона трудового отношения нуждается в правовой защите.

Процесс формирования и дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства многогранен. С учетом внесения значительных изменений в Трудовой кодекс РФ правоприменительная деятельность в этой сфере приобретает особую важность.

Анализ судебной практики разрешения трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника свидетельствует о том, что Трудовой кодекс РФ так и не дал ответа на многие вопросы, являющиеся важными для развития отрасли трудового права.

В связи с этим, а также отсутствием единства мнений относительно вопросов прекращения трудового договора по указанным основаниям, всестороннее исследование темы диссертационного исследования является' своевременным.

Актуальность работы также определяется неоднозначностью правовых норм, применяемых в этой области, что требует разработки предложений по совершенствованию законодательства.

Объектом исследования являются общественные правоотношения в сфере регулирования обеспечения реализации права работника принципа свободы труда путем прекращения трудового договора по соглашению сторон и по собственной инициативе.

Предмет исследования охватывает теоретические разработки, концепции, суждения, отечественное законодательство и национальную судебную практику по проблемам, связанным с прекращением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Целью диссертации является комплексное исследование отношений, связанных с расторжением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника, анализ судебной практики и выработка на этой основе предложений по совершенствованию норм права.

Задачи диссертационного исследования заключаются в следующем:

- проанализировать прекращение трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон (п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ, ст.78 ТК РФ);

- рассмотреть прекращение трудового договора по» инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст.77, ст.80 ТК РФ);

- определить порядок оформления прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника;

- дать анализ правовым последствиям неправомерного прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника;

- разработать рекомендации, касающиеся перспективных направлений дальнейшего развития трудового законодательства по вопросам прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Методологическая и теоретическая основы исследования

В основу диссертационного исследования положен общенаучный диалектический метод познания и его разновидности: исторический, метод логического анализа. В работе также применяются такие специальные методы исследования, как технико-юридический и метод прогнозирования.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды ведущих российских ученых в области общей теории права, трудового, гражданского права: М'.М. Агаркова, Е.А. Акоповой, Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, М.И. Бару, Б.К. Бегичева, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, Е.А. Ершовой, С.А.Иванова, И.Я. Киселева, A.M. Куренного, И.А. Костян, Р.З. Лифшица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, О.М. Медведева, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, A.C. Пашкова, Ю.Н. Полетаева,

A.И. Ставцевой, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой,

B.Н. Толкуновой, Л.С. Таля, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, Е.П. Циндяйкиной, И.С Цыпкиной. Л.А. Чикановой, С.Ю. Чучи, А.И. Шебановой и других ученых.

Эмпирическую базу исследования составили: международные правовые акты, законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов, а также коллективные договоры, локальные нормативные акты и акты судебных органов.

Степень научной разработанности темы

Вопросы правового регулирования расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника являлись предметом

1 9 рассмотрения некоторых ученых (Ломакина Л.А. , Рахматуллина Р.Н." ), но, несмотря на наличие научных работ, данная проблема все еще существует и требует дальнейшей разработки с учетом складывающихся экономических и социальных условий.

Научная новизна исследования и положения, выносимые на защиту.

Научная новизна исследования состоит в том, что работа является комплексным монографическим исследованием современного периода, в котором определены особенности расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника, выявлены соответствующие пробелы в действующем трудовом законодательстве РФ. Основные существенные выводы, характеризующие научную новизну исследования, отражаются в следующих положениях, выносимых на защиту.

1. Обосновывается, что инициатива работника на прекращение трудового договора в форме заявления (п. 3 ч. 1 ст.77, ст.80 ТК РФ) есть простой юридический факт, то есть реальное жизненное обстоятельство, .которое в силу норм права влечет наступление юридических последствий в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

2. Констатируется, что соглашение сторон о прекращении трудового договора (п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ, ст.78 ТК РФ) представляет собой сложный юридический состав, то есть сочетание юридических фактов, в силу нормы

Ломакина Л.А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика. Дис. . канд. юрид. наук: - М., 2006. - 189 с.

2 Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора. Дис. канд. юрид. наук: - М., 2011. - 209 с. 6 права необходимых для наступления юридических последствий. Элементами юридического состава является совокупность юридических фактов как обоюдное соглашение сторон и оформленная воля работодателя в виде приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора.

3. Доказывается, что при разрешении трудовых споров невозможно использовать отдельные нормы и институты гражданского права по аналогии к соглашению о расторжению трудового договора. Правовая природа соглашения сторон (ст. 78 ТК РФ) имеет трудоправовой характер.

4. Предлагается новая редакция статьи 78 ТК РФ: Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по взаимному соглашению сторон, оформленному в письменной форме как путем составления одного документа, подписанного сторонами, так и путем обмена документами посредством почтовой, телеграфной, телетайпной, телефонной, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору.

Письменная форма договора считается соблюденной в случае оформления прекращения трудового договора в соответствии с требованиями ст. 84.1 ТКРФ.

При заключении соглашения о расторжении трудового договора сторонам необходимо определить дату расторжения трудового договора, при этом день прекращения трудового договора не может быть более чем 6 (шесть) месяцев с момента заключения соглашения.

В соглашении стороны вправе определить особые условия расторжения трудового договора, согласовать сроки, размер и порядок компенсационных выплат и прочие обстоятельства.

Аннулирование соглашения также как и изменение такого соглашения возможно лишь при наличии добровольного волеизъявления сторон в письменной форме».

5. Вносится предложение расширить примерный перечень уважительных причин для прекращения трудового договора по инициативе работник в срок, указанный в заявлении работника, а также в случаях применения ст. 249 «Возмещение затрат, связанных с обучением работника» и ст. 348.12 ТК РФ «Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером».

Такими причинами являются:

- утрата трудоспособности работника; случаи установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора; иные случаи, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре».

6. Анализируются гарантии, предоставляемые работникам в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. Выделяются материальные гарантии: запрещение принуждения работника к увольнению по собственному желанию; соблюдение порядка и сроков увольнения; дифференциация правовых норм при увольнении отдельных категорий работников; и процессуальные гарантии: право работника на защиту от незаконного увольнения, право на обращение с иском в суд; право на рассмотрение трудового спора по существу с восстановлением работника на работе, с взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула; компенсацией морального вреда; и т.д.

7. Исследуется сущность понятия «злоупотребление трудовым правом». Обосновывается позиция, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом (п. 27 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ) имеет отношение только к работнику и не может быть применим к работодателю.

Теоретическая и практическая значимость

Теоретические выводы, сделанные в диссертации, дополняют и развивают положения современной науки трудового права.

Практическая значимость диссертационного исследования? заключается в том, что выводы, сформулированные в настоящей работе, развивают и дополняют отдельные положения науки трудового права, могут быть использованы в процессе совершенствования законодательства, при подготовке учебников, учебных и учебно-практических пособий, в учебной дисциплине «Трудовое право» - при чтении лекций, проведении практических занятий и специальных курсов.

Особое значение результаты настоящего исследования представляют для совершенствования образовательного процесса подготовки юристов, ориентированных на работу в организациях, осуществляющих юридическую помощь работодателю и населению.

Материалы диссертации могут быть использованы для последующих научных исследований в данной области;

Апробация результатов исследования: Работа подготовлена на кафедре гражданского и предпринимательского права Северо-Осетинского государственного университета имени К.Л. Хегагурова, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные выводы диссертанта опубликованы в научных статьях и обсуждались на 6-ой Международной:, научно-практической конференции «Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения» - Москва, МГЮА имени O.E. Кутафина. 2010г.

Структура диссертационного исследования обусловлена его предметом, целью и задачами. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения, списка нормативных правовых актов и использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Абаева, Татьяна Викторовна

Заключение

Юридический факт при прекращении трудового правоотношения.- это действие или событие, совершенное в определенном порядке. При нарушении условий факты не становятся юридическими.

Состав юридического факта - это самостоятельная правовая категория. Она охватывает собой как сами жизненные явления и процессы, так и отличающие их признаки, свойства, качества и условия, требования о которых вытекают из нормы права. Например, ст. 80 ТК РФ предусматривает возможность расторжения трудового договор по инициативе работника,закрепляя некоторые условия, при которых юридический факт (требование расторжения трудового договора) повлечет возникновение желаемых последствий в ; виде прекращения трудового-договора. При этом ч. 3 ст. 80 ТК РФ устанавливает, что в случае, когда заявление работника об увольнении по - его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения, им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения: работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора^соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Состав юридического, факта включает не только сам реальный жизненный процесс или явление, но и ряд "сопутствующих" элементов. При отсутствии какого-либо признака, свойства, условия наступления жизненного обстоятельства говорить о дефектности юридического факта просто нет смысла, поскольку и самого юридического факта нет, он еще. не наступил. Например^ соглашением сторон определен срок расторжения трудового договора (ст. 78). Требование работодателя о расторжении трудового договора в более ранний- срок, будет только фактическим обстоятельством, которое не может рассматриваться как юридический факт. В то же время^ требование работника о расторжении трудового договора' в срок, указанный в соглашении сторон, есть юридический, факт, влекущий' правовые последствия.

В большинстве случаев, установленных нормами трудового права, прекращение трудового отношения с конкретным работником происходит вследствие не только простого юридического факта как расторжение трудового договора, но также наступления несколько взаимосвязанных юридических фактов, предшествующих или сопутствующих расторжениютрудового договора.

Например, прекращение трудового отношения (ст. 78 ТК РФ) может иметь место в результате соглашения сторон и волеизъявления работодателя в форме оформления приказа (распоряжения) о, расторжении трудового договора. Одно лишь соглашение сторон само по себе еще не прекращает действия трудового правоотношения. Необходим сложный, юридический состав для такого прекращения. Это вытекает из ст. 84.1' ТК РФ.

Вместе с тем, прекращение\* трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) возможно! на основании' простого юридического факта - заявления работника. Как следует из ч. 5 ст. 80 ТК РФ по истечении-срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. То есть даже в случае неоформления прекращения трудового договора в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ, трудовое отношение прекращает свое действие.

Анализ ч. 2 ст. 80 ТК РФ также позволяет сделать вывод о существовании сложного юридического состава - соглашение работника и работодателя, при котором трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Из всех видов расторжения трудового договора расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) является наиболее бесконфликтным способом прекращения трудовых отношений. В нем в полной мере отражается принцип свободы договора, в соответствии с которым стороны, заключившие договор, вправе в любое время по взаимному согласию изменить или прекратить его.

Для большинства работников правовые последствия прекращения трудовых отношений по соглашению сторон и по собственному желанию идентичны и не сказываются на выборе ими основания прекращения трудового договора. В диссертации выделяются такие различия.

Инициатором расторжения трудового договора по соглашению сторон может выступать любая из его сторон. Для применения этого основания не требуется объяснения причин, побудивших принять такое решение.

ТК РФ не содержит прямого требования о форме и содержания соглашения о прекращении трудового договора, в связи с чем существуют различные мнения.

Представляется, что для того, чтобы иметь возможность в дальнейшем доказать факт наличия такого соглашения, целесообразно заключать его в письменной форме.

Такого же мнения придерживаются в основном^все ученые — трудовики. При этом Костян И.А. полагает, что соглашение сторон применительно к увольнению по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - это двусторонний письменный документ, содержащий условия прекращения трудовых отношений. Увольнение по соглашению сторон будет неправомерным, поскольку отсутствует само основание прекращения трудового договора.

С такой точкой зрения автор не согласен, так как отсутствие письменной формы договора не означает, что увольнение по этому обстоятельству молено признать незаконным.

Диссертант доказывает, что письменная форма договора считается соблюденной в случае оформления прекращения трудового договора в соответствии с требованиями ст. 84.1 ТК РФ.

В работе указывается, что соглашение о расторжении трудового договора в обязательном порядке должно содержать следующие условия:

- взаимное согласие на прекращение трудового договора, оговорены условия этого прекращения, аннулирование соглашения также как и заключение такого соглашения возможно лишь при наличии добровольного волеизъявления сторон, и также в письменной форме; срок прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо и законно в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. 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.

Работодатель независимо от своего согласия обязан уволить работника по истечении установленного срока, если за этот период не произошло одно из трех событий: работник передумал увольняться и отозвал свое заявление, выразив тем самым свою волю, по окончании срока предупреждения обе стороны трудовых отношений решили продолжить действие трудового договора (необходимо взаимное волеизъявление работника и работодателя), работник был уволен по иному основанию (необходима либо воля работодателя, либо обстоятельства, не зависящие от воли сторон).

Относительно формы отзыва заявления об увольнении по инициативе работника, автор считает возможным законодательно закрепить письменную форму.

Предлагается расширить примерный перечень уважительных причин для прекращения трудового договора по инициативе работник в срок, указанный в заявлении работника, а также в случаях применения ст. 249 «Возмещение затрат, связанных с обучением работника» и ст. 348.12 ТК РФ

Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером». Ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ изложить в следующей редакции:

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительным причинам, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Уважительными причинами расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) являются:

- утрата трудоспособности; случаи установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;

- иные случаи, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре.

По мнению диссертанта, все гарантии, предоставляемые работникам в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника, следует классифицировать на: неимущественные - обеспечение хранения и передачи персональных данных работников в связи с увольнением; имущественные — выплата выходного пособия отдельным категориям граждан (военнослужащим), в случаях, установленных в соглашении о расторжении трудового договора по соглашению сторон и т.д.

Материальными гарантиями, предоставляемыми работникам в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника являются: запрещение принуждения работника к увольнению по собственному желанию; соблюдение порядка и сроков увольнения; дифференциация правовых норм при увольнении отдельных категорий работников.

К процессуальным гарантиям следует отнести: право работника на защиту от незаконного увольнения, связанное с его правом обращения, в суд с иском; право на рассмотрение трудового спора по существу с восстановлением работника на работе с одновременным взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула; компенсацией за моральныйвред; порядок и сроки рассмотрения трудового спора; исполнение решения суда и т.д.

Критериями оценки правомерности прекращения трудового договора по соглашению сторон с работодателем и по собственному желанию работника, как правило, являются наличие законного основания и соблюдение установленной процедуры прекращения договора.

Увольнение также может быть признано незаконным, если работник что-либо утаил, недоговорил и т.д., т.е. злоупотребил правом (п. 27 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ).

Проанализировав различные подходы к определению понятия "злоупотребление правом", автор приходит к выводу, что лексическое значение этого понятия дает основание для вывода о том, что действия по злоупотреблению правом может совершить лишь то лицо, которое обладает соответствующим правом, в ином случае ему злоупотребить нечем. Как следствие, в качестве злоупотребления правом не могут быть квалифицированы действия при отсутствии самого права либо действия, не связанные с осуществлением каких-либо прав.

В работе рассматриваются действия работодателя, направленные на уклонение от исполнения судебного акта в качестве одного их аспекта злоупотребления своим правом со стороны работодателя. Однако диссертант полагает, что в этом случае не наступает последствие для работодателя -отказ судебных органов в защите права. Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г.) в основном имеет отношение только к работнику.

Каждая глава работы содержит выводы и практические предложения доктринального характера и рекомендации по совершенствованию законодательства.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Абаева, Татьяна Викторовна, 2011 год

1. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Международное публичное право. Сборник документов. М., 1996. Т. 1.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1994. - № 12.

3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) // СЗ РФ, 08.01.2001, N 2, ст. 163,

4. Конвенция Международной Организации Труда № 29 от 28.06.1930 г. «Относительно принудительного или обязательного труда» // Ведомости ВС СССР. 1956. - № 13. - Ст. 279.

5. Конвенция Международной Организации Труда № 95 от 01.07.1949 г. «Относительно защиты заработной платы» // Ведомости ВС СССР. 1961. - № 44. - Ст. 447.

6. Конвенция Международной Организации Труда № 105 от2506.1957 г. «Об упразднении принудительного труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001.- № 50. - Ст. 4649.

7. Конвенция Международной Организации Труда № 111 от2506.1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятости» // Ведомости ВС СССР. 1961. - № 44. Ст. 448.

8. КонституцияРоссийской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. - № 1. - Ст. 1.1. Нормативно-правовые акты:

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. - № 1 (ч. 1).-Ст. 3.

10. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 22.07.2010) "О занятости населения в Российской Федерации" // СЗ РФ, N 17, 22.04.1996, ст. 1915

11. Закон Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. - № 73.

12. Федеральный закон от 10.01.2002 N 1-ФЗ (ред. от 08.11.2007) "Об электронной цифровой подписи" // СЗ РФ, 14.01.2002, N 2, ст. 127.

13. Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-Ф3 (ред. от 09.03.2010) "Об альтернативной гражданской службе" // СЗ РФ, 29.07.2002, N 30, ст. 3030

14. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" // СЗ РФ, 31.07.2006, N31 (1 ч.), ст. 3448

15. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства Российской Федерации. -2007. № 1 (1 ч.).-Ст. 18.

16. Федеральный закон от 03.06.2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. - № 23. - Ст. 2756.

17. Иные нормативно-правовые акты:

18. Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. N 187 "О размере возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность" // СЗ РФ 2003. N 14. Статья 1285

19. Правовые акты социального партнерства:

20. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 гг. // Российская газета. — 2010.1. Судебная практика:

21. Постановление Европейского суда по правам человека по делу Бурдов (Вигёоу) против России от 7 мая 2002 г. // Российская газета. 2002. 4 июля.

22. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 24.11.1978 N 10 (ред. от 30.11.1990) "О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих" // В данном виде документ опубликован не был

23. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31.10.1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1996.- № 1.

24. Обзор законодательства и судебной практики за третий квартал 2003 г., утв. Постановлениями Президиума ВС РФ от 03.12.2003 и 24.12.2003// В данном виде документ опубликован не был

25. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации

26. Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2010. - № 2.

27. Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 N 48-В08-6

28. Кассационное определение Пермского краевого суда 2010 г. Электронный ресурс. Режим доступа http://www.trudovoikodelcs.ru/praktika/praktikal77resh 12.shtml

29. Решение Калачевского районного суда Волгоградской области. 2009 г. Электронный ресурс. Режим доступа www.trudovoikodeks.ru/praktika/praktikal77resh7.shtml1. Научная литература:

30. Агарков М.М. Проблема злоупотребления правом в советском гражданском праве // Известия АН СССР. 1946. N 6.

31. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника // Дисс. канд. юр.наук // М. 2007.

32. Агафонова Г.А., Егорова O.A., Гусов К.Н., Федин В.В. Судебная практика по трудовым спорам. М., 2010. 304 с.

33. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Монография . М: Проспект, 2008. 344 с.

34. Алексеев С.С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. 1. М: Юрид. лит, 1982.-280 с.

35. Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация // Советское государство и право. 1987. - № 6. - С. 14-18.

36. Алексеев С.С. Проблемы теории права. В 2-х т. Т. 1. — Свердловск, 1972.-355 с.

37. Амирбеков К.И. Характеристика законности и правопорядка в период построения правового государства в России // Право и жизнь. 2002. N 51

38. Андреева JI.A., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. 128 с.

39. Ю.Архипов В.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение? // Законодательство и экономика. 2008. N 2. С. 23 34.

40. П.Архипов В.В. Рекомендации работодателю по применению новых положений ТК РФ // Трудовые споры. 2006. - № 9. - С. 21 - 25.

41. Ашихмина A.B. Аналогия в советском трудовом праве. Дис. . канд. юрид. наук: 12.00.05 Свердловск, 1979. - 172 с.

42. Ашихмина A.B. Субсидиарное применение норм других отраслей права к трудовым отношениям // Социальное управление и право. Свердловск, 1977. Вып. 61.

43. Баринов О.В. Юридические факты в советском трудовом праве. Автореф. дис. канд. юрид. наук. Л. 1980.

44. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права //Советское государство и право. 1971. - № 10. - С. 51.

45. Батий М.Й. Законность и правопорядок в условиях формирования правового государства // Становление правового порядка в российском законодательстве: реальность и перспективы. Саратов. 2004. N 5. С.45.

46. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Издательство Казанский университет. 1976.

47. Бержель Ж.-Л. Общая теория права. М., 2000. 443 с.

48. Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право. 2003. N 7. С. 23-28.

49. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. М., 2004. - 226 с.

50. Буянова М.О. Прекращение трудового договора по соглашению сторон Электронный ресурс. Режим доступа www.hr-portal.ru

51. Васильев Ю.С. Взаимодействие права и морали // Советское государство и право. 1966. N 11. С. 20;

52. Васьков П.Т. Основы теории государства и права. М., 1997. С. 37.

53. Витрук H.B. О юридических средствах обеспечения реализации и охраны прав советских граждан // Правоведение. 1964. N 4.С. 37

54. Воробьева Е.В. Как грамотно уволить и уволиться. М.: Эксмо, 2007. С. 269.

55. Гаврилина A.A. Гарантии и компенсации // Трудовое право. 2004. -№4-5.- С. 79-81.

56. Гейхман B.JI. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: диссертация. М. 2006;

57. Гейхман B.JL, Медведев О.М. Трудовой договор (современные проблемы): Научно-практическое пособие. М.: РПА МЮ РФ, 2003.

58. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. -Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. 180 с.

59. Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса РФ и способы их устранения // Научные труды РАЮН. В 3-х томах. М.: Юрист, 2008, Вып. 8 Т. 2. - С. 778-784

60. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России (средства, механизм, источники и особенности). Дис. . канд. юрид. наук: СПб., 2006. - 209 с.

61. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: монография. М.: РПА МЮ РФ, 2004. - 334 с.

62. Долова А.З. Значение и функции юридических фактов в трудовом праве // Право и государство: теория и практика. М.: Право и государство, 2009, № 8 (56). - С. 35-38

63. Долова А.З. Основания прекращения индивидуального трудового правоотношения как юридические факты // Юридическое образование и наука. М.: Юрист, 2009, № 4. - С. 33-36

64. Долова А.З. Правопрекращающие юридические факты при увольнении по соглашению сторон и по собственному желанию // Вестник Кабардино-Балкарского государственного университета. Нальчик: Изд-во Каб.-Балк. ун-та, 2010, Вып. 4. - С. 14-16.

65. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: Монография. М.: Проспект. 2009.

66. Дресвянкин В.Б. Пробелы в российском трудовом праве. Монография Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2004. - 136 е.

67. Емельянов А. Увольнение по соглашению сторон и по собственному желанию работника // «Корпоративный юрист» № 12, декабрь 2008

68. Ермаков C.B. С работниками не расставайтесь! Если же приходится расставаться делайте это грамотно! // Предприниматель без образования юридического лица. 2006. N 2. С. 26-28.

69. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. 2007. N 3.

70. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007. 620 с.

71. Ершова Е. А., Попонов Ю. Г. Увольнение по собственному желанию : Новые аспекты правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника //Трудовое право. -2005. № 2 (60) - С. 4 - 12.

72. Жилин Г.А., Коробченко В.В., Маврин С.П., Нуртдинова А.Ф., и др. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие М.: Проспект, 2011. - 296 с.

73. Зайцев Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена// Спорт: экономика, право, управление", 2008, N 3. С. 14.

74. Захаров А.В. Прекращение трудового договора по соглашению4сторон // Право и экономика. 2007. N 4. С. 89-95.

75. Захаров В.Н., Цыбуленко А.П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. М.: Юрид. мир, 2008, № 3. - С. 2329.

76. Захаров Ю.Ю. Интерес в осуществлении гражданских прав // Арбитражная практика. 2003. N 7. С. 17.

77. Зверев C.B. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений. Автореф. дис. . канд. юрид. наук М., 2007. - 29 с.

78. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. - 372 с.

79. Иванова Р.И. Основы конституционного строя // Комментарий к Конституции РФ / Под общ.ред. Ю.В. Кудрявцева. М., 1996. С. 44.

80. Иванова Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудового правоотношения. Проблемы и комментарии // Трудовое право. 2009. - № 10.- С. 61-75.

81. Игнатьев В. Договор траста и смежные правовые конструкции в международном частном и гражданском праве Республики Молдова // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. N 3.

82. Исаков В.Б. Проблемы теории юридических фактов. Автореф. дис. . докт. юрид. наук. Свердловск, 1985.

83. Исаков В.Б. Фактический (юридический) состав в механизме правового регулирования. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. — Свердловск, 1975.

84. Исаков В.Б. Юридические факты в советском праве. М., 1984.

85. Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства // Правоведение. — 1966. № 3. - С. 50 — 51.

86. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М. 1958.

87. Карташов В.Н. Карташов В.Н. Юридическая практика как объект (предмет) правовой науки // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. Нижний Новгород: Изд-во Нижегор. акад. МВД России, 2010, № 1(12).

88. Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М. 1958.- 161 с.6 6. Кисе лев И .Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) М.: Интел-Синтез, 2003. - 160 с.

89. Кисел ев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М.: Дело, 1999. - 728 с.

90. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005. -352 с.

91. Колеватова B.C. Понятие юридического факта а трудовом праве // Вестник УдГУ. 2000. № 1.

92. Колюшин Е.И. Муниципальное право России: Курс лекций. М.: Издательство "НОРМА", 2008.С. 23.

93. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. СПб., 2003. С. 188.

94. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений -М., 2007. 160 с.

95. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. - № 6. - С. 25-32.

96. Костян И.А. Прекращение трудового договора. 3-е изд., перераб. и доп. М.: МЦФЭР, 2007.

97. Красавчиков O.A. Категории науки гражданского права. Избранные труды: Т. 2. М. 2005.

98. Красавчиков O.A. Юридические факты в советском гражданском праве. М., 1958.

99. Кручинин A.B. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России. Дис. . канд. юрид. наук: 12.00.05 Пермь, 2003. - 171 с.

100. Курбатов А. Защита прав и законных интересов предпринимателей в публичных отношениях: Порядок реализации и проблемы правоприменения // Приложение к журналу "Хозяйство и право". 2009. N 1. С. 16 17.

101. Куренной A.M. Правовое регулирование прекращения трудового договора//Законодательство. 2003. N 1. С. 33-38.

102. Куренной A.M. Трудовые споры. Практический комментарий М.: Дело, 2001.-448 е.

103. Лепешкин А.И. Правовое положение советских граждан. М., 1968, стр. 6.

104. Лившиц Р.З. Теория права. М. 1994. 137 с.

105. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989.

106. Литавор О.В. Увольнение по соглашению сторон. Электронный ресурс. — Электрон.дан. — М., 2009. — Режим доступа http://www.cfin.m/management/people/laborlaw/quitbyagreement.shtml; свободный

107. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1900. - 356 с.

108. Лозко В.А. Правовое регулирование заключения трудового договора: автореф. дис. . канд. юрид. наук. -М., 2009.- 182 с.

109. Ломакина Л.А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика. Дис. . канд. юрид. наук: 12.00.05 М., 2006. - 189 е.

110. Лушников A.M., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права -С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2006. 940 с.

111. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 547; Малов В. Расторжение трудового договора поинициативе работника и по соглашению сторон // Советская юстиция. М.: Юрид. лит., 1971, № 7. - С. 16-18.

112. Малеин Н.С. Юридическая ответственность и справедливость. М., 1992. Малиновский A.A. Злоупотребление правом. М., 2000.

113. Мартынович С.Ф. Философский анализ научного факта. Саратов. 1973.

114. Матузов Н.И. Субъективные права граждан РФ. М., 1996. С. 129.

115. Миронов В.И. Практика новейшего трудового законодательства. М.: Дело, 2006. С. 317 329.

116. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2009.- 864 с.

117. Миронов В.И. Экспертное заключение N 1. Работодатель лишен права увольнения работника в период временной нетрудоспособности. Однако работник может расторгнуть трудовой договор с работодателем в этот период // Трудовое право", 2006, N 12.

118. Мицкевич A.B. О гарантиях прав и свобод граждан РФ // Российская юстиция. 1997. N 8. С. 14-19.

119. Мордовец'A.C. Гарантии прав личности: понятие и классификация // Теория государства и права / Под ред. Н.И. Матузова, A.B. Малько. М., 2001.

120. Мосейчук М.А. Трудовые договоры их виды, содержание и порядок заключения // Заработная плата. - 2003. - № 5. — С. 49-56.

121. Никитинский В.И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС: Сборник статей. М.: Изд-во АН СССР, 1960. - С. 194-203.

122. Нисселович Л.Н. История заводско-фабричного законодательства Российской империи. СПб.:М-во фин., 1883. - Ч. 1. - 359 с.

123. Новичкова Ю.В. Расторжение трудового договора по инициативе работника: другие случаи невозможности продолжения работы (ч. 3 ст. 80

124. ТК РФ) // Трудовые споры. М.: Изд. Дом "Арбитражная практика", 2007, № 8. - С. 46-48

125. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах. Под ред. М.Н. Марченко. Том 2. Теория права. М. 1998.

126. Орловский Ю.П. Трудовое право не ответило на вызов экономического кризиса// Трудовое право. 2009. N 3. С. 7.

127. Осипов Г.В. Социологический энциклопедический словарь. М., 1998.

128. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006;

129. Патюлин В.А. Субъективные права граждан: основные черты, стадии, гарантии реализации // Советское государство и право. 1974. - № 6.-С. 25.

130. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. — М.: Изд-во АН СССР, 1955. -231 с.

131. Пашков A.C. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. - № 6. - С. 58.

132. Передерин C.B. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. Автореф. дис. . д-ра юрид. наук-М., 2001.-50 с.

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

134. Рабинович П.М. Проблемы теории законности развитого социализма. Львов, 1979.С. 80.

135. Рабинович-Захарьин С. JI. Единство и дифференциация советского трудового права. М., 1947. - 319 с.

136. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора. Дис. . канд. юрид. наук: М., 2011. - 209 с.

137. Реутов В.П. К вопросу о секундарных правоотношениях в советском праве // Государство, право, законность. Выпуск № 3. Ученые записки Пермского университета. № 264. Пермь, 1972. 171 с.

138. Рождественский А. Основы общей теории права. М., 1912. С. 144 -146; Он же. Теория субъективных прав. М., 1913. С. 259 260.

139. Самощенко И.С. Охрана режима законности Советским государством. М., 1960. С. 64.

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

141. Синюков В.Н. Юридические факты в системе общественных отношений. Автореф. . дис. канд. юрид. наук. Свердловск. 1984.

142. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих М.: Юрид. лит., 1969. - 183 с.

143. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л. 1980.

144. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1977. - 216 с.

145. Снегирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. -1964.-№ 11.-С. 15-22.

146. Социально-экономические права человека: практические и теоретические проблемы: Сборник научных трудов. Вып. 5: Правовая защита и ответственность / Отв. ред.: Передерин C.B. Воронеж: Изд-во Воронеж, гос. ун-та, 2009. - 336 с.

147. Сошникова Т.А., Желтов О.Б. Трудовое право: курс лекций. -М.:Эксмо, 2010.-272 с.

148. Строгович М.С. Правовые гарантии законности в РФ. М., 1970. Теория государства и права / Под ред. A.M. Васильева. М. 1977. 374 с.

149. Теория государства и права: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. М. 1968. 548 с.

150. Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. М., 1997.

151. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. Т. I. Москва. 1935.

152. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — 1968. -№11.- С. 45.

153. Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Автореф. дис. докт. юрид. наук. -М., 1969, стр. 13.

154. Толстой Ю.К. К теории правоотношения. JL 1959.

155. Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. С. 146, 163.

156. Трудовые споры: Учебно-практическое -пособие / Под ред. Куренного A.M., Сосны Б.И. Кишинев, 2004. С. 23.

157. Флейшиц Е.А. Момент перехода права собственности по договору купли-продажи в гражданском праве крупнейших иностранных государств и СССР // Ученые труды ВИЮН. Вып. 9. М., 1947. С. 328.

158. Французова JI.B. Увольняем без проблем и последствий. М.: Индекс-Медиа, 2007. С. 25.

159. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И:С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби; Проспект, 2006. 108 с.

160. Чуча С. Ю. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, связанных с коллективными трудовыми спорами // Вестник Омского университета, 1999, вып. 2, 159 с.

161. Шорина Е.В. Гарантии законности в деятельности органов государственного управления // Правовые гарантии законности в СССР. М., 1962. С. 95- 137.

162. Юдин A.B. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Трудовое право. 2007. N 10. С. 32 36.

163. Albuquerque. ResponsabilidadeProcessualporLitigancia de Ma Fe, Abuso de Direito e Responsabilidade Civil emVirtude de ActosPraticados no Processo. Coimbra, 2006. P. 82;

164. Cordeiro. Da boa fe no direito civil. Lisboa, 1980. P. 670.

165. Laurent. Principes de droit civil français 3d ed. Paris, 1875.

166. Savigny. System des heutigenrömischenRechts. B. III. 1840. P. 5-6.

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