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

Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и отдельных государств-участников СНГ :на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Дорохина, Жанна Юрьевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

209

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Дорохина, Жанна Юрьевна

Введение.

ГЛАВА I. СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИК БЕЛОРУССИЯ И КАЗАХСТАН.

§ 1. Место норм о трудовом договоре и их развитие в национальном трудовом законодательстве.

§ 2. Принципы и нормативная основа трудового договора на современном этапе в Российской Федерации, Республиках Белоруссия и Казахстан.

ГЛАВА II. СТОРОНЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКАХ БЕЛОРУССИЯ И КАЗАХСТАН.

§ 1. Стороны и содержание трудового договора.

§ 2. Порядок заключения трудового договора.

ГЛАВА III. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО РАСТОРЖЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКАХ БЕЛОРУССИЯ И

КАЗАХСТАН.

§ 1. Характерные признаки и классификации оснований прекращения трудового договора.

§ 2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя и гарантии при его расторжении.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и отдельных государств-участников СНГ :на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан"

Актуальность темы исследования. Прошедший период поиска государствами-участниками СНГ возможностей интеграционного взаимодействия при складывающемся различном уровне экономического, политического и правового развития, достигнутого государствами за отмеченный период, позволяет выделить ядро данного интеграционного развития, охватывающее Россию, Белоруссию и Казахстан, определенными предпосылками единения которых послужило создание ими Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС).

Интеграционные процессы в рамках СНГ направлены на создание правового поля, ведется работа по гармонизации законодательства и в социально-трудовой сфере, для чего принят пакет модельных законопроектов: «О надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде», «О правовом регулировании охраны труда», «О занятости населения», «О миграции», разработана Концепция модельного Трудового кодекса.

Одним из первых документов, принятых в рамках СНГ, является «Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств» (1994 г.), имеющая важное значение, в т.ч. для становления правовой базы указанных стран.

Важнейшим межгосударственным актом, регламентирующим создание общего рынка труда СНГ, явилось соглашение «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (1994 г.), ратифицированное государствами — участниками СНГ.

Радикальным решением проблем интеграции государств явилось достижение в 2006 г. договоренности между ведущими государствами ЕврАзЭС - Россией, Белоруссией и Казахстаном о создании ими в рамках ЕврАзЭС единой таможенной территории и формировании Таможенного союза.

Параллельно с Таможенным союзом готовятся документы по формированию Единого экономического пространства в рамках ЕврАзЭС, предполагающие свободное движение товаров, услуг, капитала и рабочей силы. В настоящее время Межпарламентской Ассамблеей ЕврАзЭС приняты

Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств — членов ЕврАзЭС».

В решении актуальных вопросов углубления интеграционных связей между названными государствами, требующих согласованных действий для цивилизованного развития рынка труда, создания равных условий и возможностей хозяйствующим субъектам и реализации трудовых прав и гарантий работникам, ведущую роль играет институт трудового договора, нормы которого оказывают значительное регулятивное воздействие на субъектов трудовых отношений, проявляющееся достаточно быстро в разных сферах социальной жизни общества.

В современных условиях развития взаимосвязей государств СНГ на примере России, Белоруссии и Казахстана, достаточно близких по своим правовым системам, в их взаимном стремлении к сотрудничеству значение приобретает изучение перспектив в развитии направлений правового регулирования трудовых отношений, их национального трудового законодательства при исследовании важнейшего института трудового права, а именно - трудового договора.

Сравнительное правоведение объективирует оценку сходства и различия норм о трудовом договоре, включая необходимость совершенствования правового регулирования в сфере трудовых отношений указанных государств и гармонизации их трудового законодательства в целом в рамках СНГ и ЕврАзЭС, а также международных договоров между ними.

Данные проблемы в российской науке трудового права разработаны недостаточно и требуют своего изучения, что свидетельствует об актуальности темы, избранной в качестве настоящего диссертационного исследования.

Степень разработанности темы. К проблемам важнейшего института трудового договора было привлечено внимание отечественных представителей науки трудового права: Александрова Н.Г., Акоповой Е.М., Андреевой JT.A., Баркашовой С.В., Бриллиантовой Н.А., Бугрова Л.Ю., Гинцбурга Л.Я., Гусова К.Н., Дмитриевой И.К., Ершова В.В., Ершовой Е.А., Зайкина А.Д., Иванова С. А., Куренного A.M., Левиант Ф.М., Лившица Р.З., Лушникова A.M., Лушниковой М.В., Маврина С.П., Медведева О.М., Молодцова М.В., Орловского Ю.П., Пашерстника А.Е., Пашкова А. С.,

Скачковой Г.С., Смирнова О.В., Ставцевой А.И., Сыроватской JI.A., Таля J1.C., Толкуновой В.Н., Хохлова Е.Б., Хохряковой О.С., Чикановой JI.A., Шебановой А.И. и других ученых.

В сравнительно-правовом аспекте трудовой договор исследован Киселевым И .Я., Осипцовой Ж.П., Васильевой В.И. и другими учеными.

В современной юридической литературе рассматриваются проблемы интеграции различных государств, в т.ч. стран СНГ, для которых интеграция является одним из основных способов включения в зарубежные рынки, а также сохранения своей экономики в условиях развития правового демократического социального государства.

Этим объясняется повышенный интерес российских юристов к проблемам унификации и гармонизации законодательства (права), в их числе: Тихомиров Ю.А., Вишняков В.Г., Доронина Н.Г., Егоров А.В., Лафитский В.И. и др. Но в работах ученых в области трудового права эти проблемы отражены в значительно меньшей степени и ограничиваются отдельными вопросами трудового права.

В современных условиях изучение института трудового договора, его характеристика в сравнительно-правовом аспекте по странам СНГ на примере России, Белоруссии и Казахстана как самостоятельный предмет диссертационного исследования еще не разрабатывалась, поэтому отсутствие сравнительно-правовых исследований по указанным проблемам позволяет также сделать вывод об актуальности темы данного диссертационного исследования.

Цели и задачи исследования. Основной целью диссертационной работы является комплексное исследование теоретических и практических проблем института трудового договора на основе сравнительно-правового анализа национального трудового законодательства России, Белоруссии и Казахстана и изучения их позитивного опыта на примере государств как членов СНГ для определения направлений правового регулирования трудовых отношений, сближения национальных трудовых законодательств и совершенствования норм о трудовом договоре.

Для достижения данной цели в ходе исследования ставятся и решаются следующие задачи:

- раскрытие сравнительно-правовой характеристики и роли трудового договора и выявление позитивного опыта в углублении интеграционных связей России, Белоруссии и Казахстана в рамках СНГ, иных региональных международных организаций;

- выявление правовой природы института трудового договора в России, Белоруссии и Казахстане;

- осуществление сравнительно-правового анализа регулирования трудовых отношений и национального трудового законодательства, норм о трудовом договоре Российской Федерации, Республик Белоруссия и Казахстан и обобщение его результатов;

- выделение и исследование основных признаков трудового договора, его нормативной основы и взаимосвязи с принципами трудового права и института трудового договора;

- рассмотрение проблем заключения трудового договора в России, Белоруссии и Казахстане и выявление их специфических черт;

- изучение классификаций оснований прекращения трудового договора России и установленного перечня общих оснований путем сопоставления норм национального трудового законодательства России, Белоруссии и Казахстана, а также выявление особенностей расторжения трудового договора по инициативе работодателя; обоснование предложений по совершенствованию трудового законодательства, исходя из сравнительно-правового анализа регулирования трудовых отношений по национальному трудовому законодательству России, Белоруссии и Казахстана, а также норм трудового договора, в т.ч. путем использования позитивного опыта указанных государств.

Методологической основой диссертационного исследования является диалектическая теория познания, позволяющая изучить комплекс общественных явлений и процессов, в том числе идей и теорий, в их историческом развитии и во взаимосвязи, взаимообусловленности с точки зрения теории и практики.

В работе использованы как общенаучные, так и специальные методы исследования (историко-правовой, системный, сравнительно-правовой, формально-юридический и др.).

Исследование строилось на основе обобщения и критического анализа работ отечественных и зарубежных авторов, нормативной базы исследования.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных специалистов в области общей теории права, науки конституционного и трудового права: Александрова Н.Г., Абрамовой А.А., Акоповой Е.М., Алексеева С.С., Андреевой J1.A., Братуся С.Н., Бугрова Л.Ю., Гейхмана В.Л., Гусова К.Н., Дмитриевой И.К., Ершова В.В., Ершовой Е.А., Зайкина А.Д., Иванкиной Т.В., Иванова С. А., Киселева И.Я., Крылова К.Д., Куренного A.M., Кутафина О.Е., Лебедева В.М., Лившица Р.З., Лушникова A.M., Лушниковой М.В., Маврина С.П., Марченко М.Н., Медведева О.М., Молодцова М.В., Никитинского В.И., Орловского Ю.П., Пашерстника А.Е., Пашкова А. С., Скобелкина В. Н., Смирнова О.В., Смолярчука В.И., Снигиревой И.О., Собяниной М.Д., Сошниковой Т.А., Ставцевой А.И., Сыроватской Л.А., Таля Л.С., Толкуновой В.Н., Хохлова Е.Б., Хохряковой О.С., Чикановой Л.А., Шебановой А.И. и других ученых.

Автор, кроме того, использовал работы зарубежных ученых в области трудового и конституционного права: Абайдельдинова Т.М., Василевича Г.А., Войтика А.А., Гилевой Н.В., Димитровой С.А., Кривого В.И., Кузяриной А.С., Курылевой О.С., Томашевского К.Л., Уварова В.Н., Хамзина А.Ш., Шайкенова Н.А. и др.

Нормативную базу исследования составляют Конституция Российской Федерации, международно-правовые акты, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, постановления Конституционного Суда РФ и ПленумаВерховного Суда РФ, материалы судебной практики, а также Конституции, Трудовые кодексы и иные нормативные правовые акты Республик Белоруссия и Казахстан.

Научная новизна и положения, выносимые на защиту. Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что это первое комплексное исследование института трудового договора России, Белоруссии и Казахстана как участников СНГ в сравнительно-правовом аспекте национального трудового законодательства с учетом их позитивного опыта и роли трудового договора в развитии правового регулирования трудовых отношений и сближения национальных трудовых законодательств. На основе проведенного исследования разработаны и предлагаются рекомендации, направленные на совершенствование национального трудового законодательства и норм по трудовому договору указанных государств.

Проведенное исследование позволило сформулировать и обосновать следующие теоретические выводы и практические предложения, выносимые на защиту:

1. Сравнительно-правовая характеристика института трудового договора, анализ национального трудового законодательства, его норм, посвященных трудовому договору, выявили позитивный опыт и перспективы углубления интеграционных связей России, Белоруссии и Казахстана, входящих в международное региональное объединение, прежде всего, СНГ, а также ЕврАзЭС, иные объединения и, отличающееся от указанных объединений, — Союзное государство России и Белоруссии.

Изучение правового регулирования трудовых отношений показывает, что в государствах России, Белоруссии и Казахстана сложилась достаточно развитая кодификация трудового законодательства, их Трудовые кодексы имеют во многом схожие черты, охватывая трудовой договор. Институт трудового договора получил свое закрепление и развитие в Трудовыхкодексах указанных государств, ему посвящены значительные по своему объему нормы соответствующего раздела Особенных частей Кодексов, включающих заключение, изменение и прекращение трудового договора. Нормы о трудовом договоре включены в иные разделы Общей и Особенной частей Кодексов, в другие законодательные и иные акты.

2. Вместе с тем, каждый из Трудовых кодексов имеет особенности, свои специфические черты при заключении и прекращении трудового договора. В одних случаях Трудовой кодекс РФ отличается более высоким уровнем правового регулирования (ст. 82, 178-180, 373, 374 и др.), в других -более удачными являются нормы Трудового кодекса Республики Белоруссия (ст. 26, 43 и др.) или Республики Казахстан (п. 59 ст. 1, ст. 29, 73 и др.).

Выявленный в связи с этим позитивный опыт России, Белоруссии и Казахстана приобретает значение в определении перспектив развития правового регулирования трудовых отношений, сближения национальных трудовых законодательств путем совершенствования норм трудового договора в указанных государствах.

3. Обосновывается, что становление и развитие норм о трудовом договоре в историческом аспекте показало во многом схожие черты, близкую структуру и содержание в действующих Трудовых кодексах России (ТК РФ), Белоруссии (ТК РБ) и Казахстана (ТК РК), заложенные их общим развитием в рамках государства СССР, действием Основ законодательства СоюзаССР о труде и соответствующих КЗоТ союзных республик.

В дальнейшем развитии национального трудового законодательства указанных государств имеет значение определенная преемственность прежнего трудового законодательства, но основой развития на современном этапе являются положения Конституций указанных государств и общепризнанные принципы, международные договоры, конвенции МОТ, а также соглашения, конвенции, декларации СНГ.

4. Доказывается, что выделяемые в науке трудового права сущностные (базовые) элементы как соответствующие признаки, характеризующие современный трудовой договор, определяют понимание природы трудового договора и трудовых правоотношений и позволяют провести разграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.

При выявлении взаимосвязей указанных признаков доказывается, что каждому из них в определенной мере соответствует принцип трудового права (свобода труда, включая право на труд, запрещение дискриминации и принудительного труда и др.), дополняемый в ряде случаев принципами института трудового договора, которые, детализируясь и дополняясьгарантиями, нашли свое выражение в соответствующих нормах, посвященных трудовому договору (ст. 56, 60, 64, 65, 72 и др. статьи ТК РФ). В Трудовом кодексе Белоруссии выражены соответствующие принципы в статьях 19, 20, 23 и др., в Трудовом кодексе Казахстана - в статьях 25, 28, 40, 41 и др.

5. Выявлена нечеткость в содержании трудового договора таких важных из группы обязательных условий трудового договора как «место работы» и «трудовая функция».

Представляется целесообразным определить понятие «место работы» в следующей формулировке: «Место работы — это место постоянного выполнения работы, обусловленное трудовым договором и расположенное в определенной местности (населенном пункте)», далее по тексту первого абзаца второй части статьи 57 Трудового кодекса РФ, начиная со слов «. а в случае .».

Обосновывается, что в нынешней редакции понятие «трудовая функция», закрепленное в статьях 15 и 57 ТК РФ не соответствует в полной мере принципам института трудового договора - свободе трудового договора и определенности трудовой функции. Сформулировано и предлагается внести уточнение в части указанного определения: вместо точки с запятой после слов «с указанием квалификации» поставить обычную запятую перед словами «конкретный вид поручаемой работнику работы». В действующей редакции «конкретный вид поручаемой работы» в практике применения нередко толкуется как самостоятельное понятие, не совпадающее по своим признакам с определением трудовой функции.

В нынешней редакции «конкретный вид поручаемой работы», во-первых, отличается от работы по трудовой функции (выполнение любой работы, соответствующей трудовой функции, не выходящей за ее пределы, а не конкретный вид поручаемой работы), во-вторых, ничем не отличается от определенной работы по гражданско-правовому договору возмездногооказания услуг и др.

6. Доказывается, что ряд норм ТК РФ (ч. 3 ст. 16, ч.З ст. 57, ч. 1 ст. 61, ст. 67), объединяют общие основы (исходные начала), из которых следует выраженный в них принцип института трудового договора, именуемый нами как принцип «письменной формы трудового договора», или принцип «формы трудового договора». При этом каждая из указанных статей несет свою смысловую нагрузку, но все они объединены общим требованием письменной формы трудового договора, что повышает гарантии работника в соблюдении достигнутого сторонами трудового договора соглашения, а также имеет особое значение при фактическом допущении работника к работе.

Требование письменной формы трудового договора установлено также в ТК Белоруссии (ст. 18, 25) и Казахстана (ч. 1 ст. 32, ст. 38).

7. Рассмотрены классификации оснований прекращения трудового договора. Обосновывается, что из разработанных в российской науке трудового права приоритет может быть отдан классификации оснований прекращения трудового договора, в основу которой взят критерий проявления воли (инициативы) на прекращение трудового договора. Исходя из универсальности указанного критерия, разработано и предлагается дополнить принятые 4 группы классификации оснований двумя группами, чтобы охватить весь перечень оснований прекращения трудового договора.

Соответственно сгруппированы основания, установленные в ч. 1 ст. 77 (п. 5-9), связанные с переводом или изменениями определенных сторонами условий трудового договора, как пятая условная группа. Вторая (шестая условная) из указанных дополнительных групп оснований (п. 11 ч. 1 ст. 77) обособлена как исключение из принятой классификации на основании указанного критерия, так как следует не из правомерных действий или событий, а из допущенных нарушений правил заключения трудового договора.

8. В результате проведенного сравнительно-правового анализа раскрывается, что из всех трех Кодексов перечень оснований прекращения трудового договора не носит исчерпывающего характера только в Трудовом кодексе РФ (ч. 2 ст. 77, п. 14 ч. 1 ст. 81). Обосновывается предложение ограничить перечень общих оснований прекращения трудового договора в ст. 77, исключив из ее содержания часть 2 и предусмотрев возможность закрепления в иных разделах Трудового кодекса оснований прекращения трудового договора некоторых категорий работников соразмерно особому характеру их труда, другим объективированным признакам.

9. На основе сравнительно-правового анализа выявлено, что гарантии трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя выше в Трудовом кодексе РФ.

В Белоруссии Трудовой кодекс действует одновременно и с известным приоритетом над ним президентских декретов, в частности Декрета от 26 июля 1999 г. № 29, согласно которому массовый характер приобрели «контракты», ограничивающие трудовые права работников в связи с введением 10 дополнительных оснований расторжения контракта по инициативе нанимателей без каких-либо гарантий.

10. Специфическими чертами Трудового кодекса Казахстана при расторжении трудового договора по инициативе работодателя является включение в перечень оснований возможности увольнения работника за совершение коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы, а также расторжениетрудового договора в случае неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (за исключением периодов отпуска по беременности и родам либо случаев заболевания, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности).

Обосновывается, что первое из указанных оснований может представлять интерес для российского законодателя, второе же основание не соответствует Конвенции МОТ № 158 (1982 г.) «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя», в связи с чем Трудовой кодекс Казахстана в этой части требует корректировки и приведения его в соответствие с указанной Конвенцией МОТ.

В ТК Казахстана расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей до определенного возраста, а также с беременными женщинами, допускается, в отличие от ТК России и ТК Белоруссии, по всем основаниям расторжения трудового договора, за исключением возможности их увольнения по сокращению численности или штата работников.

Порядок расторжения трудового договора по ТК Казахстана с работниками в возрасте до 18 лет ничем не отличается от остальных категорий работников — они могут быть уволены по любому основанию без участия органов опеки и попечительства или иных государственных органов.

11. Обосновывается, что важными гарантиями трудовых прав граждан в РФ является участие профсоюзов и формы такого участия при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

В Белоруссии и Казахстане на уровне Трудовых кодексов не закреплено участие профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Участие профсоюзов поставлено в зависимость от заключаемого коллективного договора и возможно при установлении условия об этом в коллективном договоре.

Предлагается в ТК Белоруссии (ст. 46) и ТК Казахстана (ч. 2 ст. 56) внести соответствующие изменения об участии и формах участия профсоюза в решении указанных вопросов.

Внесены и другие предложения, исходя из позитивного опыта России, Белоруссии и Казахстана по совершенствованию национального трудового законодательства, норм о трудовом договоре в перспективе их развития и сближения и дальнейшей интеграции в рамках СНГ и других региональных международных организаций.

Научная и практическая значимость исследования заключается в том, что сформулированы предложения по внесению изменений в современное трудовое законодательство.

Теоретические выводы, содержащиеся в диссертации, дополняют и развивают ряд положений современной науки трудового права. Содержащиеся в работе теоретические положения и выводы, сформулированные автором, могут способствовать дальнейшему развитию основных положений российского трудового права, а также основных положений и особенностей трудового договора по законодательству Белоруссии и Казахстана. Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации также могут быть использованы при разработке и внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. Положения диссертации могут применяться в учебном процессе при преподавании общего курса «Трудовое право» и специальных курсов в рамках специализации по трудовому праву.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации.

Основные положения диссертационного исследования докладывались на научных и научно-практических конференциях: Всероссийские конференции: «Вторые Державинские чтения» (Москва, 9-10 ноября 2006 г.), «Третьи Державинские чтения» (Москва, 14-15 декабря 2007 г.), «Четвертые Державинские чтения» (Москва, 3-4 декабря 2008 г.) и освещены в ряде опубликованных научных статей.

Структура диссертационной работы определяется целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и списка литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Дорохина, Жанна Юрьевна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Сравнительно-правовой анализ трудового законодательства, его норм, посвященных трудовому договору, имеет как теоретическое, так и практическое значение для решения проблемных вопросов трудового договора в целях углубления интеграционных связей России, Белоруссии и Казахстана, входящих в международное региональное объединение ЕврАзЭС, а Россия и Белоруссия - в Союзное государство.

В государствах России, Белоруссии и Казахстана сложилась достаточно развитая кодификация трудового законодательства. Принятые в указанных государствах Трудовые кодексы имеют во многом схожие черты, включая институт трудового договора, который получил свое закрепление и развитие в указанных Кодексах.

Вместе с тем, каждый из Трудовых кодексов имеет специфические особенности в регулировании трудовых отношений при заключении и расторжении трудового договора. В одних случаях Трудовой кодекс РФ отличается более высоким уровнем правового регулирования (ст. 82, 178-180, 373, 374), в других случаях — более удачными с точки зрения юридической техники, широких возможностей применения обладают нормы Трудового кодекса Республики Белоруссия (ст. 26, 43) или Республики Казахстан (п. 59 ст. 1, ст. 29,73).

При определенном сходстве Трудовых кодексов они имеют и различия, установление которых приобретает важное значение для процесса сближения норм трудового законодательства и функционирования в рамках СНГ, ЕврАзЭС и других региональных международных сообществ.

2. Нормы трудового договора, закрепленные в Трудовых кодексах Российской Федерации, Республик Белоруссия и Казахстан, имеют во многом схожие черты, воспринятые от ранее действовавших КЗоТ соответствующих союзных республик. Становление и развитие норм о трудовом договоре в историческом аспекте показало общие основы, заложенные в действующих Трудовых кодексах Белоруссии и Казахстана. Их и ныне объединяют общепризнанные принципы и международные договоры, конвенции МОТ и принципы Содружества Независимых Государств (СНГ), корреспондирующие Конституциям указанных государств, базовые положения которых заложены в основу норм Трудовых кодексов и, в частности, норм о трудовом договоре. Большое значение придается конституционным положениям, которые на одно из первых мест выдвигают права и свободы человека и гражданина, включая область труда, что не может не придавать трудовому праву сравниваемых стран сходные черты.

3. Анализ выделяемых в науке трудового права сущностных (базовых) элементов как признаки современного трудового договора, содержащихся в самом его понятии, показал их определяющее значение для понимания природы трудового договора и трудовых правоотношений. Данный подход, по мнению автора, позволяет провести разграничение трудового договора и трудовых правоотношений от смежных гражданско-правовых отношений и договоров в области трудовой деятельности, что приобретает особо важное теоретическое и практическое значение в современный период. Каждый из основных признаков трудового договора отвечает соответствующему принципу трудового права, дополняемому в ряде случаев принципами института трудового договора. В связи с этим в работе выявлены принципы института трудового договора, которые, определенным образом детализируясь и дополняясь гарантиями, нашли свое выражение в соответствующих нормах, посвященных трудовому договору.

4. Выявлены достаточно схожие черты в Трудовых кодексах России, Белоруссии и Казахстана в определении сторон трудового договора. Специфической чертой трудового законодательства Республики Белоруссия является использование термина «наниматель» как для юридического, так и для физического лица, в отличие от понятия «работодатель», используемого в трудовом законодательстве Российской Федерации и Республики Казахстан.

Значительно отличается, по мнению автора, как положительная черта, определение «работника», легализованное в Трудовом кодексе Казахстана (п. 59 ст. 1). Работник определяется как «физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору».

5. В трудовом законодательстве и иных актах РФ восприняты основные подходы, разработанные в науке трудового права в определении содержания трудового договора. Вместе с тем, выявляется нечеткость, граничащая с неопределенностью таких важных условий из группы обязательных условий трудового договора как «место работы» и «трудовая функция».

Предлагается следующее определение понятия «место работы». «Место работы - это место постоянного выполнения работы, обусловленное трудовым договором и расположенное в определенной местности (населенном пункте)», далее по тексту первого абзаца второй части статьи 57 Трудового кодекса РФ, начиная со слов «. а в случае .».

В нынешней редакции понятие «трудовая функция», закрепленное в статьях 15 и 57 ТК РФ не соответствуют в полной мере принципам института трудового договора - свобода трудового договора и определенность трудовой функции. Представляется целесообразным уточнение редакции определения трудовой функции в части формулирования «конкретного вида поручаемой работы», поскольку нынешняя редакция более присуща гражданскому, а не трудовому праву.

6. В общепринятое понятие «заключение договора» внесены дополнения, отражающие определенный порядок заключения трудового договора. С достаточной полнотой рассмотрены случаи отказов в заключении трудового договора, исходя из которых у правоприменителя формируется понятие законного и незаконного отказа в приеме на работу.

Гарантии при заключении трудового договора, в основе которых лежит принцип запрещения дискриминации по любым обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, закрепленные в нормах, посвященных трудовому договору во всех Трудовых кодексах, в наименьшей мере закреплены в ТК РК и достаточно схожи в ТК РФ и ТК РБ. Вместе с тем, дискриминация граждан при заключении трудового договора, приеме на работу, в продвижении по службе и при расторжении трудового договора является серьезной проблемой, которая не теряет своей актуальности.

На основании рассмотрения проблемных вопросов о незаконном, необоснованном или обоснованном отказе работодателя в заключении трудового договора, включая определение «деловые качества работника», сделан вывод о том, что хотя в науке российского трудового права данные вопросы постоянно находятся в центре внимания ученых, законодательноеопределение указанных понятий требует своего скорейшего закрепления, что подтверждается практикой работодателей предъявлять к соискателю работы незаконные требования относительно возраста, пола, семейного положения, регистрации по месту жительства и др.

7. Выявлена общая основа (исходные начала) ряда норм ТК РФ (ч. 3 ст. 16, ч. 3 ст. 57, ч. 1 ст. 61, ст. 67), из которых следует выраженный в них принцип института трудового договора, именуемый нами как принцип «письменной формы трудового договора», дополняющий принцип свободы трудового договора и повышающий гарантии работника в возникновении трудовых отношений и в соблюдении достигнутых сторонами соглашений, особенно при фактическом допущении работника к работе. Требование письменной формы трудового договора закреплено также в ТК Белоруссии и Казахстана.

8. При рассмотрении проблемных вопросов, связанных с документами, представляемыми при заключении трудового договора, выявлена негативная практика, складывающаяся в Казахстане после отмены обязательного предоставления трудовой книжки, что может служить предостережением против поспешных решений о ее отмене в РФ.

9. Выявлены различия в подходах к перечню оснований прекращения трудового договора. В ТК Белоруссии и Казахстана установлены указанные перечни оснований в отдельных статьях, но не допускается закрепление оснований в других законах, в отличие от ТК РФ, что может оцениваться с позитивной стороны.

10. Обоснованы положения о классификации оснований прекращения трудового договора. Использование признанного учеными-трудовиками устоявшегося критерия, который показывает, кто проявляет волю (инициативу) на прекращение трудового договора, и каковы особенности ее проявления, позволило выявить универсальность данного критерия классификации.

На основе указанного критерия классификация оснований прекращения трудового договора, принятая в науке трудового права, расширена с 4 до 6 групп и несколько преобразована путем установления связей между различными основаниями прекращения трудового договора и охвата всего перечня оснований. Таким образом, в классификацию введены основания, сгруппированные в пунктах 5 - 9, 11 ст. 77 ТК и связанные с переводом либо с изменением определенных сторонами условий трудового договора, либо с нарушением установленных законом правил заключения трудового договора и ранее не входившие формально ни в одну из групп классификации.

Рассмотрены иные классификации оснований прекращения трудового договора для оценки возможности правильно и единообразно указывать основания прекращения трудового договора, являющиеся обстоятельствами, имеющими значение при увольнении.

11. Каждая из рассматриваемых стран на современном этапе пошла по своему пути развития правового регулирования трудовых отношений, что выражается, в частности, в различиях норм и объема гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Выявлено, что в Белоруссии Трудовой кодекс действует в определенном смысле в условиях приоритета над ним президентских декретов, имеющих силу закона согласно ст. 101 Конституции Белоруссии. В связи с действием Декрета Президента Республики Белоруссия от 26 июля 1999 г. массовый характер приобрели срочные трудовые договоры (контракты). Сфера действия ТК РБ для работников, заключивших такие контракты, значительно сужена (отсутствует возможность увольнения по собственному желанию, включены дополнительные основания расторжения по инициативе нанимателя и др.). По введенным 10 дополнительным основаниям расторжения контракта по инициативе нанимателя какие-либо гарантии от необоснованных действий нанимателя не действуют.

Специфическими чертами Трудового кодекса Казахстана при расторжении трудового договора по инициативе работодателя является включение в перечень оснований возможности увольнения работника за совершение коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с судебным актом возможность дальнейшей работы, а также расторжениетрудового договора в случае неявки работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (за исключением периодов отпуска по беременности и родам либо случаев заболевания, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности).

В ТК Казахстана расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей до определенного возраста, а также с беременными женщинами, допускается по всем основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя за исключением возможности их увольнения по сокращению численности или штата работников.

Порядок расторжения трудового договора по ТК РК с работниками в возрасте до 18 лет ничем не отличается от остальных категорий работников — они могут быть уволены по любому основанию без участия органов опеки и попечительства.

На основе сравнительно-правового анализа в работе выявлено, что объем предоставляемых гарантий трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя выше в ТК РФ.

12. К важным гарантиям трудовых прав граждан в РФ в работе отнесено участие профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Основной целью участия представительных органов работников в рассмотрении вопросов прекращения трудового договора по инициативе работодателя диссертант считает обеспечение защиты работников от необоснованных и произвольных увольнений.

В отличие от ТК РБ и ТК РК, в Трудовом кодексе России закреплена такая форма участия профсоюза как учет мотивированного мнения при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, а также порядок учета мотивированного мнения, исходя из важной роли профсоюза в защите трудовых прав и законныхинтересов работников.

Выявлено, что Трудовыми кодексами Белоруссии и Казахстана не установлено на законодательном уровне участие профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя и возможно при установлении соответствующего положения в коллективном договоре, что не в полной мере обеспечивает гарантии реализации прав работников на защиту профсоюзами.

13. На основе сравнительно-правового анализа, проведенного в настоящей работе, можно сделать вывод о том, что при расторжении трудового договора по инициативе работодателя нормы, установленные трудовым законодательством России, Белоруссии и Казахстана, имеют важное значение в правоприменительной деятельности работодателя, которая должна осуществляться при непременном соблюдении определенных условий в установленном законом порядке, когда его деятельность в области правоприменения ставится под контроль (надзор) как государственных, так и профсоюзных (общественных) органов

14. Гарантии защиты трудовых прав работников наиболее эффективны в государствах, где наиболее полно сформирована нормативно-правовая база регулирования трудовых отношений на основе трудового договора.

В целом развитие трудового законодательства Российской Федерации свидетельствует о тенденции создания более конкретного, детального Трудового кодекса по сравнению с Трудовыми кодексами Белоруссии и Казахстана.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Дорохина, Жанна Юрьевна, 2009 год

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. № 237. 1993.

2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г.

3. Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» // Ведомости ВС СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

4. Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах» // Бюллетень ВС РФ. 1994. № 12.

5. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.). // Российская газета. № 238. 1998.

6. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (заключена в Риме 4 ноября 1950 г.) // СЗ РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

7. Конвенция МОТ № 29 (1930 г.) «О принудительном или обязательном труде» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 12. Ст. 253.

8. Конвенция МОТ № 105 (1957 г.) «Об упразднении принудительного труда» // СЗ РФ. 1998. № 12. Ст. 1348.

9. Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) «О дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 6. Ст. 58.

10. Конвенция МОТ № 158 (1982 г.) «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. Том 2. Женева, 1957-1990.

11. Рекомендация Международной организации труда № 166 (1982 г.) «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», принятая Генеральной конференцией МОТ 2 июня 1982 г.

12. Рекомендация Международной организации труда № 198 (2006 г.) «О трудовом правоотношении», принятая Генеральной конференцией МОТ 31 мая 2006 г.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 30.12.2008) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

14. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть I от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

15. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть II от 26.01.1996 № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

16. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 1Э8-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

17. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30 декабря 2002 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

18. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

19. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148.

20. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

21. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. 1996. № 1(1). Ст. 1.

22. Федеральный закона от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

23. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4746.

24. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. №31. Ст. 3451.

25. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

26. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 // СЗ РФ. 2004. № 35. Ст. 3607.

27. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

28. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 150.

29. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» // СЗ РФ. 1997. № 41. Ст. 8220-8235.

30. Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 21. Ст. 699.

31. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

32. Правила признания лица инвалидом, утв. постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. «О порядке и условиях признания лица инвалидом» // СЗ РФ. 2006. № 9. Ст. 1018.

33. Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 805 «О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц» // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4584.

34. Постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» // СЗ РФ. 1995. № 27. Ст. 2580.

35. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1579.

36. Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. № 49 / БНА РФ. 2005. № 23.

37. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.

38. Основные положения о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, утвержденные постановлением Минтруда России и Минюста России от 23 октября 1992 г. № 27/8/196 // БНА. 1993. № 1.

39. Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм. от 28 декабря 2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6; 2007. № 3.

40. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. № 12.

41. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (в ред. от 06.01.2009 № 6-3) / Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.

42. Постановление Совета Министров Республики Белоруссия «Положение о порядке образования и деятельности комиссий по делам несовершеннолетних» от 10 декабря 2003 г. № 1599 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. № 142. 5/13515.

43. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251-III (с изм. от 05.05.2009) // Казахстанская правда. 2007. 22 мая. № 76 (25321).

44. Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 г. № 345-И «О правах ребенка в Республике Казахстан» (с изм. и доп. от 27.07.2007 г.) // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2002. № 17. Ст. 154.

45. Приказ и.о. Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 июля 2007 года № 185-п «Об утверждении

46. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с изм. от 26.06.2008) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 39. 6/277.

47. Законы и иные акты, ныне утратившие силу

48. Кодекс законов о труде РСФСР, принят ВЦИК 12 декабря 1918 г. // Собрание узаконений РСФСР. № 87-88. Ст. 905.

49. Кодекс законов о труде РСФСР, принят четвертой сессией ВЦИК IX созыва 30 октября 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

50. Кодекс законов о труде Российской Федерации, утв. ВС РСФСР 9 декабря 1971 г. (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

51. Закон СССР от 15 июля 1970 г. № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза СССР и союзных республик о труде» // Основы законодательства Союза СССР и союзных республик о труде. М., 1970.

52. Закон СССР от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. №41. Ст. 2254.

53. Положение о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставлении им льгот и компенсаций, утв. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС №113/6-64 от 02 марта 1988 г.

54. Постановление Пленума Верховного суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

55. Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 года № 493-1 «О труде в Республике Казахстан» (с изм. от 30.12.2005) // Ведомости Парламента РК. 1999. № 24. Ст. 1068.

56. Список использованной литературы

57. Абайдельдинов Т.М., Жумагулов Б.Т. Некоторые вопросы судебной практики и трудового законодательства // Вестник КазНУ. Серия юридическая. Алматы. 2008. № 3.

58. Абрамова А.А. Проблема ответственности в трудовом праве // Вестник Московского университета. Серия «Право». 1981. № 4.

59. Абрамова А.А., Дмитриева И.К. Контракт в трудовом праве // Вестник МГУ. Серия «Право». 1992. № 4.

60. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948 г.

61. Александров Н.Г. Принципы советского трудового права -принципы подлинной свободы труда. М., 1949.

62. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М., 1963.

63. Александров Н.Г. Социалистические принципы Основ законодательства СССР и союзных республик о труде // Советское государство и право. 1970. № 10

64. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов-на-Дону, 2001.

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

66. Ю.Бабицкий A.M. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1989. № 1.

67. П.Баркашова С.В. Индивидуальные трудовые споры об отказе в заключении трудового договора и приеме на работу: Автореферат диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2003.

68. Бегичев Б.К. Понятие трудового договора в советском трудовом праве: К проектам КЗоТ союзных республик // Правоведение. 1961. № 1.

69. З.Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь, 1992.

70. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу Законов о Труде 1922 г. Пб, 1923.

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

72. Васильева В.И. Общая характеристика трудового договора по законодательству России, Австрии и Франции: Дисс. . канд. юрид. наук. М., 2006.

73. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925.

74. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., 1951.

75. Гейхман В. Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений // Советское государство и право. 1973. № 5.

76. Гейхман В.Л. Свобода труда и правовые формы реализации права на труд // Вестник РПА МЮ РФ. 2005. № 2

77. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2002.23 .Гейхман В. Л., Медведев О.М. Трудовой договор: научно-практическое пособие. М., 2003.

78. Гладков Н.Г. Защита трудовых прав работников профсоюзами // Профсоюзный университет. 2007. № 1.

79. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 1995.

80. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003.

81. Гусов К. Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2005.

82. Давлетгильдеев Р.Ш. Правовые проблемы формирования общего рынка труда в Содружестве Независимых Государств // Государство и право. 2004. № 4.

83. Димитрова С.А. Правовые проблемы труда и занятости населения. Алматы, 1997.

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

85. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М., 2004.

86. Дмитриева И.К. Трудовое право: его принципы и метод (значение частноправовых и публично-правовых начал) // Вопросы трудового права. 2006. № 2.

87. До гадов В.М. Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора. Л., 1959.

88. Долгилевич Р.В. Отечественное законодательство о труде во второй половине XX века (1945 1991 годы) / Трудовое право. 2002. № 5.

89. Ершова. Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 6, 7, 8 и 9 статьи 81 ТК РФ / Трудовое право. 2005. № 6.38.3абрамная Е.Ю. Трудовое законодательство Российской Федерации (2004 г.): Некоторые проблемы и рекомендации по их решению. М., 2004.

90. Каминская П.Д. Очерки трудового права. М., 1927

91. Каринский С.С. Роль трудового права в обеспечении правильного сочетания материальных и моральных стимулов к труду / Вопросы трудового права на современном этапе. М., 1964.

92. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001.

93. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. М., 2006.

94. Ключевский В.О. Русская история. Полный курс лекций в трех книгах. М., 1995.

95. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002.

96. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2008.

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

98. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. B.JI. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. М., 2007.4 8. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской

99. Федерации / Под ред. Н.Г. Гладкова, И.О. Снигиревой. М., 2006.

100. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2008.

101. Конституционное право Республики Казахстан: Учебник // Отв. ред. М.С. Нарикбаев. Алматы, 2001.

102. Кривой В.И. Трудовой кодекс Республики Белоруссия. Постатейный комментарий. Кн. 1. Минск, 2000.

103. Крылов К.Д. К правовой реформе в сфере труда: каким быть Трудовому кодексу России. М., 1999.

104. Кузярина А.С., Гилева Н.В. Внесение записей в трудовые книжки работников о прекращении трудового договора // Справочник кадровика Казахстана. 2007. № 10.

105. Лебедев В.М. Трудовое право: Проблемы общей части. Томск, 1990.

106. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1966.

107. Лившиц Р.З. Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8.

108. Лунц М.Г. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России. М., 1909.

109. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права. Т. 2. М., 2003.

110. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991.

111. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение. 1992. № 2.

112. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право: Учебник. М., 2005.

113. Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические и практические аспекты: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2007.

114. Миронов В.И. От холопства к договору / Юридический вестник. 1996.

115. Миронов В.И. Трудовое право России. М., 2005.

116. Общая теория права: Учебник для юридических вузов / Под общ. ред. А.С. Пиголкина. М., 1997.

117. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство в обеспечении рыночной экономики // Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995.

118. Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951.

119. Российское законодательство Х-ХХ веков. В девяти томах. Том.1. Законодательство древней Руси. Под ред. О.И. Чистякова. М., 1984.

120. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. Зайкин А.Д. М., 1997.

121. Свечкаренко В.А. История развития законодательства о трудовом договоре. С. 190 // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000.

122. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. М., 2003.

123. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.

124. Снигирева И.О. Трудовое законодательство в системе российского законодательства. В кн.: Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004.

125. Соболев С.А. Очерки по истории трудового договора в России. Ижевск, 1999.

126. Собянина М.Д. Принципы институтов российского трудового права: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Пермь, 2006.

127. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1982.

128. Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева и А.Д. Зайкина. М., 1985.

129. Советское трудовое право: Учебное пособие / Под общ. ред. К.С. Батыгина. М., 1970.

130. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М., 1983.

131. Сыроватская JI.A. Трудовое право: Учебник. М., 1998.

132. Таль JI.C. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ярославль, 1913.

133. Таль J1.C. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006.

134. Таль J1.C. Очерки промышленного права. М., 1916.

135. Томашевский К.Л. Трудовой кодекс Республики Белоруссия и законодательство о контрактах (проблемы совместимости и совершенствования) // Вопросы трудового права. 2006. № 4.

136. Томашевский К.Л., Войтик А.А. Трудовые контракты. Укрепление трудовой и исполнительской дисциплины. Минск, 2005.

137. Трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1966.

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

139. Трудовое право России: Учебник / Под ред. A.M. Куренного. М., 2008.

140. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002.

141. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2001.

142. Трудовое право: Учебник / Под. ред. О.В. Смирнова. М., 2003.

143. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008.

144. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Постатейный практический комментарий. Алматы, 2007

145. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2003

146. Худякова С.С., Турчина О.В. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве / Трудовое право. 2007. № 4.

147. Цитульский В.Ф. Социально-партнерское регулирование трудовых отношений в России (история, теория, тенденции развития): Монография. М., 2006.

148. Шебанова А.И. От тарифного соглашения по КЗоТ 1918 г. до системы социального партнерства в современный период. / Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. Материалы конференции, посвященной 80-летию КЗоТ 1918 г. М., 2000.

149. Шеломов Б.А. КЗоТ 1918 г. и современность / Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000.

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