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

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника  
  
**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Агафонова, Галина Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

179

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Агафонова, Галина Александровна

Введение.

Глава 1. Общие положения о прекращении трудовых отношений

§ 1. Понятие и основания прекращения трудового договора.

§ 2. Принципы прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

Глава 2. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

§ 1. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем

§ 2. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

§ 3. Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Глава 3. Основания прекращения трудового договора с руководящими работниками организации при отсутствии с их стороны виновных действий.

§ 1. Прекращение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера).

§ 2. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника"

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время остро стоит вопрос о соблюдении установленной правовой регламентации прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, в связи с реорганизацией организаций, их банкротством, сокращением численности или штата работников, изменением места расположения организации, сменой собственника, изменением подведомственности и др. В таких ситуациях работник как сторона трудового отношения нуждается в правовой защите.

Вместе с тем, проблемы, связанные с прекращением трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, в действующем трудовом законодательстве полностью не разрешены.

Вопросы, связанные с ликвидацией организаций или со структурными изменениями, проводимыми в них, необходимостью недопущения нарушений прав работников, обусловленных пренебрежительным отношением работодателей к нормам действующего трудового законодательства, требуют серьезного научного анализа и осмысления.

Кроме того, изменения, вызванные значительным увеличением числа оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с принятием как самого Трудового кодекса РФ, так и Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации .»', обусловили актуальность избранной темы работы.

Процесс формирования и дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства многогранен и тесно связан с деятельно

1 Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ " // СЗ РФ. 2006. N 27. ст. 2878. стью органов по применению трудового законодательства. С учетом внесения значительных изменений в трудовое законодательство правоприменительная деятельность в этой сфере приобретает особую важность.

Анализ судебной практики разрешения трудовых споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника свидетельствует о том, что принятый в 2001 г. Трудовой кодекс РФ, с последующими изменениями, 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 инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, всестороннее исследование этих вопросов является своевременным.

Необходимость исследования данной проблемы продиктована тем, что такие основания являются исключением из общего правила, что требует серьезной теоретической оценки в соотношении с принципами трудоправо-вого регулирования, в первую очередь, с принципом стабильности трудового отношения.

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

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

Цель и задачи исследования

Целью диссертации является комплексное исследование отношений, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, анализ судебной практики и выработка на этой основе предложений по совершенствованию норм права.

Достижение указанной цели осуществлялось посредством решения следующих основных задач:

- исследование содержания и соотношения понятий «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника», «аннулирование трудового договора»;

- выделение признаков прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника;

- определение принципов, предопределяющих особенности прекращения трудовых отношений по исследуемым обстоятельствам;

- проведение анализа соответствующих правовых норм, регулирующих прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника;

- выявление пробелов в действующем трудовом законодательстве по данной проблеме;

- рассмотрение наиболее часто допускаемых ошибок при расторжении трудового договора по исследуемым основаниям;

- использование международного опыта при дальнейшем совершенствовании российского трудового законодательства.

Методологическая и теоретическая основы исследования

В основу диссертационного исследования положены общенаучные методы познания: диалектический, исторический, метод логического анализа, сравнительно-правовой. В работе также применяются такие специальные методы исследования, как системный, технико-юридический, структурно-функциональный и др.

Теоретической основой исследования послужили труды российских ученых - специалистов в области трудового права, исследовавших проблемы трудового отношения и трудового договора: А.А. Абрамовой, К.А. Абжано-ва, Е.А. Акоповой, Н.Г. Александрова, Э.Н. Бондаренко, Н.А. Бриллиантовой, Л.Ю. Бугрова, B.J1. Гейхмана, С.А. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, А.Д. Зайкина, ЕЛО. Забрамной,

С.А. Иванова, И.Я. Киселева, A.M. Куренного, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, К.Д. Крылова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, О.М. Медведева, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.И. Ставцевой, В.Н. Скобелкина, И.О. Снигиревой, В.Н. Толкуновой, Л.С. Таля, Е.Б. Хох-лова, О.С.Хохряковой, Л.А. Чикановой и других ученых.

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

Эмпирическую базу исследования составили: Конституция РФ, международно-правовые акты, законодательство РФ, нормативные правовые акты субъектов РФ, а также соглашения различного уровня и коллективные договоры, акты судебных органов.

В настоящем исследовании широко использована практика рассмотрения трудовых дел в Московском городском суде и ряда других судов.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации правовых норм, касающихся прекращения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

Предмет исследования составляют теоретические и практические вопросы правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

Научная новизна исследования состоит в том, что работа является первым после принятия Трудового кодекса РФ в науке российского трудового права современного периода монографическим исследованием, в котором определены особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника, выявлены соответствующие пробелы в действующем трудовом законодательстве РФ.

Научная новизна работы определяется самой темой и подходом к ее исследованию, предложенной постановкой цели и задач, основными теоретическими выводами и предложениями по совершенствованию законодательства, относящихся к прекращению трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.

Основные существенные выводы, характеризующие научную новизну исследования, отражаются в следующих положениях, выносимых на защиту.

1. К предпосылкам прекращения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника относятся:

- изменение юридически значимого интереса работодателя, имеющее в своей основе экономическую или иную основу;

- инициатива прекращения трудового договора, принадлежащая работодателю;

- нормы права, адекватно отражающие интересы обеих сторон трудового отношения и допускающие односторонний отказ от исполнения трудового договора по инициативе работодателя.

2. Обосновывается, что прекращение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника не является формой ответственности, хотя и связано с лишением субъективных прав работника по трудовому договору. Для прекращения трудового договора в указанных случаях не требуется наличие правонарушения.

3. Доказывается, что правовая модель прекращения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника представляет собой разновидность правового дозволения на фоне общего запрета. В основе применения такого режима зачастую лежит обоснованное (экономически, социально) желание законодателя предоставить работодателю определенные преимущества.

4. Предпринята попытка дальнейшего решения проблемы соотношения понятий «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение».

При этом под прекращением следует понимать с одной стороны, правовую категорию, содержащую основания прекращения трудового договора, а с другой стороны, юридический факт завершения трудовых отношений по волеизъявлению обеих сторон трудового договора либо по обстоятельствам, независящим от воли сторон. «Расторжение» трудового договора следует рассматривать как прекращение трудовых отношений односторонним волеизъявлением работника или работодателя. «Увольнение» есть правовое последствие прекращения и расторжения трудового договора.

5. Впервые сформулированы основные принципы правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника:

- Установление ограничения права работодателя на прекращение трудового отношения, обязательного обоснования работодателем расторжения трудового договора с работником.

- Обеспечение права работника на предупреждение о расторжении трудового договора в разумный срок.

- Обеспечение права работника на соблюдение процедуры расторжения трудового договора. £

- Обеспечение права работника на выходное пособие.

- Обеспечение права работников на защиту от необоснованных и произвольных увольнений.

- Возложение бремени доказывания законности расторжения трудового договора на работодателя.

6. Дается авторское определение понятия вины - это предусмотренная законом негативная юридическая оценка действий лица, основанная на анализе психического отношения субъекта дисциплинарного правонарушения к своему поведению и последствиям своих действий, выразившегося в форме умысла или неосторожности и являющаяся основанием привлечения лица к дисциплинарной ответственности.

7. Утверждается, что законодатель в части 4 статьи 81 ТК РФ необоснованно расширил понятие ликвидации организации, включив в него прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, а Верховный Суд РФ приравнял к филиалам также и отделы, цеха, участки и т.д. Такой подход к понятию «ликвидация» противоречит действующему трудовому и гражданскому законодательству РФ и должен быть исключен.

8. Предлагается дополнить ст. 81 ТК РФ нормой о том, что при расторжении трудового договора по п. 1 и п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодателю необходимо в письменной форме разъяснять работнику об обращении в двухнедельный срок в органы службы занятости; а ч. 2 ст. 178 ТК РФ изложить в следующей редакции: «средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после прекращения трудового договора работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен».

9. Обосновывается необходимость в статью 179 ТК РФ внести изменения, дополнив ее отсылкой к иным федеральным законам, которыми предусмотрены иные лица, имеющие преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

10.Часть 3 статьи 373 ТК РФ, начиная со второго предложения, изложить в следующей редакции: "При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти календарных дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в суд", а часть 4 ст. 373 ТК РФ следует исключить.

11. Включить в п. 2 ст. 278 ТК РФ в качестве гарантии для руководителя организации минимальный срок его предупреждения собственником об увольнении.

12.Указывается на необходимость устранения различия терминов. В Федеральном законе «Об акционерных обществах» (п. 4 ст. 69) и в Федеральном законе «Об обществах с ограниченной ответственностью» (п.п. 4 п. 2. ст. 33) «досрочное прекращение полномочий» заменить на «досрочное прекращение трудового договора», как это указано в п. 2 ст. 278 ТК РФ.

13.Внесен ряд других предложений, направленных на совершенствование действующего трудового законодательства в области правового регулирования прекращения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что обоснованные в нем выводы и предложения развивают и дополняют ряд положений науки трудового права и могут быть использованы в учебном курсе по российскому трудовому праву при чтении лекций, спецкурса «Трудовой договор», проведении практических занятий.

Практическая значимость работы заключается в том, что выводы и рекомендации, которые содержатся в диссертации, могут быть использованы в процессе совершенствования механизма правового регулирования труда, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, а также при разработке изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Апробация результатов исследования. Работа подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения работы изложены в четырех опубликованных статьях.

Достоверность и обоснованность научных положений и выводов, содержащихся в диссертации обеспечена применением современных методов исследования, системным анализом источников материального права, а также использования собственного практического опыта работы автора.

Объем и структура работы определяются целью и задачами диссертационного исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения и списка нормативных правовых актов и специальной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Агафонова, Галина Александровна

Заключение

В диссертационном исследовании предложено авторское видение проблемы правового регулирования прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.

В результате проведенного анализа проблемы сделаны следующие выводы.

1. Представляется, что доктрина и юридическая практика нуждаются в определении правовой природы одностороннего расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. Как показывает анализ судебной практики, большинство ошибок правоприменителей связано с неправильным пониманием сущности одностороннего прекращения трудового договора.

Другой практической проблемой являются вопросы порядка оформления прекращения трудового договора и предоставления гарантий работникам.

2. При исследовании пределов осуществления субъективного права работодателя на расторжение трудового договора, которые определяются правовыми ограничениями, установлено, что не допускается злоупотребление правом со стороны работодателя, он должен действовать разумно и добросовестно. Бремя доказывания возлагается на работодателя.

3. Наличие единства принципов, закрепленных в новом Трудовом кодексе РФ, могло бы послужить действенной законодательной основой создания максимально эффективных моделей правового регулирования всего спектра отношений, составляющих предмет трудового права, которые бы обеспечили определенное единство системы отрасли трудового права. Результативное реформирование трудового права, в свою очередь, в состоянии послужить фактором нормализации функционирования рынка труда, способствовать решению актуальных проблем в сфере социально-трудовых отношений и выступать дополнительным условием установления в нашем обществе стабильности и социального согласия.

Исследование и выявление системы внутриотраслевых принципов является необходимым условием решения современных проблем российского трудового права.

4. Используя положительный опыт правового регулирования вопросов расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя в конвенциях МОТ, действующее трудовое законодательство РФ предлагается дополнить внутриотраслевыми принципами.

Сформулированные в настоящем исследовании принципы прекращения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, обладают глубокими самостоятельными свойствами, которые могут служить основой для формирования системы принципов института «трудовой договор».

5. Расширение понятия «ликвидация организации» и приравнивание к ней случаев ликвидации филиалов, представительств, обособленных подразделений, а также цехов, отделов, участков не является обоснованным.

Обособленные структурные подразделения не являются стороной трудового договора, работодателями, заключают трудовые договоры от имени юридического лица - организации, которая должна нести все обязанности, возникающие из трудового договора.

6. На практике возникают трудности при применении ст. 178 ТК РФ, поскольку законодатель не установил перечня исключительных случаев, при наступлении которых средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня прекращения трудового договора, при этом орган службы занятости по своему усмотрениюрешает, какие случаи являются исключительными.

Такое положение, по нашему мнению, нельзя считать правильным. Перечень таких случаев необходимо определить законодательно либо уточнить данную норму, предоставив во всех случаях работникам выходное пособие за третий месяц при обращении в двухнедельный срок в органы службы занятости.

7. Положения Трудового кодекса РФ не предусматривают обязанности работодателя разъяснять работнику необходимость обращения в двухнедельных срок в органы службы занятости. На наш взгляд, такое разъяснение представляется необходимым, более того, оно должно быть осуществлено в письменной форме, поскольку это напрямую связано с гарантиями, предоставляемыми работникам в связи с их безвиновным увольнением.

8. Необходимо разграничивать сокращение численности и сокращение штата. Во-первых, на основании языкового толкования, ибо законодатель использует между ними разделительный союз "или". Во-вторых, исходя из этимологии слов "численность" и "штат", где "численность" выражается в каком-нибудь количестве, а "штат" - положение о числе работников и должностей, их функциях и окладах. В-третьих, в связи с различными фактическими обстоятельствами, лежащими в основе: при сокращении численности нужны работники по данной профессии, специальности, но в силу каких-то причин их общее число должно уменьшиться. Сокращение же штатов предполагает исключение какой-либо-должности из штатного расписания (например, заместителя главного бухгалтера) либо упразднение одной или нескольких штатных единиц, предусмотренных штатным расписанием.

9. На законодательном уровне необходимо определить категорию «деловые качества». Предложенное Пленумом Верховного Суда РФ определение деловых качеств работника нельзя признать удачным. Оно требует определенной корректировки и уточнения. Под «деловыми качествами» работника необходимо понимать: уровень образования, квалификацию, опыт работы по данной специальности или аналогичным специальностям (должностям).

10. На сегодняшний день четкое определение понятия «аттестация» в Трудовом кодексе РФ отсутствует, что не может не отражаться негативным образом на правоприменительной практике.

Анализируя мнения ученых в науке трудового права, в настоящей работе отмечается необходимость введения особого вида аттестации - аттестация работников на предмет соответствия занимаемой должности или выполняемой работе, под которой следует понимать проводимую работодателем в установленном порядке проверку знаний, навыков и умений работника, обусловленную обнаруженными фактами неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Наряду с обязательной периодической аттестацией работников данная аттестация является самостоятельным видом аттестации.

11. На практике возникают различные вопросы, связанные с применением ст. 75 ТК РФ - трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, и соответственно п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - расторжение трудового договора. Решение данной проблемы возможно путем внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, детализирующих случаи "смены собственника имущества организации", позволяющих разъяснить это понятие, как это истолковал Пленум Верховного Суда в Постановлении № 2 от 17.03.2004 г. (пункт 32).

12. Полагаем, что п. 2 ст. 278 ТК РФ и ст. 279 ТК РФ должны быть текстуально доработаны законодателем таким образом, чтобы исключить разное толкование одного и того же понятия «прекращение трудового договора с руководителем по решению уполномоченного органа», путем исключения из ст. 279 Трудового кодекса РФ словосочетания «при отсутствиивиновных действий (бездействия) руководителя».

13. Федеральный закон «Об акционерных обществах» (второй абзац пункт 4 ст. 69) предусматривает возможность досрочного прекращения полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), а ТК РФ (п.2 ст. 278) прекращения трудового договора с руководителем организации. В работе отмечается, что эти понятия будут тождественными в том случае, если, в конечном счете, принятие решения о прекращении полномочий либо досрочное прекращение трудового договора повлечет за собой расторжение трудового договора.

14. Статья 279 Трудового кодекса РФ сформулирована законодателем нечетко, что повлекло за собой ее различное толкование. В науке трудового права существует мнение, что до выплаты руководителю организации компенсации в размере, определяемом его трудовым договором, увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ произведено быть не может, иначе оно должно быть признано судом незаконным, а уволенное лицо - подлежащим восстановлению на работе в прежней должности. Однако такая позиция ученых не всегда разделяется судебными органами. К сожалению, этот вопрос не разрешен и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.).

Проанализировав научные подходы к понятиям гарантии и компенсации, законодателю предлагается внести изменение в ТК РФ, чтобы исключить двойное толкование нормы ст. 279 ТК РФ: является ли это гарантией, несоблюдение которой влечет за собой восстановление уволенного работника, либо компенсацией, взыскание которой возможно и после прекращения трудового договора, что не является нарушением порядка увольнения.

15. Выявленные в диссертации проблемы не являются исчерпывающими, что требует дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства РФ и науки трудового права.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Агафонова, Галина Александровна, 2007 год

1. Конституция РФ.

2. Всеобщая декларация прав человека (принята 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. 5 апреля 1995.

3. Декларация прав и свобод человека и гражданина РФ от 22 ноября 1991 г. // Ведомости РСФСР. 1991. № 52. Ст. 1865.

4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998 на 86-ой сессии Генеральной конференции МОТ)//Российская газета. 1998. 16 декабря.

5. Конвенция Международной Организации Труда N 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Женева, 23 июня 1992 г.). Конвенция не ратифицирована СССР и Российской Федерацией // официальный сервер МОТ www.ilo.org.

6. Рекомендация Международной Организации Труда от 22 июня 1982 г. N 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя // Текст рекомендации официально опубликован не был.

7. Рекомендация Международной Организации Труда от 23 июня 1992 г. N 180 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя // Российская газета выпуск N 22-23, 1999 г.

8. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 21 июля 2007 г.) // СЗ РФ. 2002. N 1.

9. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 N 51-ФЗ (в ред. от 5 февраля 2007 г.) // СЗ РФ. 1994. N 32. ст. 3301.

10. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ (в ред. от 5 декабря 2006 г.) // СЗ РФ. 2002 . N 46. ст. 4532.

11. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. от 29 декабря 2006 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. N 18. ст. 566.

12. Закон СССР от 31 мая 1991 г. N 2213-1 "Об изобретениях в СССР" // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991 г., N 25, ст.703.

13. Закон РФ от 14 июля 1992 г. N 3297-1 (в ред. от 26 июня 2007 г.) "О закрытом административно-территориальном образовании" // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ от 20 августа 1992 г., N33, ст. 1915.

14. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 (в ред. от 22 августа 2004 г.) "О Государственной тайне" // Собрание законодательства Российской Федерации от 13 октября 1997 г., N 41, ст. 4673.

15. Федеральный закон от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах" (в ред. от 19 декабря 2005 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации от 16 января 1995 г., N 3, ст. 168.

16. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ (в ред. от 5 февраля 2007 г.) "Об акционерных обществах" // СЗ РФ. 1996. N 1 ст. 1.

17. Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ (в ред. от 22 августа 2004 г.) "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" // СЗ РФ. 1996 г. N 52. ст. 5880.

18. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ (в ред. от 27 июля2006 г.) "Об обществах с ограниченной ответственностью" // СЗ РФ. 1998. N 7. ст. 785.

19. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ (в ред. от 22 июня2007 г.) "О статусе военнослужащих" // СЗ РФ. 1998. N 22. ст. 2331.

20. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ (в ред. от 5 февраля 2007 г.) "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" // СЗ РФ. 2001. N 33 (Часть I). ст. 3431.

21. Федеральный закон от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ (в ред. от 10 мая 2007 г.) "О приватизации государственного и муниципального имущества" // СЗ РФ. 2002 г. N4 ст. 251.

22. Федеральный закон от 10 января 2002 г. N 2-ФЗ (в ред. от 22 августа 2004 г.) "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне"//СЗ РФ. 2002. N2. ст. 128.

23. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" (в ред. от 19 июля 2007 г.) // СЗ РФ. 2002. N 43. ст. 4190.

24. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (в ред. от 12 апреля 2007 г.) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // СЗ РФ. 2004. N31. ст. 3215.

25. Федеральный закон от 18.05.2005 г. N 51-ФЗ (в ред. от 30 декабря 2006 г. ) "О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ" // СЗ РФ. 2005. N 21. ст. 1919.

26. Федеральный закон от 2.03.2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в РФ" // СЗ РФ. 2007. N 10. ст. 1152.

27. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" // СЗ РФ. 2005. N 6. ст. 437.

28. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 (в ред. от 11 ноября 2006 г.) "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" //СЗ РФ. 2000. N 13. ст. 1373.

29. Постановление Правительства РФ от 19 июня 2002 г. N 438 (в ред. от 27 ноября 2006 г.) "О Едином государственном реестре юридических лиц" // СЗ РФ. 2002. N 26. ст. 2585.

30. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 (в ред. от 6 февраля 2004 г. "О трудовых книжках") // СЗ РФ. 2003. N 16 ст. 1539.

31. Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением Совета Министров -Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99) // СЗ РФ. 1992. N 7. ст. 564.

32. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 5 сентября 2006 г. N 1333-6 // Нормативные акты для бухгалтера.2006. N 19.

33. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. N 6.

34. Судебные дела из архивов районных судов г. Москвы.

35. Список используемой литературы:

36. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. М. 1964.

37. Абрамова О.В. Льготы для работников, сочетающих труд с обучением//Трудовое право. 1999. № 4.

38. Айман Т.О. «Трудовой договор». Москва. 2004.

39. Акопова Е.М. Трудовой договор: Становление, развитие и современное состояние: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М. 2003.

40. Акопова Е. М., Еремина С. Н. Договоры о труде: Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов-на Дону. 1995.

41. Акопова Е. М. Современный трудовой договор (контракт). М. 1997.

42. Александров Н. Г. Советское трудовое право. М. 1963.

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

44. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М. 1955.

45. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права// Советское государство и право. 1958. №5.

46. Александрова 3.0. Правовое регулирование труда государственных служащих.//Трудовое право. 2000. № 4.

47. Алексеев С.С. Теория права. М. 1994.

48. Андреева JIA. Недействительность трудового договора // Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения (материалы Всероссийской научно-практической конференции 16-18 января 2003 г.) / Отв. ред. К.Н. Гусов. М. 2004.

49. Анисимов Л. Н. Расторжение трудового договора (по трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам). М. 2003.

50. Анохин А.В. Правовые вопросы формирования профессиональной культуры работника. Дис. к.ю.н. Томск. 2000.

51. Бабаев В. К. Теория современного советского права. Фрагменты лекций, схемы. Н. Новгород. 1991.

52. Баранов В. М. Теория права в контексте проблем взаимодействия международного и российского права//Российская правовая система и международное право. Часть 1. Н. Новгород. 1996.

53. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Сов. государство и право. 1970. N 27.

54. Бондаренко Э.Н. Об ученическом договоре // Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения (материалы Всероссийской научно-практической конференции 16-18 января 2003 г.) / Отв. ред. К.Н. Гусов. М.: ТК Велби. 2004.

55. Бондаренко Э.Н. трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. СПб. 2004.

56. Бородавкин С. М. Регулирование трудовых отношений в условиях банкротства //Трудовые споры. 2005. № 2.

57. Бриллиантова Н. А. Архипов В. В. Заключение трудового договора с загранработником //Трудовые споры. 2006. № 2.

58. Бриллиантова Н. А., Архипов В. В. Необходимые условия трудового договора: Проблемы их отражения в трудовом договоре //Современное право. 2007. №4. ?•

59. Бугров JI. Ю. Комментарий законодательства о труде. Пермь. 1993.

60. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

61. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л. 1924.

62. Васильева Е. Как защитить руководителя организации //ЭЖ-Юрист. 2005. №21.

63. Вольдман 10. Увольнение работника по инициативе работодателя //Законность. 2002. № 6.

64. Галиева Р. Ф. Правовое обеспечение обязанности рабочих и служащих выполнять нормы труда: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М.1982.

65. Галиева Р.Ф. Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. 2006. №4.

66. Гацоев М.В. Увольнение работника, не освобожденного от основной работы, по инициативе работодателя //Трудовые споры. 2006. № 1.

67. Гейхман B.JI., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов М. 2002.

68. Гладков Н.Г. Изменение содержания трудового договора. Ташкент. 1985.

69. Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. М. 1985.

70. Голованова Е.А. Гарантии рабочим и служащим при увольнении. М. 1975.

71. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Дисс. докт. юрид. наук. Екатеринбург. 1998. :

72. Головина С.Ю.Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве//Правоведение. 2000. № 5.

73. Гусов К.Н. Трудовые контракты и реализация права на труд // Вестник МГУ. 1992. №4.

74. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. М. ВЮЗИ. 1985.

75. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие. М. 2008.

76. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М. Проспект. 2006.

77. Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. М. 2004.

78. Ершова Е. А. Расторжение трудового договора по пунктам 10-14 статьи 81 ТК РФ //Трудовое право. 2005. № 9.

79. Ершова Е.А. Гарантии, установленные для работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // «Юридический мир», 2006. N 6. Нестерова. Т. Увольнение по сокращению численности или штата работников // «Законность». 2003. N 9.

80. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ» // Российский судья. 2005. № 10.

81. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: Автореф: дис. к.ю.н. М. 1979.

82. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М.2006.

83. Закалюжная П.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников //Законодательство и экономика. 2004. № 4.

84. Золотарев В. Г. Применение законодательства, регулирующего прекращение трудового договора //Трудовые споры. 2005. № 12.

85. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М.: Наука. 1982.

86. Игнатов В.Г., Сулемов В.А. и др. Кадровое обеспечение государственной службы. Ростов-на-Дону. 1994.

87. Иоффе О.С. Обязательства по возмещению вреда JI. 1952.

88. Карабельников Б.Р. Конституционный Суд о возможности увольнения руководителей вне зависимости от совершения ими виновных действий: спор разрешен в пользу собственников // Правоведение. 2005. № 1.

89. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М. 2003.

90. Карабельников Б.Р. Увольнение руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ: Позиция Конституционного Суда Российской Федерации //Правоведение. 2005. № 1.

91. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М. 2005.

92. Киселев И.Я. Правовое регулирование международных трудовых отношений. М. 2004.

93. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учеб. для вузов. М., 2006.

94. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Ю.П. Орловский. М. 2007.

95. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Ю.Н. Коршунов, М. И. Кучма, Т. Ю. Коршунова. М. 2005.

96. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/ отв. ред. К. Н. Гусов. М., 2006.

97. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный: Новая редакция / Под ред. М. О. Буянова, И. А. Костян. М. 2007.

98. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный): С последними изменениями от 30 июня 2006 года /Г. С. Скачкова. М. 2007.

99. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/ отв. ред. Сидоренко Е. Н. М. 2007.

100. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/ отв. ред. Ю. Л. Фадеев. М. 2007.

101. Костян И. А. Прекращение трудового договора. М. 2004.

102. Крикунов С. А. Обзор судебной практики по вопросам соблюдения трудового законодательства //Трудовое право. 2003. №11.

103. Крикунов С. А. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя //Трудовое право. 2003. № 10.

104. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Дис. канд. юрид. наук. 1998.

105. Куренной А. М. Правовое регулирование прекращения трудового договора//Законодательство. 2002. № 12.

106. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М. 1981.

107. Лепешкин А.И. Правовое положение советских граждан. М.1968.

108. Лившиц Р. 3., Чубайс Б. М. Трудовой договор. М. 1986.

109. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М. 1989.

110. Лозовская С. Испытание профессионализма испытание нервов? // Бизнес-адвокат. 2000. № 17.

111. Лушникова М.В., Лушников A.M., Тарусина Н.Н. «Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений». Ярославль. 2001

112. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права. Учебник. Том 2. М. 2004.

113. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб. 2006.

114. Маврин С.П. Коллизии интересов работодателя и работника // ЭЖ-Юрист. 2006. № 9.

115. Мазуров А.А. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как расторжение трудового договора. Автореферат дис. канд. юрид. наук. Москва. 2005.

116. Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве. Автореф. дис. к.ю.н. Москва. 2004.

117. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. Минск. 1990.

118. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М. 2004.

119. Назарова В. И. Новые основания увольнения работников по инициативе работодателя //Актуальные проблемы гражданского и трудового права. Выпуск 1. М. 2003.

120. Насиковская А.А. Правовое регулирование массового увольнения. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2007.

121. Настольная книга кадровика: Юридический аспект / Под общ. ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. М.: МЦФЭР. 2004.

122. Нестерова Т.А. Увольнение по сокращению численности или штата// Законность. №9. 2003.

123. Нестерова Т.А. Увольнение руководителя организации в связи с решением о досрочном прекращении трудового договора// Законность. № 8. 2004.

124. Никулина Л.Г. Методы оценки в системе аттестации государственных служащих: Дис. канд. экон. наук. М. 2004.

125. Нуртдинова А. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9.

126. Нуртдинова. А.Ф. Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ: Комментарий к постановлению Конституционного Суда // Трудовое право. 2005. N 6.

127. Орго И.-М., Сийгур X. Трудовое право. Тарту. 1996.

128. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. М. 1983.

129. Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2005. № 9.

130. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Концепция Трудового кодекса// Журнал Российского права. 1998. №6.

131. Охотский Е.В. Управление персоналом государственной службы. М.: РАГС. 1997.

132. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М. 1989.

133. Ш.Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М. 1970.

134. Покровская М. М., Строгович Ю. Н. Сокращение штата и численности работников. М.: Изд-во Финпресс. 2004.

135. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: Правовое регулирование, организационные вопросы. М.: Проспект. 2001.

136. Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств: Правовое регулирование, организационные вопросы. М.: ИД Городец. 2004.

137. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. Монография. М. 2003.

138. Российское трудовое право. Учебник для вузов /под ред. Зайкина А.Д. М. 2000.

139. Савицкий В.М. Язык процессуального закона (вопросы терминологии). М. 1987.

140. Сальникова Л. В. Ошибки работодателя, сложные вопросы применения Трудового кодекса РФ. М. 2006.

141. Семенюта Н. Н. Ограничение прав работодателя международно-правовыми актами о труде. Вестник Омского университета, 1998. вып. 2.

142. Скобелкин В. Н. Принципы в Трудовом кодексе РФ. В кн.: Четвертый трудовой кодекс России: Сб. научных статей / Под ред. В. Н. Ско-белкина. Омск. 2002. а ■ ■■ •

143. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). М. 1982.

144. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969.

145. Соболев С. А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: История и современность: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Пермь. 1998.

146. Сойфер В. Г., Желтов, О. Б. Проблемы расторжения трудового договора при смене собственника организации //Трудовое право. -2003. № 11.

147. Сойфер В.Г. Некоторые вопросы трудового права в свете глобализации // Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения (материалы Всероссийской научно-практической конференции 16-18 января 2003 г.) / Отв. ред. К.Н. Гусов. М.: ТК Велби. 2004.

148. Соловьев А. А. Трудовые договоры на определенный срок: Заключение, основания расторжения. М. 2004.

149. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. М. 1998.

150. Таль JI. С. Очерки промышленного рабочего права. М. 1918.

151. Таль JI. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ярославль: Тип. Губернского правления. 1913.

152. Теория государства и права / Под ред. Александрова Н.Г. М. 1974.

153. Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало. 1998.

154. Тихомиров М. 10. Увольнение с работы: Учебно-практическое пособие. М. 2003.

155. Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Автореф. Дисс. докт. юрид. наук. М. 1969.

156. Толкунова В.Н. Трудовое право. М. 1997.

157. Толстик В. А. К вопросу о самоисполнимых и несамоисполнимых нормах международных договоров РФ //Юрист. 2000. № 10.

158. Трудовое право. Учебник / под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снегиревой. М. 2007.

159. Трудовое право России: Учебник / под ред. Маврина С.П., Филипповой М.В., Хохлова Е.Б. СПб. 2005.

160. Трудовое право России: Учебник /Под ред. A.M. Куренного. М. 2004.

161. Трудовое право Франции: Сб. нормативных актов / Сост. Н.А. Му-цинова. М. 1985.

162. Федин В. В. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации //Трудовые споры. 2006. № 8.

163. Фильчакова С.В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Диссертация канд. юрид. наук. Москва. 2003.

164. Хвостов A.M. Вина в советском трудовом праве. Минск. 1970.

165. Хныкин Г. Аттестация работников: нормативные акты и практика их применения // Трудовое право. 1999. N 4.

166. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново. 2004.

167. Цыпкина И. С., Цындяйкина Е. П. «Трудовой договор: Уч. прак-тич. Пособие. М.: ТК Велби. 2006.

168. Черных Н.В. Работодатель физическое лицо: особенности правового статуса // Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения (материалы Всероссийской научно-практической конференции 16-18 января 2003 г.) / Отв. ред. К.Н. Гусов. М.: ТК Велби. 2004.

169. Чиканова Л.А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. №10. С. 16.

170. Чикирева И. П. О некоторых проблемах применения Конституционным Судом РФ принципа равенства граждан при рассмотрении жалоб о нарушении конституционных прав на получение профессионального образования и отдыха //Социальное и пенсионное право. 2005. № 2.

171. Чуча С.Ю. Расторжение трудового договора по пункту 1 статьи 278 ТК РФ//Трудовое право. 2002. № 5 (27).

172. Шафикова Г.Х. Проблемы ответственности за причинение морального вреда работнику в трудовом праве. Проблемы юридической ответственности: история и современность. Часть 2 Тюмень, 2004.

173. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург. 2004.

174. Штринева Т. И. Современные принципы трудового права Российской Федерации: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. СПб. 2001.

175. Щур-Труханович JI.B. Положение об аттестации персонала: юридические тонкости // Трудовое право. 2005. № 9.

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