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

Индивидуальные трудовые споры об отказе в заключении трудового договора и приеме на работу

**Год:**

2003

**Автор научной работы:**

Барнашова, Светлана Владимировна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

152

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Барнашова, Светлана Владимировна

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. Общая характеристика трудового договора./

§ 1 Значение трудового договора и его функциональная роль в механизме правового регулирования трудовых отношений.

§2. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание на современном этапе.

§3. Порядок заключения трудового договора и особенности его заключения с некоторыми категориями работников.

Глава 2. Особенности и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудового договора и приеме на работу.

§1. Особенности индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудового договора, приеме на работу.

§2. Условия и порядок рассмотрения в суде споров об отказе в заключении трудового договора и приеме на работу.

§3. Исполнение судебного решения.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Индивидуальные трудовые споры об отказе в заключении трудового договора и приеме на работу"

Преобразования, которые происходят в России в связи с переходом к рыночной экономике, требуют существенных изменений в правовом регулировании трудовых отношений. Формирование и развитие рынка труда сопровождается реформированием законодательства, в том числе и трудового, усиливается роль и значение трудового договора.

Расширение коллективно-договорного и индивидуально-договорного способов регулирования трудовых отношений обуславливает необходимость поиска и оптимального решения конкретных правовых проблем на уровне соответствующих правовых институтов отрасли, среди которых трудовой договор занимает центральное место.

Развитие правового регулирования трудовых отношений связано с необходимостью его приспособления к новым социально-экономическим условиям, в связи с чем возникает потребность дальнейшей; разработки проблемных вопросов института трудового договора.

Серьезные проблемы возникли в сфере трудовых правоотношений. Преобразования в экономике, развитие трудовых отношений в условиях нестабильного производства и рынка труда повлекли за собой рост нарушений трудовых прав граждан и ослабление контроля за их соблюдением.

Анализ сложившейся правоприменительной практики свидетельствует, что принятие Трудового Кодекса РФ и введение его в действие с 1 февраля 2002 года не разрешило многие проблемы, возникающие в процессе регулирования трудовых отношений, в том числе при заключении трудового договора и оспаривании работником отказа работодателя в заключении трудового договора, приеме на работу.

В преодолении, этих негативных тенденций важная роль принадлежит суду в защите трудовых прав граждан в соответствии с Конституцией РФ, гарантирующей каждому право на судебную защиту (ст.46).

Настоящее исследование посвящено рассмотрению индивидуальных трудовых споров, обобщению правоприменительной практики судов общей юрисдикции, с целью выявления и разрешения указанных проблем, возникающих при отказе в заключении трудового договора, приеме на работу.

Социальная значимость рассматриваемых трудовых споров о заключении трудовых договоров выражается в признании судом права гражданина на труд и пресечении нарушения, допущенного работодателем.

Развитие трудовых отношений, появление новых проблем, характерных для реалий сегодняшнего дня, определяют необходимость научного анализа спорных вопросов, возникающих при заключении трудового договора, отказе в приеме на работу, а также требуют разработки предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства и правоприменительной практики.

Актуальность исследования трудового договора и порядка, а также и особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудового договора; приеме на работу в современных условиях функционирования рынка труда особенно возрастает.

Цели и задачи исследования.

Основной целью диссертационной работы: является как комплексное исследование теоретических проблем трудового договора, включая его функциональную роль в механизме правового регулирования, возникновении трудовых правоотношений, так и анализ трудового законодательства, а также; обобщение судебной практики по рассмотрению индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудового договора, приеме на работу в их взаимосвязи, выявляющие необходимость совершенствования норм Трудового кодекса РФ, действующего законодательства в рамках трудового договора и по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В пределах поставленных целей исследования можно выделить следующие задачи:

- изучение правовой природы и особенностей трудового договора, его значение на современном этапе, выделение функциональной роли трудового договора в возникновении трудовых правоотношений и определение его места в механизме правового регулирования трудовых правоотношений с целью выявления возникающих на практике несоответствий (противоречий) при заключении трудового договора;

-исследование составных элементов понятия трудового договора и внесение предложений по уточнению их определений;

- анализ норм трудового законодательства и практики его применения в области общего порядка заключения трудового договора, выявление ряда проблемных вопросов при отказе в заключении трудового договора, приеме на работу;

-необходимость комплексного подхода к изучению причин (отказов) в заключении, трудового договора, приеме на работу, выявление необоснованных (незаконных) отказов либо необоснованных отказов как несвязанных с оценкой деловых качеств физического лица (гражданина), так и свидетельствующих об обстоятельствах проявления дискриминации в отношении указанного лица;

-изучение и обобщение судебной практики по разрешению индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудового договора, приеме на работу, а также в целом о заключении трудового договора и выявление некоторых процессуальных особенностей указанных индивидуальных трудовых споров;

- анализ действующего российского законодательства, регулирующего порядок рассмотрения судами споров названной категории и исполнения вынесенного судебного решения;

- обоснование необходимости введения «специальных составов» по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в рамках действующей судебной системы с возможностью в дальнейшем создания специализированных федеральных трудовых судов;

- разработка предложений, направленных на совершенствование гражданского процессуального законодательства; РФ в части рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Методологическая основа диссертации представлена такими общенаучными методами как исторический, системный, диалектический, логический, и специальными методами исследования: формально-юридическим, сравнительно-правовым и др.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных специалистов в области общей теории права и науки трудового права: Александрова\* Н.Г., Акоповой Е.М;, Алексеева С.С., Безиной А.К., Братуся С.Н., Бугрова Л.Ю., Венгерова А.Б., Войтинского И.С., Гейхмана В.Л., Гинцбурга Л.Я., Гусова К.Н:, Дмитриевой И.К., Догадова В.М., Ершова В.В.,Зайкина А.Д., Иванова С.А., Каминской П.Д., Киселева И.Я., Крылова К.Д., Куренного А.М., Левианта Ф.М., Лившица Р.З., Лушниковой М.В;, Маврина С.П., Малько A.B., Миронова В.И., Молодцова М.В., Никитинского В.И., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Пашерстника А.Е., Пашкова A.C., Полетаева Ю.В., Смирнова О.В., Ставцевой А.И., Скобелкина В.Н., СмолярчукаВ.И., Снигиревой И.О., Сыроватской Л.А., Таля Л.С., Тихомирова Ю.А., Толкуновой- В.Н., Халфиной P.O., Хохлова Е.Б., Хрусталева Б.Ф. и других ученых.

Нормативную базу исследования составляют: Конституция РФ, конвенции и рекомендации МОТ, Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, постановления Конституционного Суда РФ и Пленума Верховного Суда РФ, материалы судебной практики.

Научная новизна и положения, выносимые на защиту.

Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что это первое комплексное исследование проблемных вопросов, связанных с рассмотрением судами индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудового договора в современных условиях рыночной экономики, а после принятия ТК РФ,- споров о заключении трудовых договоров, об отказе в их заключении, приеме на работу, а также выявление функциональной роли трудового договора в механизме правового регулирования, возникновении индивидуальных трудовых правоотношений, определение значения трудового договора с учетом анализа и обобщения судебной практики по указанным трудовым спорам.

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

1. определяется важнейшее значение трудового договора и его функциональная роль в механизме правового регулирования трудовых отношений: как основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с позиций современного трудового права;

2. изучена правовая природа трудового договора с учетом новаций Трудового кодекса РФ, раскрыто понятие «трудового договора», которое, на наш взгляд, не в полной мере характеризует лицо, «нанимающееся на работу», поскольку это лицо приобретает статус «работника», уже заключив трудовой договор и вступив на его основе в трудовое правоотношение. Целесообразно использовать термины: «стороны трудового договора». «одна из которых (работодатель)», а другая «физическое лицо (гражданин)» ;

3. выделены некоторые неточности легального определения трудового договора в части соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и предложено в статью 56 ТК РФ внести изменения, уточнив, что «.сторона трудового договора- физическое лицо (гражданин) обязуется «лично выполнять определенную' этим соглашением; трудовую функцию» с подчинением установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка»;

4. определена трудовая правосубъектность работника и работодателя. В связи с тем, что в Трудовом кодексе РФ не обозначен возраст, с которого гражданин может выступать в роли работодателя, а его трудовая правосубъектность должна определяться его способностью предоставить работу, обеспечить безопасность, оплату труда работника и нести ответственность в установленном законом порядке, предлагается установить минимальный возраст для работодателя - физического лица с 18 лет, предусмотрев исключения, в случае признания лица эмансипированным, - с 16 лет;

5. выделены признаки разграничения трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности, показано, что трудовой договор является основным договором о труде, без которого невозможно возникновение собственно трудового правоотношения, определены негативные последствия, наступающие для исполнителя, а по существу - работника, трудовое отношение которого облекается в форму гражданско-правового договора вместо трудового договора;

6. проведенный анализ норм трудового права, регулирующих заключение трудового договора в соотношении с практикой их применения, позволил сделать вывод о часто встречающихся нарушениях, связанных с заключением трудового договора, в том числе при отказе в заключении трудового договора и приеме на работу физического лица (гражданина);

7. выявлено, что работодатель на. основе свободы труда в условиях рынка труда осуществляет выбор необходимых ему работников в целях наиболее рациональной расстановки и использования их по специальности и квалификации. При этом заключение трудового договора с конкретным лицом является правом, а не обязанностью работодателя и ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. В каждом конкретном случае необходимо проверять, по каким основаниям данному лицу было отказано в заключении трудового договора.

В работе раскрывается понимание «необоснованного отказа в заключении трудового договора, приеме на работу», проведено разграничение (классификация) отказов, исходя из соответствующих оснований (причин) отказа: во-первых, к необоснованному отнесен отказ, нарушающий ТК РФ, иной федеральный закон о его недопустимости (незаконный отказ). С другой стороны, выделены случаи, установленные ТК РФ, иным федеральным законом, не допускающие заключение трудового договора, когда работодатель не вправе заключать трудовой договор, а если таковой заключен, то он может подлежать прекращению вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил при его заключении, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11' ст.77,84 ТК РФ). Во-вторых, необоснованным является отказ, не связанный с оценкой деловых качеств физического лица (гражданина), в том числе по обстоятельствам, свидетельствующим о проявлении дискриминации. Но учет деловых качеств лица, с точки зрения, имеющейся у него специальности и квалификации, не соответствующих квалификационным требованиям для выполнения работы по обуславливаемой трудовой функции, который влечет за собой отказ в заключении трудового договора, рассматривается как обоснованный. И, наоборот, необоснованным, как уже сказано, является отказ в заключении трудового договора, приеме на работу, если он не связан с оценкой деловых качеств физического лица (специальности, квалификации, а возможно коммуникабельности, организаторских способностей для замещения определенных должностей и др.). При этом необоснованным бесспорно признается отказ при проявлении дискриминации, что чаще всего наблюдается, когда работодатель не учитывает деловые качества лица. В то же время не являются дискриминацией такие различия, исключения или предпочтения, которые основаны на квалификационных требованиях, связанных с замещением определенной должности (выполнением работы) либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч.З ст.З ТК РФ);

8. В целях устранения дискриминации, целесообразно внести некоторые изменения в следующие статьи Трудового кодекса РФ:

- статью 9 ТК РФ дополнить положением о недопустимости установления в трудовом договоре, как и в коллективном договоре, соглашении, условий; ограничивающих права или снижающих уровень, гарантий работников, установленных трудовым законодательством;

- в ч.2 статьи- 57 ТК РФ, устанавливающую обязанность работника отработать после обучения, не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, внести изменения: «о выполнении работы в соответствии с полученной специальностью и установленной (присвоенной) квалификацией»;

- скорректировать статью 59 ТК РФ в сторону сокращения слишком многочисленных случаев, когда может заключаться срочный трудовой договор, в частности, исключив случаи заключения срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту, а также с научными, педагогическими и другими работниками, с которыми заключается договор на основе конкурса, а также с лицами, поступающими на работу в организации-субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников ( в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников) и другие случаи, свидетельствующие, как представляется о дискриминации-по возрасту, по порядку заключения трудового договора (конкурс), по виду работодателя (субъекты малого предпринимательства) и др.;

9. рассмотрена значимость «содержания трудового договора», сделан вывод о том, что термин, используемый в статье 57 ТК РФ как «существенные условия трудового договора» более характерен для регулирования имущественных отношений нормами гражданского права, было бы правильнее использовать более присущий трудовому праву термин: «необходимые или обязательные условия трудового договора», в связи с чем целесообразно внести соответствующие изменения в ст.57 ТК РФ;

10. выявлена необходимость комплексного подхода к изучению индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудовых договоров, приеме на работе, а также о заключении трудового договора в целом, в связи с чем сделана попытка разграничить индивидуальные трудовые споры о заключении трудового договора, исходя из тех обстоятельств, с которыми связано заключение трудового договора: о включении в трудовой' договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а точнее: условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, установленных трудовым законодательством; о заключении срочных трудовых договоров; о фактическом допуске к работе в отсутствии надлежащим образом оформленного трудового договора; о незаключении трудового договора.

Из индивидуальных трудовых споров выделены те из них, которые ранее в судебной практике рассматривались как споры о заключении трудового договора.

С введением ч.З статьи 11 ТК РФ трудовые споры данного вида следует относить, на наш взгляд, к спорам об отказе в заключении трудового договора, как не признание данного договора, хотя фактически регулируется трудовое отношение договором гражданско-правового характера.

11. разработаны отдельные предложения, которые направлены на совершенствование порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров об отказе в заключении трудовых договоров, приеме на работу. К. ним, на наш взгляд, можно отнести следующие предложения:

- установить давностный срок для обращения в суд в случае возникновения спора об отказе в заключении трудового договора, приеме на работу, определив его в один месяц со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, как и срок по индивидуальным трудовым спорам, связанным с увольнением,

- уточнить предмет доказывания в спорах об отказе в заключении трудового договора, приеме на работу с тем, чтобы работодатель представил необходимые доказательства, в том числе документы, являющиеся основаниями к отказу, как должностная инструкция, тарифно-квалификационная характеристика, расстановка штатов к штатному расписанию, движение кадров согласно соответствующих приказов и др. Вряд ли достаточно, чтобы только работник доказывал фактически возникшее у него трудовое правоотношение с работодателем, которое облечено в форму и регулируется гражданско-правовым договором. Целесообразнее работодателю доказывать не просто отсутствие факта заключения трудового договора и трудового правоотношения, а наличие гражданско-правового отношения, возникшего на основе гражданско-правового договора, если такой договор, хотя бы и в письменной форме, фигурирует при рассмотрении дела в суде. Во всех случаях подтверждение фактического трудового отношения свидетельствует о том, что оно возникло на основании трудового договора, даже, если ему придана форма гражданско-правового договора,

- в статью 394 ТК РФ, регулирующую вынесение решений по индивидуальным трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу, необходимо внести дополнение, указав, кроме случаев увольнения и перевода, также - необоснованный отказ в заключении трудового договора, приеме на работу, связанный в том числе с устранением дискриминации в сфере труда;

12. проведенный в рамках настоящей работы анализ судебной практики рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений (на примере судов Тульской области) позволил обосновать предложение о необходимости скорейшего создания «специальных составов» в рамках действующей судебной системы, а также о внесении некоторых изменений или дополнений в ГПК РФ, направленных на упорядочение рассмотрения индивидуальных трудовых споров ( как например, отнесение к ведению районного суда споров об отказе в заключении трудового договора, а также о заключении трудового договора, в целом и др.).

Научная и практическая значимость исследования заключается в том, что сформулированы предложения по внесению изменений в современное трудовое законодательство, в том числе в Трудовой кодекс РФ. 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 накоплению теоретических знаний об индивидуальных трудовых спорах, в том числе по заключению трудового договора, а также могут быть использованы при разработке и внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. Основные положения, изложенные в диссертации, и их аргументы, могут послужить в качестве рекомендаций при разрешении в судах конкретных ситуаций, связанных с отказом в заключении трудового договора. Положения диссертации могут применяться в учебном процессе при преподавании общего курса "Трудовое право", а также спецкурса "Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров" и «Трудовой договор».

Апробация результатов . исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Российской Правовой Академии Министерства юстиции РФ, а также на кафедре трудового права юридического факультета МГУ им М.В. Ломоносова. Основные положения и выводы диссертации стали предметом научных сообщений автора на Общероссийской научно-практической конференции «Юридическая наука и практики России: итоги и перспективы развития» (Москва, МГУ, 19-20 декабря 2002 г.) и Общероссийской научно-практической конференции «Трудовой кодекс РФ и практика его применения» (Москва, МГЮАД6-17 января 2003 г.) и освещены в ряде опубликованных научных статей.

Структура работы определяется целями и задачами исследования, необходимостью логичного изложения материала. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографии.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Барнашова, Светлана Владимировна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

На основании исследований, проведенных в настоящей работе и анализа нормативных правовых актов, обобщения судебной практики, можно сделать некоторые выводы и внести отдельные предложения, направленные на совершенствование законодательства Российской Федерации.

Возрастающее значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений в условиях функционировавия рынка труда не исключает социальной незащищенности работников, что проявляется как при заключении трудовых договоров, выработке их содержания, так и при необоснованном отказе в таком заключении либо в отсутствии, вообще, договора, когда они просто не заключаются с работниками или подменяются гражданско-правовыми договорами. Поэтому особое значение приобретает порядок заключения трудового договора, гарантии от незаконного или необоснованного отказа в заключении трудового договора, судебная защита от нарушений, допускаемых работодателем.

Нельзя оценивать трудовой договор как простой договор купли-продажи, то есть использовать экономическую, а не правовую категорию, что подтверждается правовой природой данного договора, нормами трудового законодательства и международными актами как Филадельфийская декларация МОТ 1944 г., которая определила, что труд не является товаром.

В трудовом договоре закрепляется, конкретизируется содержание, индивидуализируется труд каждого работника, его трудовая функция, другие условия договора, приобретающие обязательный характер и в силу этого возможна их защита судом от нарушений со стороны работодателей:

Как позитивные следует признать новации ТК РФ, которые выражаются в том, что в спорных случаях о действии трудового законодательства, в судебном порядке принимается решение путем определения отраслевой принадлежности спорного правоотношения. Если судом будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч.З ст. И ТК РФ). Лишь анализ фактически возникшего отношения сторон в области трудовой деятельности может дать достоверные доказательства его правовой природы, прежде всего выполнение определенной трудовой функции и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, что характеризуют трудовое, а не гражданско-правовое отношение, хотя бы и представлялся при этом ответчиком в суд договор подряда или возмездного оказания услуг и др.

Трудовой договор, как юридический акт (факт), является элементом механизма правового регулирования трудовых отношений и играет важнейшую функциональную роль, являясь основанием возникновения, а также изменения и прекращения трудового правоотношения.

Дискриминация, как лиц, ищущих работу в условиях рынка труда, так и работников со стороны работодателей наблюдается на сегодняшний день повсеместно: в объявлениях, размещаемых в печати, о трудоустройстве, в заключении трудового договора только при наличии регистрации; в значительно возрастающем объеме заключения срочных трудовых договоров с отдельными категориями лиц, например, по признаку возраста (пенсионеры); «вида» работодателя (организации- субъекты малого предпринимательства; физическое лицо, в т.ч. индивидуальный предприниматель; физическое лицо; средства массовой информации, театры, театральные и концертные организации, цирки применительно к творческим работникам и иным лицам, участвующим в создании и (или) исполнении произведений в соответствии с перечнем профессий, который и ныне не утвержден Правительством РФ)105; по результатам конкурса научных, педагогических и других работников и др. При этом перечень,

105 Аристова C.B. Особенности правового регулирования труда работников телевидения и радиовещания: Автореф. дис. канд. юрид. наук- М.2003.С.9 установленный в ТК РФ (ст.59) носит не исчерпывающий характер, то есть может быть дополнен и другими случаями, предусмотренными федеральными законами.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора напрямую связан с оценочным понятием «деловые качества работника», данный отказ отличается от «обоснованного» отказа в связи с чем проведено разграничение (классификация) отказов; исходя из соответствующих оснований (причин) отказа: во-первых, к необоснованному отнесен отказ, нарушающий ТК РФ, иной федеральный закон о его недопустимости (незаконный отказ). С другой стороны, выделены случаи, установленные ТК РФ, иным федеральным законом, не допускающие заключение трудового договора, когда работодатель не вправе заключать трудовой договор, а если таковой заключен, то он может подлежать прекращению вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил при его заключении, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ст.77,84 ТК РФ). Во-вторых, необоснованным является отказ, не связанный с оценкой деловых качеств физического лица (гражданина), в том числе по обстоятельствам, свидетельствующим о проявлении дискриминации. Но учет деловых качеств лица, с точки зрения, имеющейся у него специальности и квалификации, не соответствующих квалификационным требованиям для выполнения работы по обуславливаемой трудовой функции, который влечет за собой отказ в заключении трудового договора, рассматривается как обоснованный. И, наоборот, необоснованным, как уже сказано, является отказ в заключении трудового договора, приеме на работу, если он не связан с оценкой< деловых качеств физического лица (специальности, квалификации, а возможно коммуникабельности, организаторских способностей для замещения определенных должностей и др.). При этом необоснованным бесспорно признаетсяотказ при проявлении дискриминации, что чаще всего наблюдается, когда работодатель не учитывает деловые качества лица. В то же время не являются дискриминацией такие различия, исключения или предпочтения, которые основаны на квалификационных требованиях, связанных с замещением определенной должности (выполнением работы) либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч.З ст.З ТК РФ);

Сделана попытка разграничить индивидуальные трудовые споры, с более общих позиций, о заключении трудового договора, исходя из тех обстоятельств, с которыми связано заключение трудового договора: о необоснованном, в т.ч. незаконном отказе в заключении трудового договора, приеме на работу; о включении в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а точнее: условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, установленных трудовым законодательством; о заключении срочных трудовых договоров; о фактическом допуске к работе в отсутствии надлежащим образом оформленного трудового договора; онезаключении трудового договора.

Обосновывается необходимость нормативного разграничения понятий: «отказ в заключении трудового договора, приёме на работу» от «не достижения соглашения между сторонами о заключении трудового договора».

В отличие от отказа, который может иметь место на любой стадии заключения трудового договора, как представляется, недостижение соглашения возможно, в основном, в период времени, охватывающий самое начало переговоров. Если же трудовой договор не закрепляется в письменной форме, хотя согласие руководителя на его заключение было получено, чему есть свидетельства, то можно констатировать, что фактические обстоятельства окончательно удостоверяют о достижении соглашения, которое не получило надлежащей письменной формы, и отказ в данном случае рассматривается как необоснованный.

Предлагается при рассмотрении в суде индивидуальных трудовых споров о заключении трудового договора учитывать следующие процессуальные особенности:

- истцом всегда является физическое лицо (гражданин);

- установить давностный срок для обращения в суд в случае возникновения спора о необоснованном отказе, а также о заключении трудового договора, вообще, который может составлять не более одного месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, как и по индивидуальным трудовым спорам, связанным с увольнением.

- предметом доказывания в споре о заключении трудового договора будет определение законности обоснованного или необоснованного отказа в заключении трудового договора, приеме на работу,

В Трудовой кодекс РФ в положениях о вынесении решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу (ст.394) предложено включить дополнение о вынесении) решения суда по спорам о необоснованном отказе в заключении трудового договора, приеме на работу, а также об устранении дискриминации.

Обосновывается, что факт признания незаконным, необоснованным отказа в; заключении трудового договора, приеме на работу порождает следующие правовые последствия: обязанность работодателя о заключении трудового договора, приеме на работу согласно решения суда, а также соответствующей компенсации морального вреда, если это было предметом рассмотрения данного трудового дела.

Определена необходимость скорейшего создания «специальных составов» в рамках действующей судебной системы, а также предложение о внесении соответствующих изменений или дополнений в ГПК РФ, направленных на упорядочение рассмотрения индивидуальных трудовых споров (как например, отнесение к ведению районного суда споров об отказе в заключении трудового договора, а также о заключении трудового договора, в целом и др.).

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Барнашова, Светлана Владимировна, 2003 год

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.Изд МИД СССР, 1948. 336 с.

2. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Комментарий к законодательству «О трудовых договорах». Ростов на - Дону. Изд. Феникс, 1995,462 с.

3. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). М. Экспертное бюро, 1997г.

4. Абжанов К. Советский социалистический трудовой договор и его прекращение по советскому праву. Автореф.канд. дисс., 1953 г., 24 с.

5. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. Литература, 1964г.,24с.

6. Абузярова H.A. Проблемы обеспечения законности в трудовых отношениях ( теоретический аспект) // Диссертация на соискание ученой степени доктора юрид.наук. Алматы.2000.

7. Алексеев С.С. Общая теория права, .т. 1, М. 1981 360 с.

8. Алексеев С.С. Общая теория права, т. 2 М. 1982. 360 с.

9. Алексеев С.С. Теория права, М., 1993. 221 с.

10. Абрамова О.В. Трудовые суды России: перспективы становления.// Трудовое право. 1998. №2. С. 16-24.

11. И. Анисимов Л.Н. Трудовой договор. М.: Советская Россия, 1989 г.

12. Анисимов Л.Н. Трудовой кодекс для новой России ( о социальном партнерстве и трудовом договоре) / Под общей ред. Е.В. Волкова. М.Глобус.2002.

13. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры.-М.,2003- 344 с.

14. Ардзинба В .В. Некоторые проблемы трудового договора как юридического факта. Вестник МГУ, Серия 11. Право: 1980 г. № 10.

15. Астрахан Е., Никитинский В., Ставцева А. Трудовое право (пособие для судей). М.:Юр.лит.1967

16. Андреев В. Упорядочить оформление приема на работу и увольнения. Соц. Законность. 1978 г. №2. с. 36-37.

17. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань. 1989.131с.

18. Бегичев Б.К. Понятие трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1961 .№1

19. Бондаренко Э.Н. Проблемы заключения трудового договора // Российское право.2002.№2

20. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь.1992.236 с.

21. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск. Изд-во Красноярского университета. 1984.81 с.

22. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция.2002.№5.

23. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: наука. 1977.

24. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск. Изд. БГУ им. Ленина. 1978 г. 183 с.

25. Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров. // Российская юстиция, 1996г. № 8

26. Глазырин В.В., Шкатулла В.И. Советское трудовое право. М., 1986.- 220с.

27. Гейхман В.Л. Прием, переводы и увольнения рабочих и служащих. М., 1988.- 57с.

28. Гейхман В.Л. Сложные юридические фактические составы, как основания возникновения трудовых правоотношений :Автореф. дисс. канд. Изд. МГУ. 1970. 26с.

29. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. М.2002.- 340 с.

30. Генпрокуратура: как исполняется ТК РФ // Трудовое право.2002.№9

31. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовой договор (комментарий к Трудовому кодексу РФ).-М.:000 «ТК Велби».2002.

32. Давидович Я.И. Хрусталев Б.Ф. Прием на работу, дисциплина труда, увольнение работников. Ленинград, изд. Ленинградского ун-та, 1962 г.

33. Дубровина И. Установление срока испытания при приеме на работу // Российская юстиция. 2001.№4.

34. Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников ВУЗов.-М.,1991

35. Ершов В В. Трудовые споры. М.1998.

36. Ершов В.В. Заключение трудового договора (контракта) // Российская юстиция. 1995.№10.

37. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.2001.

38. Жуйков В.А. Реализация конституционного права на судебную защиту // Автореферат кандидатской диссертации. М. 1996

39. Жуйков В. ГПК РФ : порядок введения в действие // Российская юстиция.2003 .№2.

40. Зинченко В. Порядок оформления трудовых отношений. Сов. профсоюзы. 1982 г. №8

41. Индивидуальные договоры о труде по различным видам деятельности / Под ред. К.Д. Крылова. М.1999.

42. Кафтановская A.M. Никитинский В.И. Прием на работу и увольнение рабочих и служащих. М.: Профиздат. 1959 г. 80 с.

43. Косов И.А. Трудовой договор. //Трудовое право 1998г. №1. с. 11-16

44. Крутиков А. Оформление трудового договора.// Советская юстиция, 1974 г. № с. 19-20

45. Краснопольский A.C. Трудовой договор как одно из оснований установления трудовых правоотношений.// Советское государство и право. 1948. с. 70- 72

46. Карасев Я.А. Трудовой договор. Лекция для студентов ВЮЗИ. М.: Изд. ВЮЗИ, 1957г. 30с.

47. Киселев И.Я. Трудовое право России.-М.: Издательство НОРМАДОО 1.-384 с.

48. Киселев И .Я. Трудовой договор : вопросы регулирования найма и увольнений: Обзор зарубежного опыта. М.1997.

49. Кильдеев А.Х. Понятие трудового договора по российскому праву // Правоведение. 1993 .№4.

50. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М. 1995г. 304 с.

51. Куренной A.M. Трудовые споры: Практический комментарий. М.:Дело.2001.-448 с.

52. Колбасин Д.А. Содержание договора на современном этапе. Минск. Наука и техника. 1990 г. 175 с.

53. Колобова С. Как защитить трудовые права? // Российская юстиция.2000:№10.

54. Козлова Т.А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суд // Трудовое право.2003.№5

55. Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Женева, 1991.

56. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М.2002.

57. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Под ред. С.А. Панина.-М.,2002-1100 с.

58. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Отв. ред E.H. Сидоренко.-М.,2003

59. Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях (по вопросу о найме труда) // Государство и право. 1994.№2.

60. Крикунов С.А. Заключение и прекращение трудового договора // Трудовое право.2003.№11

61. Лебедев В. О реформе трудового права. // Российская юстиция, 1997г. №9,45 с.

62. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М.: Юрид. литература. 1966 г. 188 с.

63. Лившиц Р. Чубайс Б. Трудовой договор. М.: Наука. 1986 г. 173 с.

64. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее М. 1989г. 191с.

65. Лившиц Р.З. Теория права. М. 1994г. 200с.

66. Лях А.Ф. Трудовой договор. М. 1925г. 80 с.

67. Маврин С.П. Курс российского трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб. 1996.

68. Матузов Н.И., Малько A.B. Теория государства и права: Учебник.М.:Юрист.2001.

69. Международные акты о правах человека. Сб. документов.-М.,2000.

70. Мирзоев Г. Волкомирский Л. «Белые пятна» КзоТа. // Российская юстиция, 1996г. №11

71. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России.М.: Издательство НОРМА.2003

72. Теория государства и права //под редакцией Матузова Н.И. и Малько A.B. М. 1997г. 667с.

73. Нетесов A.B. Современный трудовой договор (контракт)-СПб.,2001 74 .Нестерова Т. Фактическое допущение к работе //3аконность.2003 .№3

74. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников. //Советское государство и право. 1992г № 6. с.48-58

75. Никитинский В.И., Хохрякова О.С. Недействительность договоров о труде. //Советское государство и право, 1979г. №6 с. 71 -86

76. Нуртдинова А.Ф. Гражданское общество и трудовые отношения. // Трудовое право, 1998г. №1. с.38-43

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

78. Обыденнова А.Ф. Трудовой договор: как избежать споров. М.: ЗАО « Издательский дом «Главбух».2002

79. Орловский Ю.П. Комментарии законодательства о трудовом договоре. М. 1994г. 125 с.

80. Орловский Ю.П. Трудовой договор. Право и экономика, 1994 г. № 7,8,9-10

81. Паршестник А.Е. Право на труд.-М., 1951

82. Пашкевич П.Ф. Закон и судейское усмотрение.//Советское государство и право. 1982г.№ 1. 55-61 с.

83. Пашков А. С. Расширение гарантий трудового договора. Советское государство и право. 1971 г. № 4 с. 54-55.

84. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993.№6.

85. Пашков А.С. Трудовое право России. Учебник. СПб.Изд. СПб.ун-та.1993.

86. Плиев И.П. Трудовой договор сегодня и завтра. Владикавказ. 1996г.

87. Полозов А., Ионова Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. 2002.№7.

88. Полетаев Ю.Н. материально ответственные лица: трудовые права, обязанности, ответственность.М.1998

89. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы.-М.,2001- 112 с.

90. Порядок заключения трудового договора (контракта).// Советская юстиция 1993 г. № 15

91. Практика применения законодательства о труде. М.2000.

92. Прудинский А. Заключение трудового договора. Соц. законность. 1974г№4. 54-55с.

93. Пустозерова В.М. Юридический справочник работодателям.: «ПРИОР». 1999.

94. Российское трудовое право. Учебник для вузов.// Ответственный ред. А.Д. Зайкин.М.: Издательство НОРМА.2000.

95. Российское трудовое право / Отв. ред. Л.Ю.Бугров.-М.,2003-160 с.

96. Санникова Л.В. Договор найма о труде в России.М.: МТ-Пресс.1999.

97. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П.Орловский.-М.,1998600 с.

98. Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности.-М.,2001- 208с.

99. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР.М.1964

100. Снигирева И.О., Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров. М.1996.

101. Советское трудовое право: Учебник для юридических институтов. М.1949.

102. Советское трудовое право / Под ред. Андреева B.C. М.: Изд-во «Высш.шк».1971.

103. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М. 1983. 175 с.

104. Ставцева А.И., Яковлев М.В. Прием и перевод на другую работу. М.:Юрид.литература. 1967 г. 160 с.

105. Ставцева А.И. Право на судебную защиту и прекращение трудового правоотношения. // Трудовое право, 1998г. № 2. с. 43-67.

106. Ставцева А.И. Восстановление на работе неправильно уволенных рабочих и служащих. М.: юриздат. 1963 г. 164 с.

107. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М.1974.

108. Ставцева А.И. Судебная практика по трудовым спорам // Комменатрий судебной практики. М.1998. №4

109. Степанов Ю. Шкатулла В. Практика заключения трудового договора (контракта) // Хозяйство и право. 1993 г. №9. с. 84

110. Строганов М.И. Право на труд и проблемы его судебной защиты на современном этапе./ Канд. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук. М.1996.

111. Сыроватская Л.А. О предстоящем реформировании трудовых отношений. // Трудовое право, 1998г. №2. с. 73.

112. Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М. Высш.шк.1995.

113. Судебная практика по трудовым делам: Учебное пособие / Кеник К.И. Минск: Амалфея.2000

114. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие.М.1996.

115. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам.-М.,2004- 288с.

116. Толкунова В.Н. Трудовое право.Курс лекций.-М.,2002

117. Трудовой договор (контракт) Комментарий к КзоТ М.: ИНФРА.1997г.

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

119. Трудовые споры. Сборник документов / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова.М. 1999.

120. Тронина Л.Н. Совмещение профессий (должностей) и трудовой договор, //Советское государство и право. 1988 г. № 4. 132-136 с.

121. Трудоустройство, прием, перевод и увольнение раб. И служащих. ВНИИ сов. Законодательства. М.; Юрид. литература. 1986 г.

122. Таль JI. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1. Ярославль. 1913г. 188с.

123. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 2. Ярославль. 1918.

124. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.1918.

125. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М.1912.

126. Фатуев A.A. Трудовое право в жизни человека. М.; Юрид. литература. 1991 г. с. 255.

127. Фролов В., Хныкин Г. Реформа трудового права важный шаг к социальному миру. // Российская юстиция, 1998г., № 4.

128. Хрусталев Б.Ф. Трудовая правосубъектность кооперативных предприятий // Правоведение. 1991 .№3.

129. Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. №2.

130. Цепин А.И. Трудовой договор, М.: Московский рабочий, 1982 г.,с. 19.

131. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция.2002. №11.

132. Шершеневич Г.Ф. Учебник гражданского права ( по изданию 1907 г.). М.1995.

133. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав. // Российская юстиция. 1977г., № 12, с. 39-41.

134. Эрделевский A.M. Трудовой договор и гражданско-правовой договоры: сходство и различия // Трудовое право.2003.№2 136.Явич Л. С. Сущность права Л. 1985г.

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