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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника

**Год:**

2012

**Автор научной работы:**

Шевчук, Оксана Михайловна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

184

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Шевчук, Оксана Михайловна

Введение.

Глава 1. Общая характеристика оснований прекращения и расторжения трудового договора и их классификации.

§ 1. Основания прекращения трудового договора и их классификации.

§ 2. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя и разграничение оснований в связи с виновными действиям работника.

Глава 2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями (дисциплинарным проступком) работника и дисциплинарная ответственность.

§ 1. Расторжение трудового договора в связи с виновными действиями (дисциплинарным проступком) работника и дисциплинарная ответственность, ее принципы.

§ 2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями (дисциплинарным проступком) работника.

Глава 3. Особенности рассмотрения и разрешения в суде индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.

§ 1. Особенности рассмотрения и разрешения в суде трудовых споров об увольнении работника в связи с виновным неоднократным нарушением им трудовых обязанностей и однократным, но грубым нарушением работником трудовых обязанностей, независимо от того, какую трудовую функцию он выполняет.

§ 2. Особенности рассмотрения и разрешения в суде трудовых споров об увольнении работника в связи с виновным нарушением им трудовых обязанностей, исходя из характера и специфики выполнения работником трудовой функции.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника"

Актуальность темы исследования. В современных условиях социально-экономических преобразований в Российской Федерации и развития рынка труда приобретает особое значение стабильность трудовых отношений и защищенность работников от необоснованного расторжения трудового договора по инициативе работодателя. По данным обобщений судебнойпрактики Верховного Суда Российской Федерации, особенно часто производится расторжение трудового договора в связи с виновными действиями работника1. При такого рода увольнении работника должны соблюдаться нормы трудового законодательства, предусматривающие соответствующие основания и порядок расторжения трудового договора.

Соблюдение дисциплины труда, надлежащее исполнение обязанностей работником и предупреждение неправомерного поведения работников являются важнейшими факторами роста производства и конкурентоспособности работодателя в сфере экономики. Поэтому принципиальное значение имеет установление прямой связи между правами и обязанностямиработника и работодателя, в число которых входит обязанность работника по соблюдению трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, выполнению требований охраны труда и норм технологии производства, а также право работодателя требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, а при их нарушении — привлекать работника к дисциплинарной ответственности с применением дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями работника.

В условиях рынка труда возникает необходимость избегать возможных издержек при расторжении трудового договора, минимизировать которые работодатель может правильным применением закона. Это особенно важно,

1 Обобщения судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за 2009 г , 2010 г , 2011 г , 1-е полугодие 2012 г поскольку в ряде случаев работодатель пытается, трансформируя трудовой договор в гражданско-правовой или подменяя основания расторжения трудового договора, уменьшить свои расходы на осуществление процедур увольнения работника, оплату отпуска, выходных пособий и компенсаций.

Остается значительным число нарушений при увольнении работника в связи с его виновными действиями. Как свидетельствуют вышеуказанные обобщения судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, на протяжении нескольких последних лет число судебных исков, рассмотренных в судах РФ, о восстановлении на работе, в том числе и по указанным основаниям, остается стабильно высоким (в 2009 г. — 8 562, в 2010 г. — 8 956, в 2011 г. — 9025, в 1-м полугодии 2012 г. -4375).

Учитывая особое значение соблюдения норм трудового законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, особенно в связи с виновными действиями работника, и повышение в современных условиях роли суда в защите трудовых прав работников, основное внимание в работе было направлено на исследование проблем расторжения трудового договора, связанных с такими основаниями прекращения трудовых правоотношений, которые вызваны неправомерными действиями самого работника.

Изложенное определило выбор темы и подтверждает актуальность настоящего диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы. При выборе темы диссертационного исследования учитывалась не только ее актуальность, но и состояние разработанности в науке трудового права.

К проблемам расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника в своих исследованиях обращались многие ученые в области трудового права. В последние годы активно разрабатывались проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя и разрешения индивидуальных трудовыхспоров по этим основаниям в работах Г. А. Агафоновой, С. В. Зверева, Л. А. Ломакиной, А. Н. Мироновой, А. В. Черкашиной И Др.

Эти исследования охватывают широкий круг вопросов и затрагивают в аспекте их постановки и рассмотрения все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в том числе такие, которые связаны с виновными действиями работника. Комплексного исследования, посвященного только расторжению трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника в противовес позитивно оцениваемому правомерному поведению и разграничению указанных оснований, а также вопросам правовой защиты работника от необоснованного увольнения, после внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК) в 2006 г. не проводилось.

Объектом диссертационной работы являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации правовых норм, касающихся расторжения трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями работника.

Предмет исследования составляют теоретические и практические вопросы правового регулирования расторжения трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями работника.

Целью диссертационной работы является комплексное исследование теоретических и практических проблем расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника, а также изучение и анализ трудового законодательства и судебной практики по указанной категории трудовых дел и разработка предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства.

Реализация поставленной цели предполагается посредством решения следующих основных задач:

-исследовать позиции и взгляды ученых в области трудового права, провести анализ трудового законодательства и судебной практики и охарактеризовать основания прекращения трудового договора и их классификации;

- проанализировать и разграничить основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя и аргументировать выделение оснований расторжения трудового договора в связи с виновными действиями работника в отдельную категорию по соответствующим критериям;

-рассмотреть и определить целесообразность расширения в ТК общего числа видов оснований прекращения трудового договора и видов оснований его расторжения по инициативе работодателя по сравнению с ранее действовавшим Кодексом законов о труде Российской Федерации (далее — КЗоТ);

- определить особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника как меры дисциплинарного взыскания в порядке дисциплинарной ответственности за совершенный дисциплинарный проступок;

- обосновать необходимость обеспечения приоритета выраженных в Конституции Российской Федерации (далее — Конституция) общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, апробированных судебной практикой;

- на основе анализа трудового законодательства и обобщения судебной практики по трудовым делам, связанным с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника, внести рекомендации, направленные на совершенствование трудового законодательства.

Методологическую основу исследования составили методы общенаучного познания (анализ, синтез, метод перехода от общего к частному), а также специальные правовые методы (историко-правовой анализ, метод сравнительного правоведения, технико-юридический метод).

Выводы и рекомендации, сделанные в работе, основываются на анализе и обобщении правоприменительной практики Верховного Суда РФ, судов субъектов РФ и иных судов общей юрисдикции.

Теоретическую базу диссертации составили труды ученых в области общей теории права, конституционного, трудового, гражданского и иных отраслей права: А. А. Абрамовой, Н. Г. Александрова, С. С. Алексеева, Е. М. Акоповой, М. И. Бару, А. К. Безиной, С. Н. Братуся, Н. А. Бриллиантовой, Л. Ю. Бугрова, М. О. Буяновой, Н. В. Витрука, В. Л. Гейхмана, Н. Г.Гладкова, С. Ю. Головиной, К. Н. Гусова, И. К. Дмитриевой, В. В. Ершова, А. Д. Зайкина, С. А. Иванова, Р. И. Ивановой, О. С. Иоффе, И. Я. Киселева, Ю. Н. Коршунова, К. Д. Крылова, В.И. Кудрявцева, А. А. Куренного, О. Е. Кутафина, В. В. Лазарева, В. М. Лебедева, Ф. М. Левиант, Р. 3. Лившица, А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой, С. П. Маврина, М.Н. Марченко, О. М.Медведева, А. Н. Мироновой, М. В. Молодцова, В. И. Никитинского, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. П. Орловского, А. Е. Пашерстника, А. С. Пашкова, Ю. Н. Полетаева, Г. С. Скачковой, О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Т. А. Сошниковой, А. И. Ставцевой, Л. С. Таля, Ю. А. Тихомирова, В. Н. Толкуновой, М. К. Треушникова, Е. Б. Хохлова, О. С. Хохряковой, Л. А. Чикановой, А. И. Шебановой, Б. А. Шеломова и др.

Нормативную базу исследования составляют Конституция, конвенции и рекомендации Международной организации труда, ТК и иные федеральные законы, указы Президента РФ и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, постановления Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.

Научная новизна работы состоит в том, что после изменений ТК в 2006 г. она является одним из первых комплексных правовых исследований основных проблем в области расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника, раскрывающих их в теоретическом аспекте и с учетом складывающейся судебной практики по этой категории дел. На основе проведенного исследования разработаны и предлагаются рекомендации, направленные на совершенствование правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя по указанным основаниям.

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

1. На основе аналитического обзора сложившейся в науке трудового права классификации оснований прекращения и расторжения трудового договора, анализа трудового законодательства в этой сфере обосновывается разграничение оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 81, ст. 336, 348.11 ТК). При этом диссертант аргументирует свою позицию, согласно которой определяются критерии выделения оснований, связанных с виновными действиями работника.

Эти критерии позволяют провести разграничение оснований расторжения трудового договора в связи с виновными действиями работника на основания: во-первых, в связи с неоднократным нарушением любым работником трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК) или однократным, но грубым нарушением им трудовых обязанностей (подп. «а» — «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК), независимо от того, какую трудовую функцию он выполняет; во-вторых, в связи с нарушением отдельными категориями работников трудовых обязанностей, исходя из характера и специфики выполнения ими трудовой функции (п. 7-10 ч. 1 ст. 81, ст. 336, 348.11 ТК).

2. Определяется правовая модель расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника как совершившего дисциплинарный проступок и привлекаемого к дисциплинарной ответственности в установленном законом порядке с применением дисциплинарного взыскания в виде увольнения такого работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9, 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11, а также п. 7, 8 ч. 1 ст. 81 ТК, в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (т. е. являются дисциплинарным проступком).

3. Обосновывается необходимость учитывать при наложении дисциплинарного взыскания не только тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, как и предусмотрено в ст. 192 ТК, но и включить в эту статью такие критерии, как предшествующее поведение работника, его отношение к труду, указанные в разъяснениипостановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и данные Пленумом в соответствии с Конституцией и международно-правовыми актами о труде. В таком случае указанная норма будет приведена в соответствие с общими принципами юридической ответственности, такими, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм, вытекающими из Конституции (ст. 1,2, 15, 17, 18, 19, 54, 55) и корреспондирующих ей международно-правовых актов, характеризующими юридическую, в том числе дисциплинарную, ответственность, как это разъясняется в постановлении Пленума Верховного Суда РФ (п. 53).

4. В соответствии с указанными конституционными принципами и нормами международного права обосновывается предложение включить в ст. 394 ТК дополнительно норму следующего содержания: «Суд, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду».

5. Аргументируется вывод о том, что практика применения ч. 1 ст. 193 ТК в ее нынешней редакции не способствует оперативности процедуры наложения на работника дисциплинарного взыскания, поскольку введенный механизм составления соответствующего акта в двухдневный срок при непредставлении работником письменного объяснения затрудняет его привлечение к дисциплинарной ответственности. В связи с этим предлагается дополнить ст. 193 ТК положением, согласно которому в случае очевидности и грубости совершенного дисциплинарного проступка работодатель вправе наложить дисциплинарное взыскание, не ожидая письменного объяснения работника, руководствуясь при этом ч. 4 ст. 192 ТК.

6. На основе проведенного анализа трудового законодательства, а также судебной практики по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя автором обосновывается необходимость установления единого трехмесячного срока для обращения в суд за разрешением всех видов индивидуальных трудовых споров, включая дела об увольнении, что требует внесения соответствующих изменений в ст. 392 ТК.

7. Исходя из принципа обеспечения права каждого на защиту его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обосновывается необходимость пролонгации установленного ст. 392 ТК срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора на время, затраченное работником предварительно на обращение в государственную инспекциютруда.

На защиту выносятся и другие выводы и предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства, регулирующего расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника.

Научная и практическая значимость работы заключается в том, что выводы и рекомендации, которые содержатся в диссертации, могут быть использованы в процессе совершенствования правового регулирования трудовых отношений, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, при разработке изменений и дополнений в ТК, а также в учебном процессе образовательных учреждений при изучении дисциплины «Трудовое право», в процессе повышения квалификации работников судов, органов, учреждений юстиции и адвокатуры.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения и выводы диссертации изложены в опубликованных научных работах диссертанта, выступлениях на научно-практических конференциях и чтении отдельных проблемных лекций на юридическом факультете названного вуза. Анализ законодательства и правоприменительной практики был использован автором в практической работе по изучению дел, истребованных в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда РФ для проверки в порядке надзора.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования, необходимостью логичного изложения материала. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Шевчук, Оксана Михайловна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключительной части диссертации подведем основные итоги проделанной работы.

Представляется, что сосредоточение в одной статье оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя следует признать логичным и целесообразным как с точки зрения их практического применения, так и с позиции построения системы гарантий для работников при увольнении.

В трудовом законодательстве всегда содержались нормы, реализация которых вызывала наибольшее количество споров, так как затрагивала принципиальные интересы сторон трудовых отношений. Особое место среди них занимают нормы, регулирующие прекращение трудовых отношений, в частности нормы о расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Характеристика ст. 81 ТК позволяет утверждать, что с введением его в действие у работодателя расширился спектр оснований, позволяющих ему расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе. Вместе с тем конкретизация отдельных пунктов указанной статьи дает определенные гарантии работнику от произвола работодателя при проведении процедуры увольнения. В определенных случаях он совершенно справедливо защищает работодателей.

Отметим большое значение Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Необходимость в его появлении определилась самим фактом принятия ТК, в содержании которого оказалось довольно много новых и далеко не однозначных положений, объективно требующих некоего официального разъяснения, по крайней мере, для унификации правоприменительной практики. Принципиально важно мнение

Пленума относительно необходимости соблюдения работодателем в ходе применения к работнику дисциплинарного взыскания общих принципов юридической ответственности, вытекающих из ст. 1,2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством. В данном случае речь идет о таких принципах, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В чисто практическом плане это означает, что работодателю теперь недостаточно иметь лишь формальный повод для дисциплинарного увольнения работника, в дополнение к этому ему также необходимо представить доказательства, свидетельствующие о том, что при выборе меры взысканияим учитывались: тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Кроме того, пробелы в трудовом законодательстве в определенной мере восполняются Конституционным Судом Российской Федерации. К их числу относится постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П по делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ и абз.2 п.4 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» в отношении расторжения трудового договора с руководителем организации или постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 г. № 19-П по делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», касающееся возможности продолжения работы заведующего кафедрой вуза при достижении им определенного возраста.

Реализация любой правовой нормы связана с уяснением ее смысла и содержания субъектами реализации — органами, разрешающими трудовой спор, работниками, работодателями, их представителями, которые обязаны соблюдать предписания этих норм. Однако следует отметить, что нормы ТК, устанавливающие основания прекращения трудового договора, сформулированы недостаточно четко, что затрудняет правоприменение. В связи с этим в работе автором сформулированы предложения по совершенствованию федерального законодательства, касающегося применения оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В результате проведенного исследования общей характеристики оснований прекращения и расторжения трудового договора отметим, что наиболее оптимальным критерием для классификации оснований прекращения трудового договора (что соответствует общепринятой позиции, сложившейся в юридической литературе) является воля (инициатива), в связи с чем основания подразделяются на следующие группы: — по взаимному волеизъявлению сторон; — по воле одной стороны трудового договора, т.е. работника или работодателя; — по инициативе органа, не являющегося стороной трудового договора и обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Выявленные в работе сходства и различия между ранее действовавшим КЗоТ и ТК показывают определенную преемственность в ТК оснований прекращения и расторжения трудового договора, что объясняется апробированием их применения длительной практикой, а исчерпывающий перечень оснований, закрепленных в КЗоТ, рассматривался и практически выступал как важнейшая гарантия работников от необоснованных увольнений.

Перечень оснований прекращения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя, содержащийся ныне в ТК, значительно увеличивает их (оснований) число по сравнению с КЗоТ, а утрата исчерпывающего характера, то есть возможность расширения указанного перечня, лишает их гарантийной направленности.

Выявленные критерии для разграничения оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника, касающиеся числа нарушений и оценки самого нарушения, позволили дифференцировать их на основания: в связи с виновным неоднократным нарушением работником трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК) и однократным, но грубым нарушением работником трудовых обязанностей (подп. «а»-«д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК), а также исходя из характера и специфики выполнения работником трудовой функции (п.п. 7-10 ч. 1 ст. 81, ст.ст. 336, 348.11 ТК), что способствовало и выявлению особенностей рассмотрения и разрешения в суде индивидуальных трудовых споров по указанным основаниям, и внесению рекомендаций, направленных на совершенствование трудового законодательства в указанной сфере.

Подводя итог проделанной работе необходимо отметить то, что исследованные в работе проблемы не являются исчерпывающими, а высказанные предложения не подразумевают быстрого разрешения проблем.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Шевчук, Оксана Михайловна, 2012 год

1. Нормативные акты

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. СЗ РФ, 26.01.2009, №4.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. 27.06.2012 г.). СЗ РФ, 05.12.1994, № 32.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138-Ф3 (в ред. 14.06.2012 г.). СЗ РФ, 18.11.2002, № 46.

5. Кодекс РФ об административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30.12.01 г. (в ред. 28.07.2012 г.). СЗ РФ, 07.01.2002, № 1.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (в ред. 28.07.2012 г.). СЗ РФ, 07.01.2002, № 1.

7. Уголовный кодекс Российской Федерации № 63-Ф3 от 13.06.1996 г. (в ред. 28.07.2012 г.). СЗ РФ, 17.06.1996, № 25.

8. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. 21.11.2011 г.). СЗ РФ, 02.08.2004, №31.

9. Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. 06.12.2011 г.). СЗ РФ, 16.02.1998, № 7.

10. Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. 28.07.2012 г.). СЗ РФ, 01.01.1996, № 1.

11. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (в ред. 11.07.2011 г.). СЗ РФ, 09.08.2004, № 32.

12. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (в ред. 10.07.2012 г.). РГ, 29.07.1992, № 170.

13. Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. № 5485-1 (в ред. 08.11.2011 г.). СЗ РФ, 13.10.1997, № 41.

14. Постановление Правительства РФ «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» от 16.03.2000 г. № 234 (в ред. 20.06.2011 г.). СЗ РФ, 27.03.2000, № 13.

15. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации

16. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации №2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. 28.09.2010 г.). РГ, 31.12.2006, №297.

17. Научная и учебная литература

18. Абрамова A.A. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). М., 1969.

19. Абрамова A.A. Проблема ответственности в трудовом праве // Вестник Московского университета. Право, 1981, № 4.

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

21. Александров Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования // Ученые труды ВИЮН, 1947.

22. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

23. Анисимов JI.H. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. М., 2004.

24. Бойченко Т. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя. М.: Дело, 2000.

25. Бриллиантова H.A. Трудовое право. М., 2008.

26. Бугров Л.Ю. Развитие норм о трудовом договоре в советском и постсоветском российском пространстве // Трудовое право России: проблемы теории и практики. М., 2008.

27. Буянова М.О. Трудовое право России. М., 2011.

28. Витрук Н.В. Общие вопросы правовой ответственности // Государство и право, 2000, № 3.

29. Войтинский И.С. Трудовое право СССР, М., 1925.

30. Вологжанин В.П. Соотношение трудового и гражданско-процессуального законодательства при рассмотрении трудовых споров / Вологжанин В.П., Грин Е.В. // Российский юридический журнал. Екатеринбургское издательство УрГЮА. 2007. № 1.

31. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. М., 2011.

32. Гейхман В.Л., Медведев О.М. Трудовой договор (современные проблемы). М., 2003.

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

34. Голов А.П., Муксинова Л.А. Дисциплина труда, 1971.

35. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. М., 1998.

36. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. ВЮЗИ, М., 1982.

37. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие. М., 2008.

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

39. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004.

40. Домбаева И.В. Актуальные проблемы развития гражданского судопроизводства на современном этапе // Научные труды. Российская академия юридических наук. Вып. 8: т. 2. М.: Издательская группа «Юрист», 2008.

41. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.: Дело, 2005.

42. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по пунктам 6,7,8 и 9 ТК РФ // Трудовое право. 2004. № 6.

43. Жуйков В.М. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. 2007. № 8.

44. Забрамная Е.Ю. Трудовое законодательство Российской Федерации: некоторые проблемы и рекомендации по их решению // Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции / Ред. A.C. Леонов. М.: Права человека, 2004.

45. Зайкин А. Д. Российское трудовое право. М., 2000.

46. Зайцева О. Заключение аттестационной комиссии как основание расторжения трудового договора. М.: Дело, 2006.

47. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

48. Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1955.

49. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М.: БЕК, 2003.

50. Карпенко О. Ответственность в сфере труда: современные проблемы. Вопросы трудового права. № 12. 2006.

51. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998.

52. Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование: Учебное пособие. М.: Норма, 2001.

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

54. Колосовский A.B. Особенности приема на работу и увольнения руководителя организации. // Трудовое право. 2008. № 2.

55. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2002.

56. Конвенции и рекомендации МОТ Женева. М., 1991.

57. Костян И. А. Увольнение работника: критерии правомерности / И. А. Костян // Справочник кадровика. 2007. № 6.

58. Костян И.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе / Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. // Хозяйство и право. 2003. № 8.

59. Кудрявцев В.Н. Правовое поведение: норма и патология. М., 1982.

60. Крикунов С. Трудовой договор. М.: Книжный мир, 2007.

61. Куренной A.M. Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001.

62. Куренной A.M., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2007.

63. Лебедев В.М. Социологическая школа трудового права России // Правоведение. 2006. № 4.

64. Лейст О.Э. Основные виды юридической ответственности за правонарушение//Правоведение. 1977. № 1.

65. Лейст О.Э. Сущность права. М., 2002.

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

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

68. Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2-х т./ А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М.: Проспект, 2003.

69. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. М., 2006.

70. Маврин С.П., Куренной A.M. Комментарий к трудовому кодексу РФ. М., 2007.

71. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право. М., 2005.

72. Магницкая Е.В., Евстигнеев E.H. Трудовое право. Санкт-Петербург, 2006.

73. Малеин И.С. Об институте юридической ответственности // Ученые записки Тартуского госуниверситета, № 2,1989.

74. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 1.

75. Мартиросян Э. Р. Основания увольнения по инициативе работодателя. М.: БЕК, 2007.

76. Мартиросян Э.Р. Проблемы применения оснований прекращения трудового договора. М.: БЕК, 2006.

77. Марченко М.Н. Теория государства и права. Учебник. 2-е изд. М., 2005.

78. Медведев О.М. и др. Незаконное увольнение. М., 2009.

79. Настольная книга судьи по трудовым спорам / под ред. С.П. Маврина. М., 2011.

80. Нуртдинова А.Ф. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2002. № 12.

81. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дисциплинарная ответственность. Увольнение // Трудовое право, 2002. № 7.

82. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слови фразеологических выражений. М., 1997.

83. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1987.

84. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. М., 2008.

85. Особенности рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел (исковое производство): учебное пособие / под ред. И.К. Пискарева. М.,2011.

86. Парягина O.A. Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора // Трудовое право. № 2. 2008.

87. Пашков A.C. Избранные труды по трудовому праву. СпбГУ, 2006.

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

89. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955.

90. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах советского трудового права // Советское государство и право. 1957. № 10.

91. Петров А.Я. Особенности правового регулирования отдельных категорий работников и система российского трудового права // Трудовое право, 2007.

92. Петров А.Я. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников // Трудовое право. 2009. № И.

93. Пискарев И.К. О концепции создания трудовой юстиции. Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции / Ред. A.C. Леонов. М.: Права человека, 2004.

94. Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. М., 2005.

95. Полетаев Ю.Н. Трудовой договор с материально ответственным лицом о полной материальной ответственности // Трудовое право. 2003. № 6.

96. Пресняков М.В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. № 2. 2010.

97. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины: правовые проблемы. М., 1979.

98. Рогалева И.Ю. Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей и других должностных лиц // Трудовое право, 2009, № 4.

99. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. М., 2003.

100. Российское трудовое право. Учебник для вузов // под ред. А.Д. Зайкина. М., 1998.

101. Рыбаков М.А. Разрешение трудовых споров в судебном порядке. М., 2004.

102. Рыбакова Е. Л. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя / Е. Л. Рыбакова // Трудовое право. 2003. № 10.

103. Самойлов В.Г. О дисциплинарной ответственности и проблеме его понимания в трудовом праве // Юрист. 2003. № 6.

104. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения / М.Н. Сафонов // Журнал российского права. 2006. № 8.

105. Сверчков В.В. Ответственность за экологические преступления по уголовному законодательству. Н. Новгород, 1998.

106. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

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

108. Смирнов В.Н. Понятие правонарушения в сфере трудовых отношений и его виды, «Правоведение». 1968. № 2.

109. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. М., 1980.

110. Снигирева И.О. От кодификации 1971 г. до кодификации 2001 г. — В кн.: Материалы научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения / отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2003.

111. Советское трудовое право: учебник под ред. Александрова Н.Г. М., 1972.

112. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. М., 2005.

113. Сошникова Т.А., Желтов О.Б. Трудовое право России. Учебное пособие. М., 2007.

114. Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. № 8.

115. Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту //Журнал российского права. 1998.

116. Ставцева А.И. Право на судебную защиту и прекращение трудового правоотношения // Трудовое право. 1998. № 2.

117. Ставцева А. И. Трудовые споры по отдельным категориям судебных дел // Право и экономика. 1998. № 6.

118. Сыроватская J1.A. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974.

119. Таль JI.C. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.

120. Таль Т.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М, 2006.

121. Тихомиров М.Ю. Трудовой договор. М., 2010.

122. Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда. М., 2009.

123. Тихомиров Ю.А. Подзаконные акты, нормы морали, обычаи и традиции как регуляторы общественного поведения. М., 1989.

124. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. М., 2004.

125. Трудовое право: учеб. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007.

126. Трудовое право России. Учебник под ред. А.М. Куренного. М., 2008.

127. Толкунова В.Н. Трудовые споры порядок их разрешения. М., 1999.

128. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2002.

129. Устинова С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства. // Трудовое право, 2008. № 2.

130. Философский словарь / под. ред. М.М. Розенталя. М., 1972.

131. Шебанова А.И. Нормативные договоры в системе источников трудового права // Argumentum ad judicium. ВЮЗИ-МЮИ-МГЮА. Т. 1, М., 2006.

132. Чиканова JI.A. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права, 2007, № 8.

133. Ямбушев Ф.Ш. Некоторые вопросы подведомственности трудовых споров// Социальное и пенсионное право, 2006. № 4.1. Диссертации

134. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: автореферат канд. дисс.: 12.00.05 / Агафонова Г.А.; Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.. Москва, 2007.

135. Васильева В.И. Общая характеристика трудового договора по законодательству России, Австрии, Франции: автореферат канд. дисс.: 12.00.05 /Васильева В.И. Место защиты: МГУ им. М.В. Ломоносова. Москва, 2006.

136. Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: автореферат канд. дисс.: 12.00.05 / Волкова О.Н.; Место защиты: ВЮЗИ. Москва, 1979.

137. Дорохина Ж.Ю. Трудовой договор по законодательству РФ и отдельных государств-участников СНГ (на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан): автореферат канд. дисс.: 12.00.05 / Дорохина Ж.Ю. Место защиты: Акад. труда и соц. отнош.. Москва, 2009.

138. Зверев C.B. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений: автореферат канд. дисс.: 12.00.05 / Зверев C.B. Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.. Москва, 2007.

139. Ломакина Л.А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика: автореферат канд. дисс.: 12.00.05 / Ломакина Л.А. Место защиты: МГУ им. М.В. Ломоносова. Москва, 2006.

140. Миронова А.Н. Трудовые споры о прекращении трудового договора: теоретические и практические аспекты: автореферат дис. . кандидата юридических наук: 12.00.05 / Миронова А.Н.; Место защиты: МГУ им. М.В. Ломоносова. Москва, 2007.

141. Смирнова О.Г. Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития: автореферат канд. дисс.: 12.00.05 / Смирнова О.Г.; Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.. Москва, 2002.

142. Федин К.А. Правонарушение в сфере труда как основание привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: автореферат канд.дисс.: 12.00.05 / Федин К.А.; Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.. Москва, 2007.

143. Черкашина A.B. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан: автореферат канд.дисс.: 12.00.05 / Черкашина A.B.; Место защиты: МГУ им. М.В. Ломоносова. Москва, 2006

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