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

Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Кучина, Юлия Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Екатеринбург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

193

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Кучина, Юлия Александровна

Введение.

Глава 1. Правовой статус работодателей - физических лиц.

§1. Содержание понятия «работодатель - физическое лицо».

§2. Особенности правового статуса граждан, привлекающих работников по трудовым договорам для обслуживания личного потребительского хозяйства.

§3. Особенности правового статуса работодателей - индивидуальных предпринимателей.

§4. Особенности правового статуса лиц, использующих чужой труд в целях осуществления профессиональной деятельности.

Глава 2. Особенности трудовых правоотношений с участием работодателей - физических лиц.

§1. Содержание трудового договора с работодателем-физическим лицом.

§2. Особенности изменения и прекращения трудовых договоров, заключаемых с работодателями - физическими лицами.

Глава 3. Документальное оформление трудовой деятельности граждан в процессе работы у работодателей - физических лиц.

§ 1. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работников, работающих у работодателей - физических лиц.

§2. Локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы в сфере организации труда у работодателей - физических

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц"

Актуальность темы исследования

Целью регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с трудовыми, является создание условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей для всех работников. Вместе с тем впервые в ст. 1 Трудового кодекса РФ заявлено, что целью трудового законодательства является защита прав и интересов не только работников, но и работодателей.

Чтобы указанные цели были воплощены в жизнь, необходимо создание правовых норм, которые смогли бы обеспечить оптимальное согласование интересов сторон трудового договора. Попытка достижения баланса интересов работников и работодателей прослеживается в современном трудовом законодательстве, где наряду с общими нормами, распространяющимися на всех работников, существуют особые правила, регулирующие труд отдельных категорий работников.

Впервые Трудовой кодекс РФ отнес к ним работников, работающих у работодателей-физических лиц, посвятив особенностям их труда главу 48. Замечу, что Кодекс законов о труде РФ официально еще в 1998 г. признал возможность физических лиц выступать в роли работодателей, однако указать, что трудовые отношения с указанными работодателями обладают своеобразием, законодатель решился только в 2001 г.

До сих пор в науке трудового права не было оказано должного внимания теоретическим проблемам, связанным с правовым статусом работодателей-физических лиц и особенностям трудовых отношений с их участием. Связано такое невнимание к работодателям - физическим лицам в том числе, с тем, что изначально советское трудовое право было ориентировано на обслуживание интересов производства. Сфера услуг для удовлетворения личных бытовых потребностей долгое время считалась проявлением эксплуатации человека. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 г. 275/13-76, утвердившее Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, отчасти решило проблему.

Заниматься предпринимательской деятельностью также было запрещено вплоть до принятия в 1990 г. Закона РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности», а с 1994 г. в связи с принятием части первой Гражданского кодекса РФ при желании предпринимателя использовать наемный труд исчезла необходимость регистрировать предприятие в качестве юридического лица.

Именно потому, что в течение длительного периода времени отсутствовала традиция правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, Трудовой кодекс РФ не смог в полной мере удовлетворить потребности современного рынка труда и должным образом регламентировать трудовые отношения между работником и работодателем - физическим лицом. Специалисты в области трудового права отмечают, что ныне действующая глава 48 Трудового кодекса РФ свидетельствует о снижении уровня правовой защищенности работника, работающего у работодателя-физического лица1. Объяснить это можно, как минимум, двумя просчетами законодателя. Во-первых, нормы, предусматривающие довольно существенные ограничения общих правил, распространяются на всех работодателей - физических лиц, использующих труд работников как в целях осуществления предпринимательской деятельности, так и в личном потребительском хозяйстве. Во-вторых, в ряде статей законодатель как будто забывает о том, что не только юридические, но и физические лица могут использовать наемный труд и распространяет действие правовых норм исключительно на юридических лиц, используя термин «организация».

Представляется необходимым пересмотреть концептуальные подходы к правовой регламентации трудовых отношений между работниками и работодателями - физическими лицами, восполнить выявившиеся в процессе

1 Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов.- М.: Издательство НОРМА, 2003. -С.551. правоприменения главы 48 Трудового кодекса РФ пробелы, исключить необоснованные противоречия между общими и специальными нормами, составляющими правовую базу исследуемого института трудового права.

Все вышесказанное предопределило выбор темы настоящего исследования и свидетельствует об ее актуальности.

Цели и задачи исследования

Основной целью диссертационного исследования является изучение статуса физических лиц как работодателей с выявлением особенностей, присущих трудовым отношениям с их участием, а также разработка предложений по повышению эффективности правового регулирования труда работников, заключивших трудовые договоры с названными работодателями.

Исходя из цели представляется необходимым решение ряда задач. Следует:

1) определить, в каких случаях физические лица могут выступать в качестве работодателей;

2) решить вопрос о трудовой правосубъектности работодателей -физических лиц;

3) дать оценку нормам, закрепляющим особенности регулирования трудовых отношений с участием работодателей - физических лиц;

4) выработать практические предложения по совершенствованию правового регулирования труда работников, работающих у работодателей -физических лиц.

Объект исследования

Объектом исследования являются трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, сторонами которых выступают работники и работодатели - физические лица.

Предмет исследования

Предмет исследования составляют нормы основных институтов трудового права как общей, так и особенной части (трудовые отношения, источники трудового права, трудовой договор, материальная ответственность, дисциплина труда, трудовые споры), отражающие специфику правового положения работников, заключивших трудовые договоры с работодателями -физическими лицами.

Методологическая база диссертационного исследования Методологической основой исследования является использование историко-правового, формально-логического, сравнительно-правового, диалектического методов исследования.

Теоретическая основа диссертационного исследования Теоретической основой исследования послужили научные работы таких ученых, как Н.Г. Александров, Д.Р. Акопов, К.М. Варшавский, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, С.А. Иванов, И.Я. Киселев, М.И. Кучма, М.В. Лушникова, В.И. Миронов, М.В. Молодцов, Г.А. Рогалева, Г.С. Скачкова, Е.Б. Хохлов, Л.А.Чиканова, С.Ю. Чуча, A.M. Эрделевский и других правоведов.

Информационная база В качестве информационной базы использовались международно-правовые документы, Конституция Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, действующее трудовое законодательство стран СНГ, правоприменительная практика судов общей юрисдикции, статистические данные, опубликованные в периодической печати и в интернет-источниках.

Научная новизна диссертационного исследования Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно представляет собой первое комплексное монографическое исследование правовых проблем, связанных с регламентацией трудовых отношений с участием особого субъекта - работодателя - физического лица.

На защиту выносятся следующие теоретические выводы и практические предложения:

1. В целях уточнения специфики правового регулирования трудовых отношений представляется возможным разделить работодателей - физических лиц на 3 группы: а) граждане, привлекающие работников по трудовым договорам для обслуживания личного потребительского хозяйства; б) граждане, использующие труд работников в целях осуществления предпринимательской деятельности; в) граждане, использующие труд других лиц на основании трудового договора для обеспечения осуществления своей профессиональной деятельности.

2. В Трудовом кодексе РФ необходимо установить, что трудовая правосубъектность физического лица как работодателя по общему правилу возникает при наступлении полной гражданской дееспособности по достижении 18-летнего возраста и при отсутствии факта признания его судом недееспособным либо ограниченно дееспособным. Приобретение полной дееспособности до достижения 18-летнего возраста в случае вступления в брак (ст. 21 Гражданского кодекса РФ) либо в связи с эмансипацией (ст. 27 Гражданского кодекса РФ), а также регистрация в качестве индивидуального предпринимателя лица по достижении им возраста 14 лет при отсутствии дееспособности в полном объеме для трудового права значения иметь не должны. Лица, нуждающиеся в использовании труда работников для обеспечения осуществления своей профессиональной деятельности, могут выступать в качестве работодателей с момента приобретения профессионального статуса в установленном законом порядке.

3. Нормы главы 48 ТК РФ должны в полном объеме распространяться на работников, которые состоят в трудовых отношениях с работодателями -физическими лицами, не использующими наемный труд в целях получения прибыли. Отдельные особенности, возникающие в процессе трудовой деятельности у лиц, использующих наемный труд для эффективного осуществления профессиональной деятельности, следует отразить в специальных законах, посвященных этим субъектам. Что же касается индивидуальных предпринимателей, то ряд положений главы 48 ТК РФ должен на них распространяться только при условии, что численность работников составляет не более 10 человек. При превышении установленной предельной численности работающих трудовые отношения с участием индивидуальных предпринимателей должны регулироваться общими нормами трудового законодательства.

4. Поскольку регистрация трудовых договоров в органах местного самоуправления является отличительной чертой оформления трудовых отношений с работодателями - физическими лицами, требуется принятие на федеральном уровне нормативного акта, определяющего порядок такой регистрации. Необходимо внести изменения в ч. 3 ст. 303 Трудового кодекса РФ, предусмотрев в ней регистрацию не только заключенных при приеме на работу трудовых договоров, но и вносимых в них изменений и дополнений, а также регистрацию прекращения трудовых договоров, причем регистрация должна носить уведомительный характер. Также следует указать, что при неисполнении работодателем-физическим лицом данной обязанности работник самостоятельно может совершить указанные действия по регистрации в органах местного самоуправления.

5. Безоговорочный запрет на внесение записей в трудовые книжки работников, а также их оформление работникам, поступающим на работу впервые, должен быть распространен только на граждан, нанимающих домашних работников. Лиц, использующих чужой труд для обеспечения осуществления своей профессиональной деятельности, и индивидуальных предпринимателей в части ведения трудовых книжек следует приравнять к работодателям - юридическим лицам (организациям). Для этого необходимо внести изменения в ст.ст. 66 и 309 Трудового кодекса РФ.

6. В Трудовом кодексе РФ после слов «локальные нормативные акты» целесообразно исключить слово «организации» с тем, чтобы работодатели имели равные возможности в сфере локального регулирования. Однако обязать принимать локальные нормативные акты в случаях, когда законодатель прямо говорит, что правовое регулирование определенного явления должно осуществляться в локальном порядке, есть смысл только работодателей индивидуальных предпринимателей, число работающих у которых составляет более 10 человек. Также работодатели - физические лица, за исключением граждан, нанимающих домашних работников, должны издавать документы по учету кадров либо в произвольной форме, либо скорректировав утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1 унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

7. Если работодатели - физические лица нанимают работников не в целях осуществления предпринимательской деятельности, они должны иметь возможность заключать срочные трудовые договоры без каких-либо ограничений. То же самое относится и к работодателю - индивидуальному предпринимателю, но с одним условием: число работающих у него не должно превышать установленного предела. В противном случае для заключения срочных трудовых договоров необходимо наличие особого характера работы или условий ее выполнения.

8. Изменение существенных условий трудового договора у работодателей- физических лиц, использующих наемный труд не в целях получения прибыли, не связано с изменением организационных или технологических условий труда и не требует согласия работника, за исключением условия о его трудовой функции.

Если же в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель, то изменение существенных условий трудового договора должно быть связано с причинами экономического, технологического или организационного характера. О предстоящих изменениях работники предупреждаются не менее чем за 14 календарных дней, но в случае их несогласия работать в измененных условиях работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан предлагать им другую работу. Исключение составляют индивидуальные предприниматели, число работников которых составляет более 10 человек - они должны выполнять требования ст. 73 ТК РФ в части предложения работникам перевода на другую работу.

Чтобы работодатель мог уволить работника, не согласного на изменение существенных условий его трудового договора, необходимо п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ дополнить ссылкой на ст. 306 Трудового кодекса РФ.

9. В трудовые договоры с работодателями - индивидуальными предпринимателями могут включаться дополнительные основания их прекращения при условии, что они связаны с объективными производственными потребностями предпринимателя.

10. Часть 2 ст. 307 Трудового кодекса РФ следует изложить следующим образом: «Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором. В случае отсутствия необходимого регулирования по данному вопросу в трудовом договоре, а также в случае, когда работодателем является индивидуальный предприниматель и число его работников составляет более 10 человек, на работников распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом для прекращения трудового договора по аналогичным основаниям».

11. Необходимо разрешить рассмотрение индивидуального трудового спора, возникшего между работником и работодателем - индивидуальным предпринимателем, не только в судебном порядке, но и в комиссии по трудовым спорам.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования

В диссертации обосновываются и выносятся на защиту теоретические положения, направленные на совершенствование правового регулирования трудовых отношений с участием работодателей-физических лиц, а также сформулированы практические предложения по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при чтении лекций, проведении семинарских занятий в высших учебных заведениях, а также при составлении учебных программ и учебных пособий по трудовому праву.

Апробация результатов диссертационного исследования

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Уральской государственной юридической академии. Основные положения исследования доложены на научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы права России и стран СНГ» (Южно-Уральский государственный университет, 2005 г.); «Сравнительное правоведение и проблемы современной юриспруденции» (Уральская государственная юридическая академия, 2005 г.), а также использовались автором при проведении семинарский занятий в Уральской государственной юридической академии.

Положения диссертации нашли отражение в опубликованных автором работах.

Структура работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих 8 параграфов, заключения, библиографического списка.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Кучина, Юлия Александровна

ВЫВОДЫ:

1. Поскольку регистрация трудовых договоров в органах местного самоуправления является отличительной чертой оформления трудовых отношений с работодателями - физическими лицами, требуется принятие на федеральном уровне нормативного акта, определяющего порядок такой регистрации.

2. Необходимо внести изменения в ч.З ст.ЗОЗ Трудового кодекса РФ, предусмотрев в ней регистрацию не только заключенных при приеме на работу трудовых договоров, но и вносимых в них изменений и дополнений, а также регистрацию прекращения трудовых договоров, причем регистрация должна носить уведомительный характер. Также следует указать, что при неисполнении работодателем-физическим лицом данной обязанности работник самостоятельно может совершить указанные действия по регистрации в органах местного самоуправления.

3. В случае утраты письменного трудового договора, зарегистрированного в установленном порядке, работодатель - физическое лицо или орган местного самоуправления, регистрирующий трудовые договоры, обязаны в 10-дневный срок с момента обращения работника выдать ему копию трудового договора. В случае отсутствия письменного трудового договора по иным причинам (неисполнение работодателем - физическим лицом обязанности по его оформлению в письменной форме и так далее), работник может обратиться в суд с целью установления факта существования трудовых отношений с работодателем - физическим лицом.

4. Нуждаются в корректировке и ст.ст. 66 и 309 Трудового кодекса РФ -безоговорочный запрет на внесение записей в трудовые книжки работников, а также их оформление работникам, поступающим на работу впервые, должен быть распространен только на граждан, нанимающих домашних работников. Лиц, использующих труд других лиц для содействия осуществлению своей профессиональной деятельности, и индивидуальных предпринимателей в части ведения трудовых книжек следует приравнять к работодателям - юридическим лицам (организациям).

5. В Трудовом кодексе РФ после слов «локальные нормативные акты» целесообразно исключить слово «организации» с тем, чтобы работодатели были равны в сфере локального регулирования. Однако обязать принимать локальные нормативные акты в случаях, когда законодатель прямо говорит, что правовое регулирование определенного явления должно осуществляться в локальном порядке, имеет смысл только работодателей - индивидуальных предпринимателей, число работающих у которых составляет более 10 человек.

6. Ведением организационно-распорядительных документов, касающихся учета расходов по оплате труда, в силу особенностей налогового законодательства приходится заниматься всем работодателям - физическим лицам. Вместе с тем работодатели - физические лица, за исключением граждан, нанимающих домашних работников, должны издавать и документы по учету кадров либо в произвольной форме, либо откорректировав утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1 унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

172

Заключение

Подводя итоги проведенному в настоящей диссертационной работе исследованию правового регулирования и практики применения труда работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, можно сделать следующие обобщенные выводы.

Трудовой кодекс РФ в большей мере, чем ранее действовавший Кодекс законов о труде РФ, учел интересы работодателей, предоставив им в ряде случаев возможность принятия самостоятельных решений, направленных на повышение эффективности производства, рационального использования труда

Л1 Г работников . Не стали исключением и работодатели - физические лица. В главе 48 Трудового кодекса РФ законодатель установил более упрощенное регулирование трудовых отношений с работниками, занятыми у данной категории работодателей. Однако практика показывает, что работодатели — физические лица еще не готовы быть законопослушнымисубъектами даже с учетом имеющихся на сегодняшний день особенностей правового регулирования их трудовых отношений с работниками. Основная причина такого поведения работодателей - физических лиц заключается в том, что большинство из них не уделяют достаточного внимания правовой стороне своих отношений, поскольку либо негативно относятся к правовым предписаниям, либо не осознают в полной мере правового значения трудовых отношений с работниками, не понимают значения допускаемых ими нарушений трудового законодательства и их возможных последствий. Усугубляется проблема тем, что в области законодательного регулирования трудовых отношений с участием работодателей-физических лиц существует слишком много пробелов, а также содержатся неясные, неточные положения, что дает возможность правоприменителям понимать и реализовывать нормы по своему усмотрению.

213 Чиканова Л.А. Трудовой договор// Трудовое право. - 2004. №4-5.- С.58.

Для того чтобы исправить сложившуюся ситуацию, необходимо сформировать прочную правовую основу, которая бы способствовала повышению эффективности регулирования трудовых отношений с участием работодателей - физических лиц.

В первую очередь законодательное разрешение должен найти вопрос о правовой личности работодателя - физического лица. В данном случае следует определить цели, для достижения которых физические лица могут использовать наемный труд, для чего представляется возможным разделить работодателей-физических лиц на 3 группы: а) граждане, привлекающие работников по трудовым договорам для обслуживания личного потребительского хозяйства; б) граждане, использующие труд работников в целях осуществления предпринимательской деятельности; в) граждане, использующие труд других лиц на основании трудового договора для обеспечения осуществления своей профессиональной деятельности.

Кроме того, в целях защиты интересов работников в Трудовом кодексе РФ следует установить, каким требованиям должны соответствовать граждане, решившие использовать наемный труд. На мой взгляд, по общему правилу, \* физическое лицо может выступать в трудовых отношениях в качестве работодателя, если оно достигло 18-летнего возраста и отсутствует факт признания его судом ограниченно дееспособным либо недееспособным. Возможность заниматься предпринимательской деятельностью с 14 лет, эмансипация или вступление в брак до 18 лет не должны являться основанием для приобретения физическим лицом трудовой правосубъектности как работодателя. Лица, нуждающиеся в использовании труда работников для обеспечения осуществления своей профессиональной деятельности, могут выступать в качестве работодателей с момента приобретения + профессионального статуса в установленном законом порядке.

Второе направление совершенствования трудового законодательства в рассматриваемой сфере должно быть связано с пересмотром норм действующей главы 48 Трудового кодекса РФ.

Во-первых, поскольку цели, для достижения которых используется наемный труд, различны, положения главы 48 ТК РФ не должны распространяться в полном объеме на всех без исключения работодателей-физических лиц. Данная глава, прежде всего, должна регулировать трудовые отношения работников, чей труд не используется работодателями -физическими лицами в целях получения прибыли.

Напротив, индивидуальные предприниматели, число работников у которых превышает 10 человек, вполне способны предоставлять им большую часть гарантий и компенсаций, которые обязательны для работодателей -юридических лиц, но от которых в силу норм главы 48 ТК РФ освобождены работодатели - физические лица. Например, если работодатели - физические лица нанимают работников не в целях осуществления предпринимательской деятельности, они должны иметь возможность заключать срочные трудовые договоры без каких-либо ограничений. Аналогичное правило целесообразно использовать и в отношении работодателя - индивидуального предпринимателя, но с одним условием - число его работников не должно превышать w установленного предела. В противном случае для заключения срочных трудовых договоров необходимо наличие особого характера работы или условий ее выполнения.

Во-вторых, особое внимание следует обратить на изменение и прекращение трудовых договоров. В частности, можно предложить следующие варианты решения вставших перед теорией и практикой проблем:

1. Изменение существенных условий трудового договора у работодателей - физических лиц, использующих наемный труд не в целях получения прибыли, не связывается с изменением организационных или технологических условий труда и не требует согласия работника, за исключением условия о его трудовой функции.

Если же в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель, то изменение существенных условий трудового договора должно быть связано с изменением экономических, организационных или технологических условий труда. О предстоящих изменениях работники предупреждаются не менее чем за 14 календарных дней, но в случае их несогласия работать в измененных условиях работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан предлагать им другую работу. Исключение составляют индивидуальные предприниматели, число работников которых составляет более 10 человек - они должны выполнять требования ст.73 ТК РФ в части предложения работникам перевода на другую работу.

Для увольнения работника, не согласного на изменение существенных условий трудового договора, необходимо п.7 ст.77 ТК РФ дополнить ссылкой на ст. 306 Трудового кодекса РФ.

2. На работодателей-индивидуальных предпринимателей необходимо распространить действие п.п. 2, 9,10, 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

3. Следует признать в качестве обстоятельства, не зависящего от воли сторон, ограничение дееспособности работодателя - физического лица и признание его полностью недееспособным, и внести соответствующие изменения в ст.83 Трудового кодекса РФ.

4. Пункт 11 ст.77 ТК РФ должен применяться при заключении трудового договора лицом, не имеющим прав работодателя (ограниченно дееспособным или недееспособным, не достигшим 18 - летнего возраста, лишенным права заниматься предпринимательской деятельностью или определенным видом профессиональной деятельности, и так далее). Для этого перечисленные ситуации должны найти отражение в ст. 84 ТК, поскольку в ней закреплен порядок увольнения по п. 11 ст.77 ТК РФ, а также законодатель должен установить требования к физическим лицам, решившим выступить в качестве работодателя.

5. За гражданами, использующими чужой труд в личном потребительском хозяйстве, необходимо признать право на прекращение трудовых отношений с работниками в любое время без объяснения причин при условии выплаты работникам денежной компенсации, которая в определенной степени компенсировала бы внезапную потерю работы.

6. Если трудовые договоры заключаются работодателями индивидуальными предпринимателями, то они могут включить в них дополнительные основания прекращения, если эти основания связаны с объективными производственными потребностями предпринимателя.

7. В случае отсутствия договоренности между сторонами о сроках предупреждения об увольнении, случаях и размерах выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат, должны применяться общие нормы Трудового кодекса РФ, касающиеся прекращения трудового договора по аналогичным основаниям. В случае найма индивидуальным предпринимателей более 10 работников, размер выходного пособия и других компенсационных выплат по сравнению с установленными в законодательстве может быть только увеличен.

8. Работники должны иметь возможность воспользоваться наиболее удобным для себя способом защиты нарушенных прав, поэтому необходимо разрешить рассмотрение индивидуального трудового спора, возникшего между работником и работодателем - индивидуальным предпринимателем, в комиссии по трудовым спорам.

В-третьих, в корректировке нуждаются положения главы 48 Трудового кодекса РФ относительно документального оформления трудовой деятельности граждан в процессе работы у работодателей-физических лиц.

К примеру, поскольку регистрация трудовых договоров в органах местного самоуправления является отличительной чертой оформления трудовых отношений с работодателями - физическими лицами, то на федеральном уровне необходимо принять нормативный акт, определяющий порядок такой регистрации, а также внести изменения в ч.З ст.ЗОЗ Трудового кодекса РФ, предусмотрев в ней регистрацию не только заключенных при приеме на работу трудовых договоров, но и вносимых в них изменений и дополнений, а также регистрацию прекращения трудовых договоров, причем регистрация должна носить уведомительный характер. Работник должен получить возможность самостоятельно совершить указанные действия по регистрации в органах местного самоуправления при неисполнении работодателем-физическим лицом данной обязанности.

Изменения также должны коснуться и ст. ст. 66 и 309 Трудового кодекса РФ - запрет на внесение записей в трудовые книжки работников, а также на их оформление работникам, поступающим на работу впервые, должен распространяться только на граждан, нанимающих домашних работников. Иные категории работодателей-физических лиц в части ведения трудовых книжек следует приравнять к работодателям — юридическим лицам (организациям).

В сфере локального регулирования работодатели - физические лица и работодатели - юридические лица изначально должны быть равны. Для этого в Трудовом кодексе РФ после слов «локальные нормативные акты» необходимо исключить слово «организации». Кроме того, работодатели - физические лица, за исключением граждан, нанимающих домашних работников, должны издавать документы по учету кадров либо в произвольной форме, либо скорректировав утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1 унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

Все вышеперечисленное, на мой взгляд, позволит повысить эффективность регулирования трудовых отношений с участием работодателей -физических лиц и будет способствовать достижению баланса интересов работников и работодателей.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Кучина, Юлия Александровна, 2005 год

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря.

2. Европейская социальная хартия от 18 октября 1961 г. (в ред. от 3 мая 1996 г.) // Труд за рубежом. 2000. №3.

3. Венская конвенция «О дипломатических сношениях» от 18 апреля 1961 г.//ВедомостиВС СССР. 1964. №18. Ст.221.

4. Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда. 1957-1990. Женева, 1991. Т.2.

5. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 9 мая 2005 г.) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

6. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 30 декабря 2004 г.) // СЗ РФ. 1994. №32. Ст.3301.

7. Налоговый кодекс РФ (часть первая) от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ (в ред. от 2 ноября 2004 г.) // СЗ РФ. 1998. №31. Ст.3824.

8. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 5 августа 2000 г. №117-ФЗ (в ред. от 6 июня 2005 г.) // СЗ РФ. 2000. №32. Ст.3340.

9. Кодекс об административных правонарушениях РФ от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ (в ред. от 22 апреля 2005 г.) // СЗ РФ. 2002. №1 (чЛ). Ст.1.

10. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2004 г.) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст.4532.

11. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. №63-Ф3 (в ред. от 28 декабря 2004 г.) // СЗ РФ. 1996. №25. Ст. 2954.

12. Трудовой кодекс республики Молдова от 28 марта 2003 г. № 154-XV// http://www.parlament.md/download/laws/ru/154-XV-28.03.2003.doc

13. Трудовой кодекс Латвии от 6 июля 2001 г. // http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc

14. Трудовой кодекс республики Азербайджан от 1 февраля 1999 г. 6181Г) (в ред. от 3 декабря 2004 г.) // www.qanun.narod.ru

15. Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г.// СУ РСФСР. 1918. №88-89. Ст.905.

16. Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. №70. Ст.903.

17. Кодекс законов о труде от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

18. Закон РФ от 11 февраля 1993 г. № 4462-1 «Основы законодательства Российской Федерации о нотариате» (в ред. от 2 ноября 2004 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 10. Ст. 357.

19. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 2 ноября 2004 г.) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

20. Федеральный закон от 13 июля 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. от 2 ноября 2004 г.) // СЗ РФ.2001. №33. Ст.3431.

21. Федеральный закон РФ от 11 июня 2003 г. № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» // Российская газета. 2003. 17 июня.

22. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 63-Ф3 «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» (в ред. от 20 декабря 2004г.) // Российская газета. 2002. 5 июня.

23. Федеральный закон от 7 августа 2001 г. №119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (в ред. от 30 декабря 2004 г.) // Российская газета. 2001. 8 августа.

24. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (в ред. от 31 декабря 2004 г.) // Российская газета. 2002. 2 ноября.

25. Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (в ред. от 6 июня 2005 г.) // Российская газета. 1992. 30 апреля.

26. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (в ред. от 7 марта 2005 г.) // Ведомости СНДиВС РФ. 1993. №33. Ст. 1318.

27. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-Ф3 «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» // Российская газета. 1998. 6 августа

28. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2004 г.) // СЗ РФ. 2000. №26. Ст.2729.

29. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 5 марта 2004 г.) // Российская газета. 1999. 21 июля.

30. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 1 декабря 2004 г., с изм. от 29 декабря 2004 г.) // СЗ РФ. 1998. №31.С.3803.

31. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2004г.) // СЗ РФ. 2001 .№51 .Ст.4832.

32. Федеральный закон от 15 ноября 1997 г. №143-Ф3 «Об актах гражданского состояния» (в ред. от 29 декабря 2004 г.) // Российская газета. 1997. 20 ноября.

33. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. №28-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (с изм. на 16 марта 2003 г.) // Российская газета. 2001. 10 августа.

34. Федеральный закон от 28 августа 1995 г. №154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» (в ред. от 8 декабря 2003 г.) // СЗ РФ. 1995. №35. Ст.3506.

35. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-Ф3 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 18 апреля 2005 г.) // Российская газета. 2003. 8 октября.

36. Федеральный закон от 14 июня 1995 г. №88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» (ред. от 22 августа 2004 г.) // Российская газета. 1995. 20 июня.

37. Закон РФ от 11 марта 1991 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 29 июня 2004 г.) // Российская газета. 1992. 28 апреля.

38. Закон РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 348-1 «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1990. № 26. Ст. 324.

39. Закон РСФСР от 25 декабря 1990 г. №445-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 30. Ст. 418.

40. Федеральный закон от 23 декабря 2003 г. № 186-ФЗ «О Федеральном бюджете на 2004 год» // Российская газета. 2003. 3 октября.

41. Закон Свердловской области от 8 апреля 1997 г. №18-03 «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области» (с изм. от 22 октября 2003 г.) // Областная газета. 1997. 15 апреля.

42. Закон Тюменской области от 8 июля 2003 г. №155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области» // Http://tyumen.net

43. Закон Волгоградской области № 918-ОД «О минимальной заработной плате на территории Волгоградской области в 2004 году» // http://www.urikon.ru/law.shtml

44. Постановление Правительства РФ от 9 июля 2003 г. №414 «Об утверждении Правил проведения стажировки в качестве помощника арбитражного управляющего» (в ред. от 25 сентября 2003 г.) // СЗ РФ. 2003. №28. Ст.2939.

45. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // Российская газета. 2003. 22 апреля.

46. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г. «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи»// СУ РСФСР. 1926. №8. Ст.57.

47. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 г. №275/13-76 «Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам» // Бюллетень Госкомтруда ССР. 1987. №12.

48. Приказ Министерства юстиции РФ от 21 июня 2000 г. № 179 «Об утверждении порядка прохождения стажировки лицами, претендующими на должность нотариуса» // Российская газета. 2000. 5 июля.

49. Постановление Фонда социального страхования РФ от 23 марта 2004г. №27 «Об организации работы исполнительных органов Фонда социального страхования Российской Федерации по регистрации страхователей» // Российская газета. 2004. 3 мая.

50. Постановление Правления Пенсионного фонда РФ от 19 июля 2004г. № 97п «Об утверждении порядка регистрации в территориальных органах ПФРстрахователей, производящих выплаты физическим лицам» // Российская газета. 2004. 7 сентября.

51. Постановление Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 г. № 162 «Об утверждении инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1974. №9.

52. Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Финансовая газета. 2004. 24 марта.

53. Постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апреля.

54. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 28 февраля 2001 г. №5 «О некоторых вопросах применения части первой Налогового кодекса РФ» // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2001. №7.

55. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 ноября 2004 г. // http://www.urikon.ru/law.shtml

56. Письмо Высшего Арбитражного Суда РФ в от 31 мая 1994 г. №С1-7/ОП-373 «Обзор практики разрешения споров, возникающих в сфере налоговых отношений и затрагивающих общие вопросы применения налогового законодательства» // Экономика и жизнь. 1994. № 27.

57. Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 16 августа 2000 г. Дело № А29-1168/00А

58. Определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 2 октября 2003 г. Дело № 33-6959.

59. Архив Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга. Дело № 21259/04.1.I. Литература

60. Акопов Д.Р. Предпринимательская деятельность без образования юридического лица// Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения (материалы Всероссийской научно-практической конференции. М., 2004.

61. Акопов Д. Р. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права// Хозяйство и право. 2004. №6.

62. Андреева В.И. Делопроизводство: практическое пособие/ Издание 8-е, переработанное и дополненное.- М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.

63. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя// Трудовое право. 2004. №3.

64. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры, 2-е издание. М.: Бератор-Пресс, 2003.

65. Бойченко Т. А. Правовой статус работодателя. Дис. .канд. юр ид. наук. М., 2002.

66. Бойченко Т.А., Мартиросян Э.Р. Проблемы трудового права: права и обязанности работодателя (учебное пособие). Новосибирск: Издательский центр «Новосибирск» при НПО СП России, 2004.

67. Бочарникова М.А. Противоречия в трудовом законодательстве Российской Федерации и субъектов РФ// Журнал российского права. 2004. №4.

68. Варшавская Е., Донова И. Занятость в неформальном секторе// Человек и труд. 2004. №10.

69. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Ленинград: «ACADEMIA»,1924.

70. Веселова Е.Р. Локальное нормотворчество в организации// Трудовое право. 2004. №9.

71. Викторов И.С., Жирова Ж.В. Административная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан// Трудовое право. 2004. №6.

72. Вольдман Ю. Об особенностях правового регулирования труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве// Хозяйство и право. 1998. №3.

73. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение.- М.: Изд-во «Наука», 1977.

74. Головина С., Мершина Н. Проверка уставности нормативных актов в сфере трудовых отношений // Российская юстиция. 2001. № 10.

75. Гусева Т.А., Ларина Н.В. Индивидуальный предприниматель: от регистрации до прекращения деятельности.- М.: ЗАО Юстицинформ, 2004.

76. Гусева Т.А., Ларина Н.В. Предпринимательская деятельность гражданина. Государственная регистрация// Право и экономика. 2003. №11.

77. Дивеева Н.И. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике// Трудовое право. 2004. №12.

78. Драчук М.А. Субъекты трудового права. Дис. . канд. юрид. наук. Омск, 2002.

79. Драчук М.А. Субъекты трудового права// Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Омск, 2002.

80. Дресвянкин В.Б. К вопросу дефиниции термина «работодатель» в российском трудовом праве// Актуальные проблемы юридической науки и практики: Тез.докл.науч.конф. (Пермь, Перм.ун-т, 16-17 октября 2003г.)/т Перм.гос.ун-т.- Пермь, 2004. -Ч. 1.

81. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 1, 2 и 3 статьи 81 ТК РФ// Трудовое право. 2005. №4.

82. Заключение трудового договора между индивидуальным предпринимателем и работником: Нормативные акты. Рекомендации / Отв. ред. В. Т. Хорева. Екатеринбург: Правовед-2001. 2002.

83. Заславская Т., Шабанова М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян// Человек и труд. 2004. №4.

84. Зинченко С., Галов В. Новое в правовом статусе крестьянского (фермерского) хозяйства// Хозяйство и право. 2004. №2.

85. Зыкова Т. 703 несовершеннолетних предпринимателя. Плюсы и минусы подросткового бизнеса в нашей стране// Российская газета. 2004. 25 июня.

86. Иванов С.А. Кризис советского трудового права// Советское государство и право. 1990. №7.

87. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории.- М.: Изд-во «Наука», 1978.

88. Итоги выборочного обследования индивидуальных предпринимателей, осуществлявших деятельность в розничной торговле (по материалам Госкомстата России)// Вопросы статистики. 2002. №7.

89. Катькало О.Т., Ситникова Е.Г. Трудовой договор: Комментариизаконодательства. Практические рекомендации. Сравнительный анализ. Судебная практика. Образцы документов. -М.: Право и Закон, 2002.

90. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.- М.: Дело, 2003.

91. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.- М.: Дело, 1999.

92. Ковальчук Н.И. Крестьянское (фермерское) хозяйство как форма трудовой деятельности// Проблемы правового регулирования трудовыхw отношений. Часть II: Сборник материалов научной конференции 23-24сентября 2004г. Омск: ОмГУ, 2004.

93. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов, М. JI. Захаров и др.; Отв. ред. К. Н. Гусов. 4-е издание, перераб. и доп.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.

94. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А.).- М.:Спарк, 2002.

95. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Ю.Н. Коршунов, М.И. Кучма, Б.А.Шеломов. М.: Издательство «Экзамен», 2002.

96. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М.Куренной, С.П.Маврин, Е.Б.Хохлов. М.: Юристь, 2005.

97. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Под ред. Ю.П.Орловского.- М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2002.

98. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Под ред. С.А.Панина.- М.: МЦФЭР, 2002.

99. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей физических лиц// Справочник кадровика. 2002. №8.

100. Костян И. А. Помощники по договору// Домашний адвокат. 2002.18.

101. Костян И. А. Трудовой кодекс: дисциплинарная ответственность// Трудовые отношения. 2002. №10.

102. Крутова J1.A. Работодатель как субъект трудового права. Дис. . канд. юрид. наук. М., 2000.

103. Крымский А.И. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Томск, 2004.

104. Куренной A.M. Трудовые споры: Практический комментарий.- М.: Дело, 2001.

105. Курс российского трудового права. В Зт. Т. 1: Общая часть/ под ред. Е.Б. Хохлова.- СПб.: Изд-во С-Петербургского университета, 1996.

106. Левиант Ф.М. Виды трудового договора.- М.: Изд-во «Юридическая литература», 1966.

107. Душников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т.1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб.- М.: Изд-во проспект, 2003.

108. Мартиросян Э.Р. Работник и работодатель как субъекты трудового права// Формирование правовой системы России.- Новосибирск: Наука, 1997.

109. Мелешенко Н.Т. Новые нормы Трудового кодекса России// Закон и право. 2003. №10.

110. Миронов В.И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ// Трудовое право. 2002. №10.

111. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. 2004. №4-5.

112. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде.- М.: «Юридическая литература», 1985.

113. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов.- М.: Издательство НОРМА, 2003.

114. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Автореф. дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2005.

115. Нестерова Т. Дисквалификация за нарушение трудового законодательства// Законность. 2005. №3.

116. Пелешенко Ю.И. Особенности регулирования трудовых правоотношений в субъектах малого предпринимательства// Юридический консультант. 2002. №6.

117. Пелешенко Ю.И. Трудовые отношения в субъектах малого предпринимательства и с работодателем-физическим лицом// Справочник кадровика. 2003. №6.

118. Переладов А. Дисквалификация за нарушение трудовых прав// Законность. 2004. №12.

119. Покровская М.М., Строгович Ю.Н. Прекращение трудового договора// Кадры предприятия. 2003. №7.

120. Пушкина Я. Правовой режим частной охранной деятельности и особенности регулирования труда работников частных охранных предприятий// Кодекс-info. 2003. №5-6. http://megavolt.kodeks.net.

121. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. Монография. М.: ООО «Интел-синтез АПР», 2003.

122. Ручкина Г.Ф. Предпринимательская правосубъектность как элемент правового статуса гражданина// Юрист. 2003. №10.

123. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: Монография.- Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2003.

124. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики). Автореф. дис. . докт.юрид.наук.1. Ч" Екатеринбург, 2003.

125. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: МТ-Пресс, 1999.

126. Скачкова Г.С. Особенности регулирования труда лиц, работающих по трудовому договору в крестьянском (фермерском) хозяйстве// Государство и право. 2003. №2.

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

128. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие / Под ред. В.Н.

129. Скобелкина. — Воронеж: Издательство Воронежского государственногоуниверситета, 2002.

130. Смирнова О.Г. Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2002.

131. Совершенствование законодательства о труде: теоретические проблемы// Журнал российского права. 2004. №7.

132. Советское трудовое право/ Под ред. Н.Г. Александрова. М.: «Юридическая литература», 1972.

133. Советское трудовое право: Учебник/ Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988.

134. Соловьев А. А. Найм работников гражданами. М.: Приор - издат,2004.

135. Соловьев А.А. Работодатель-физическое лицо.- М.: «Приор-издат»,2003.

136. Строгович Ю.Н., Покровская М.М. Увольнение по всем статьям: ликвидация и прекращение деятельности (пункт 1 статья 81 ТК РФ)// Кадры предприятия. 2004. № 1.

137. Тимохин В.В. Правосубъектность работодателя. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Томск, 2003.

138. Тихомирова JI.B., Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: постатейный комментарий к разделу III Трудового кодекса Российской Федерации/ Под ред. М.Ю.Тихомирова.- М., 2002. С. 17.

139. Тотьев К. Легитимация субъектов предпринимательской деятельности// Законность. 2002. №12.

140. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова.- М.: Юристь, 2003.

141. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Заключение трудового договора. Прием на работу. М.: Изд-во «Финпресс», 2003.

142. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям. Практическое пособие. М.: Изд-во «Финпресс», 2003.

143. Тюхтяева Н. Домомучительница? Нет, экономка!// Работа для вас.2003. № 108.

144. Федин В.В. Комментарий к постановлению Правительства Российской Федерации «О трудовых книжках».- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003.

145. Хныкин Г.В. Понятие, признаки и классификация локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права// Законодательство.2004. №11.

146. Хохлов Е.Б. Об основаниях трудовых правоотношений// Правоведение. 1994. №4.

147. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи.- СПб., 1999.

148. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права. Дис. . канд. юрид. наук. Саратов, 1968.

149. Черных Н.В. Работодатель-физическое лицо: особенности правого статуса// Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения (материалы Всероссийской научно-практической конференции 1618 января 2003г.). М.: ТК Велби, 2004.

150. Чиканова JL А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу//Хозяйство и право. 2004. №10.

151. Чиканова Л.А. Трудовой договор// Трудовое право. 2004. №4-5.

152. Чуча С. Ю. Арбитражный управляющий и руководитель должника как субъекты трудовых отношений// Российская юстиция. 2000. №12.

153. Чуча С.Ю. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров// Трудовое право. 2004. №11.

154. Шеломов Б.А. Трудовой договор// Человек и труд. №8. 2002.

155. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников// Трудовое право. 2004. №6.

156. Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004.

157. Шулус А., Деревянченко А. О социальном партнерстве в сфере малого предпринимательства// Управление персоналом. 2000. №4.

158. Щур Д.Л. Регистрация трудовых договоров в органах местного самоуправления// Кадры предприятия. 2003. №4.

159. Эрделевский A.M. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия// Трудовое право. 2003. №2.

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