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

# Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения

**Год:**

2000

**Автор научной работы:**

Костян, Ирина Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

241

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Костян, Ирина Александровна

СОДЕРЖАНИЕ.

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. $1. Понятие индивидуального трудового спора. $2. Основные условия и причины, порождающие индивидуальные трудовые споры при переходе к рыночной экономике.

§3. Виды (классификация) индивидуальных трудовых споров.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

§1. История правового разрешения индивидуальных трудовых споров в России.

§2. Особенности применения терминологии при определении способов разрешения индивидуальных трудовых споров. $3. Современное законодательство и характер норм, регулирующих порядок рассмотрение и разрешения индивидуальных трудовых споров $4. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в зарубежном законодательстве.

§5. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров и его виды предусмотренные Российским законодательством.

ГЛАВА 3. ГАРАНТИИ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. $1 Гарантии доюрисдикционного урегулирования разногласий!

52 Гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.

53 Судебные гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров.

4. Гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров в административном порядке.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения"

В последние годы в России при переходе от плановой к рыночной экономике произошли коренные социально-экономические преобразования, с которыми неизбежно связаны сопутствующие им конфликты. Состояние и динамика социальных процессов в обществе, обусловленные противоречиями, заложенными в структурных механизмах его организации, определили наличие противоречивых интересов у отдельных социальных групп, которые нередко являются причинами разногласий, конфликтов. Объективными предпосылками такого положения дел служат не только экономические потрясения, но и отставание законодательства.

Преобразование государственных организаций в различные новые организационно-правовые формы, появление частных коммерческих структур повлекли изменение самого климата экономических и социально-трудовых отношений. Систематические нарушения трудового законодательства, а нередко и откровенное его игнорирование "новыми управленцами" стали непосредственной причиной возникновения трудовых споров и конфликтов.

Наконец, нельзя не отметить психологическую неготовность большого числа населения к кардинальным изменениям в стране и как результат -повышение социальной напряженности.

Все это вместе взятое требует глубокого осмысления перспектив развития законодательства о труде в направлении усиления юридических гарантий защиты трудовых прав граждан.

Сейчас в большинстве организаций наблюдаются столкновения самых разнообразных культур управления, что нередко вызывает неадекватное поведение участников трудового процесса. Усиление контрастов политической и общественной жизни страны способствует трансформированию методов воздействия на конфликты, возникающие в сфере применения наемного труда.

На сегодняшний день достаточно остро стоит проблема урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях различных организационно-правовых форм. Появление "класса" собственников, заинтересованных в основном в получении прибыли и в меньшей степени в создании благоприятных нормальных условий для труда наемных работников, повлекло за собой необходимость усиления существующих, установления дополнительных юридических гарантий трудовых прав, коренного изменения видов и способов разрешения индивидуальных трудовых споров, а также в целом методологии регулирования правоотношений, связанных с защитой и охраной закрепленных Конституцией РФ трудовых прав граждан.

По-прежнему достаточно серьезной является проблема понятийного аппарата трудового права. Она находит свое отражение в проектах Трудового кодекса, представляемых на обсуждение в Государственную Думу РФ.

В связи с перспективой принятия нового Трудового кодекса, Гражданско-процессуального кодекса, Трудового процессуального кодекса актуальной на сегодняшний день являются проблемы процедурных и процессуальных правоотношений, составляющих предмет трудового права, проблемы видов и способов разрешения индивидуальных трудовых споров, проблемы формирования трудовых судов. Эти вопросы напрямую связаны с темой диссертационного исследования и также определяют актуальность и новизну основных его положений.

Цель и задачи исследования

Цель диссертационного исследования - разработка современной концепции процесса разрешения индивидуальных трудовых споров, в том числе: определение стадий процесса; методологии правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров; особенностей формирования юрисдикционных органов по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Для достижения поставленной цели в диссертационном исследовании поставлены следующие задачи:

1. Определить понятие и сущность индивидуального трудового спора для чего:

- исследовать текущее законодательство, регулирующее порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (нами не ставится задача определения и выявления особенностей разрешения конкретных видов индивидуальных трудовых споров, нас интересует порядок и методы правового регулирования существующих видов разбирательства);

- провести сравнительный анализ законодательства, регулирующего коллективные и индивидуальные трудовые спооы:

- проанализировать имеющиеся по этому вопросу позиции ученых;

- выявить основные элементы, составляющие содержание индивидуального трудового спора;

- определить различие между терминами: "разногласие", " индивидуальный трудовой спор"," конфликт";

- сформулировать определение понятия "индивидуальный трудовой спор".

2. Рассмотреть основные условия и причины возникновения индивидуальных трудовых споров;

3. Исследовать имеющиеся в юридической литературе классификации индивидуальных трудовых споров, для чего:

- определить основания этих классификаций;

- выявить позитивные и негативные стороны имеющихся классификаций;

- определить значение выделяемых видов индивидуального трудового спора.

4. Исследовать порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, выявить его особенности. Для этого:

- дать исторический очерк правового разрешения индивидуальных трудовых споров в России;

- провести сравнительно-правовой анализ законодательства Российской Федерации и зарубежных стран, регулирующих порядок разрешения индивидуальных трудовых споров;

- уточнить содержание используемой в законодательстве терминологии: "разрешение", "рассмотрение" и "урегулирование" индивидуальных трудовых споров и сформулировать определение этих понятий;

- изучить имеющиеся в юридической литературе классификации видов порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, выявить негативные и позитивные их стороны;

- разработать классификацию видов порядка разрешения индивидуальных трудовых споров на основании проведенных исследований;

- сформулировать предложения по совершенствованию методов правового разрешения индивидуальных трудовых споров.

5. Проанализировать юридические гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров, для чего:

- изучить особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в доюрисдикционном порядке, в КТС, в суде, в особом порядке, выявить позитивные и негативные стороны;

- показать особенности формирования досудебных и судебных органов разрешения трудовых споров, выявить причины имеющихся недостатков в их деятельности;

- исследовать негативные моменты, связанные с разрешением индивидуального трудового спора в особом порядке,

- сформулировать предложения по устранению имеющихся недостатков в разрешении индивидуальных трудовых споров в доюрисдикционном порядке, КТС, в суде, в особом порядке.

Методологическая основа диссертационного исследования

При написании работы применялись как общие методы научного познания (анализ и синтез, сравнение), так и специальные правовые методы исследования. Использован историко-правовой анализ терминологии института "индивидуальные трудовые споры", сравнительная характеристика трудового законодательства России и зарубежных стран, обобщениесудебной практики, изученной автором на материалах межмуниципальных судов г. Москвы.

Методологической основой для выработки понятий и их определений послужили законы формальной логики.

При написании работы автор использовал собственный опыт разрешения индивидуальных трудовых споров, приобретенный в Дорогомиловском межмуниципальном (районном) суде ЗАО г. Москвы, где он работал в должности судьи.

Нормативную основу диссертации составляют документы МОТ, Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы и законы субъектов РФ, акты Президента, Правительства РФ, федеральных министерств и ведомств, локальные акты.

Теоретическая основа исследования

Теоретическую базу диссертационного исследования составили труды отечественных специалистов в области общей теории права, конституционного, трудового и гражданско-процессуального права, а также в области социологии, конфликтологии, социального партнерства.

В диссертации использованы труды по общей теории права, а также гражданско-процессуальному праву - Баришпольской Т.Ю. М.И Бару, Васильева A.M., JI.A. Грось, М.А. Гурвич, A.A. Добровольского, C.JI.

Дудкиной, Н.Б. Зейдера, П.Ф. Елисейкина, К.И. Комиссаровой, В.М. Семенова, H.A. Чечиной, Д.М. Чечота, B.C. Тадевосяна, М.С. Шакарян и др.

Важными источниками послужили для автора труды представителей науки трудового права: Н.Г. Александрова, Е.И. Астрахана, B.C. Андреева, М.И. Бару, Е.А. Головановой, С.Ю. Головиной, С.А. Голощапова, К.П. Горшенина, К.Н. Гусова, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, A.A. Клюева, A.M. Куренного, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.И. Миронова, В.И. Никитинского, Л.А. Николаевой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, A.C. Пашкова, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Сниги-ревой, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, Г.В. Хачатрян, Е.Б. Хохлова, И.И. Цыганова и др.

Научная новизна работы проявляется в следующем.

1.Выявлены характерные признаки понятия индивидуального трудового спора, как процедурного и процессуального правоотношений.

2. Определены новые присущие переходу к рыночным отношениям, виды порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, предложена их классификация, которая необходима для совершенствования законодательства, регулирующего порядок разрешения этих споров.

3. Исследовано текущее законодательство с позиций перспектив его развития, в результате которого чего установлены некоторые негативные черты правовых норм, регулирующих индивидуальные трудовые споры. Сформулирован вывод о необходимости разработки и принятия кодифицированного процессуального акта - Трудового процессуального кодекса, содержащего нормы, регулирующие как исковой порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, так и административный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

4. Установлена закономерная связь изменения методов правового регулирования индивидуальных трудовых споров с правовым режимом гоЪу-дарства, качественным составом работодателей, степенью вмешательства государства в деятельность организаций. В результате сравнительно-правового анализа используемой терминологии сформулированы определения понятий: "разрешение индивидуального трудового спора", "рассмотрение трудового дела (заявления, обращения)", "урегулирование разногласия". На основании проведенных диссертационных исследований разработана классификация видов порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, необходимых при формировании трудового процессуального кодифицированного законодательства, сформулированы предложения по совершенствованию методов правового регулирования процесса разрешения индивидуальных трудовых споров.

5. Выделен порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в качестве единой трудовой процедуры, одной из форм которой является разрешение индивидуальных трудовых споров, состоящей из различных его стадий. Каждая стадия характеризуется наличием самостоятельных правоотношений, последовательно сменяемых друг друга: на стадиидоюрисдикционного разрешения индивидуальных трудовых споров -процедурных и на стадии досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, на стадии судебного разбирательства, при рассмотрении дела в кассационной, надзорной инстанции, в ходе исполнения решений и т.д. -процедурных и процессуальных правоотношений.

6. Сформулирована и предложена концепция формирования трудовых судов, а также концепция установления порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в доюрисдикционном, досудебном, судебном и административном порядке на основе исследования юридических процессуальных гарантий разрешения индивидуальных трудовых споров.

Научная и практическая значимость заключается в следующем:

- теоретические выводы, содержащиеся в диссертации, дополняют и развивают ряд положений современной науки трудового права;

- научно-практические рекомендации, сформулированные автором, могут бьгть использованы при разработке Трудового процессуального кодекса РФ;

- теоретические положения диссертации могут применяться в учебном процессе при преподавании общего курса "Трудовое право", а также спецкурса "Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров".

Апробация результатов исследования

Диссертация выполнена на кафедре трудового права Академии труда и социальных отношений. Выводы и практичес«^ предложения, содержащиеся в ней, обсуждались на кафедре.

Материалы диссертационного исследования используются автором в процессе преподавания дисциплины "Трудовое право" и спецкурсов "Проблемы трудового права", "Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров".

На основании материалов диссертационного исследования автором были подготовлены тезисы к Парламентским слушаниям на тему "Состояние и соблюдение законодательства о правах трудящихся", проводившимся Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального Собрания 18 октября 1999г.

Основные положения диссертации изло;:::::ы в опубликованных автором работах, а также в докладах и сообщениях на научно-практических семинарах, конференциях, проводившихся Академией труда и социальных отношений; на совместном совещании ФНПР, Минтруда, состоявшемся в 1999г. по обсуждению и выработке решения по проблемам разрешения коллективных трудовых споров; на международном семинаре на тему "Опыт ЕС в области социального партнерства: возможности использования в России (коллективные переговоры и урегулирование трудовых споров), организованном ТАСИС 22-26 ноября 1999г.

Структура работы.

Цели и задачи обусловили содержание диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Костян, Ирина Александровна

Заключение

Подводя итог диссертационного исследования, необходимо сформулировать выводы и предложения по совершенствованию законодательства и практики его применения. К их числу относится следующее.

1. Под индивидуальным трудовым спором следует понимать ряд последовательно сменяющих друг друга общественных отношений, регулируемых нормами права, возникающих между двумя и более субъектами по поводу разногласий, складывающихся при устранении правонарушений в процессе применения норм трудового законодательства или в связи с установлением новых и изменением существующих условий труда.

Рассматривая индивидуальный трудовой спор как правовую категорию, нужно отметить наличие в его содержание двух видов правоотношений: процедурного и процессуального.

Процедурное отношение возникает по поводу урегулирования разногласий сторонами спорного правоотношения при непосредственных переговорах самостоятельно или с участием представителей, в связи с обращением работника к администрации об устранении имеющегося, по его мнению, правонарушения, об установлении новых, изменении существующих условий труда. Моментом окончания процедурного отношения следует определить время, когда администрация ответила отказом в урегулировании возникшего разногласия, или когда такое заявление оставлено без ответа.

Процессуальное правоотношение возникает в связи с обращением заинтересованного лица в соответствующий юрисдикционный орган: с заявлением в КТС или вышестоящий орган, исковым заявлением в суд за разрешением трудового дела и прекращается в момент окончания процесса разрешения индивидуального трудового спора на той или иной стадии.

В отличие от процедурного правоотношения, где субъектами выступают, с одной стороны, работник (еще или уже не работник), с другой стороны, работодатель - юридическое лицо или физическое лицо, субъектами процессуального правоотношения, с одной стороны, выступает юрисдикцион-ный орган, с другой - субъекты спорного правоотношения.

II. Процедурные и процессуальные правоотношения в совокупности являются содержанием индивидуального трудового спора. Они складываются в определенной последовательности, направлены на достижение соответствующего правового результата, образуют нечто единое целое и представляют собой целостную систему. Все это дает основание полагать, что содержанием индивидуального трудового спора является правовая (юридическая) процедура, разновидностью которой является процесс.

Трудовую процедуру можно классифицировать следующим образом. В зависимости от так называемого основного для процедуры правоотношения она может быть материальной и процессуальной. Если материальная процедура направлена на возникновение, реализацию, изменение или прекращение регулятивного правоотношения, то процессуальная процедура - на возникновение материального охранительного правоотношения, содержание которого заключается во властном вмешательстве компетентного органа в целях реализации материальных регулятивных норм для поддержания его нормального функционирования.

Примером трудовой материальной процедуры, направленной на возникновение материального регулятивного правоотношения можно назвать общественное отношение по формированию локальных правовых норм, например, утверждение положение о КТС в отдельно взятой организации. В качестве примера трудовой материальной процедуры, целью которой является реализация или изменение материального регулятивного правоотношения можно назвать процедурные правоотношения, складывающиеся между субъектами спорного правоотношения по урегулированию разногласий, в частности, по поводу изменения условий труда, предусмотренных трудовым договором.

Процессуальной процедурой является совокупность последовательно сменяющих друг друга процессуальных отношений, одним из субъектов которых является юрисдикционный орган. К ним относятся отношения по разрешению спора в КТС, в суде первой инстанции, в кассационной инстанции, в порядке надзора. К ним следует также отнести общественные отношения, складывающиеся в процессе исполнения решений, принятых соответствующими юрисдикционными органами.

Все эти общественные отношения являются правовыми, поскольку предусмотрены нормами КЗоТ РФ, ГПК РСФСР, иными Федеральными законами, что дает основание признать трудовую процедуру, состоящую из них, юридической.

Процесс разрешения индивидуального трудового спора единый. Его следует признать трудовым, поскольку так называемое основное правоотношение, достижение которого является целью всех составляющих правоотношений, является трудовым. Особенности этого процесса выявлены в ходе проведенного исследования.

На основании изложенного, необходимо привести в соответствие форму и содержание, а именно, нормы, регулирующие отношения, составляющие содержание трудовой процедуры по разрешению индивидуальных трудовых споров, должны быть объединены в кодифицированном акте - Трудовом процессуальном кодексе.

III. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон - участников трудовых отношений. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих справедливое разрешение индивидуальных трудовых споров и реального исполнения вынесенных решений. В связи с этим Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов определяет одним из направлений реформирования в сфере защиты трудовых прав граждан - коренное обновление действующего трудового законодательства и принятие Трудового Кодекса Российской Федерации, предусматривающего, в частности, поддержание равновесия между интересами работников и работодателями; вторым - формирование системы специальных органов по рассмотрению трудовых споров, в частности, создание на первом этапе структуры досудебного разрешения трудовых споров, основанной на принципах паритетного участия социальных партнеров и организацию в системе действующих судебных органов специальных составов судебных работников для разрешения трудовых споров, разработку Трудового процессуального кодекса и создание специализированных судов по трудовым делам.

Эти вопросы непосредственно связаны с усилением юридических гарантий защиты трудовых прав работников.

IV. Существующий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в России не полностью отвечает интересам работников и работодателей. Рассмотрев динамику исторического развития х рудового права, регулирующего порядок и методы разрешения индивидуальных трудовых споров, изучив принципы и методы регулирования разногласий, возникающих в ходе применения законодательства о труде в ряде зарубежных стран, проанализировав практику применения текущего законодательства Российской Федерации, регламентирующего порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, становится очевидной необходимость реформирования существующей на сегодняшний день в России процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Необходимо установить правила, стимулирующие применение субъектами индивидуальных трудовых споров примирительных способов урегулирования возникающих разногласий.

V. Все виды порядка разрешения индивидуальных трудовых споров следует классифицировать следующим образом:

- доюрисдикционный;

- общий;

- непосредственно судебный;

- административный;

- смешанный.

Под доюрисдикционным порядком разрешения трудового спора следует понил^ь самостоятельное или с участием представителей работника урегус лирование разногласия на стадии, предшествующей обращению за защитой своих прав в соответствующий юрисдикционный орган. Его, на наш взгляд, приходится выделять в самостоятельный потому, что он может предшествовать всем остальным видам разбирательства: общему порядку разрешения трудового спора, непосредственно судебному, административному и смешанному.

Общий порядок - это сложный единый процесс рассмотрения и разрешения трудовых дел, предусматривающий две стадии его разбирательства: досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров, а в случае неурегулирования разногласий либо неудовлетворения принятым решением - судебный порядок.

Непосредственно судебный порядок разбирательства предусматривает непосредственное обращение работника за защитой своих прав в судебный орган, минуя досудебный порядок разрешения спора.

Административный порядок предусматривает разрешение спора:

- путем обращения работника за защитой своих прав в вышестоящий в порядке подчиненности орган;

- путем обращения за разрешением спора в органы Федеральной инспекции труда.

Смешанный порядок предусматривает разрешение спора администрацией и соответствующим профсоюзным органом или иным органом, представляющим интересы работника, путем достижения соглашения. Такой порядок предполагает наличие у них полномочий по урегулированию возникших разногласий по поводу установления новых, изменения существующих условий труда.

VI. Автором предлагается дать следующую классификацию методов разрешения индивидуальных трудовых споров.

К методам разрешения индивидуального трудового спора относятся:

- примирительный (при урегулировании разногласия как до обращения в юрисдикционные органы, так и в процессе разрешения спора в КТС и в суде);

- императивный (при разрешении трудового спора в общем, судебном и административном порядке путем вынесения обязательного к исполнению решения);

- согласительный (консенсуальный) при разрешении спора совместно администрацией и профкомом, а также на стадии доюрисдикционного, досудебного урегулирования разногласий и в процессе судебного разбирательства.

Примирительный способ урегулирования разногласий законодательством регламентирован на этапе доюрисдикционного разрешения спора, а также в случае его разрешения администрацией совместно с профкомом, в соответствии со ст.219 КЗоТ РФ. Примирительный способ предусматривает процедуру урегулирования разногласий субъектами спорного правоотношения: самостоятельно работником или с участием его представителей ( в том числе профсоюзного органа), с одной стороны, и администрацией, - с другой, как на стадии доюрисдикционного урегулирования разногласий, так и в ходе разрешения спора КТС и судом.

Отсутствие законодательно установленной примирительной процедуры разрешения индивидуального трудового спора характерно как на стадии досудебного разбирательства в КТС, так и на стадии судебного разбирательства спора, что является общим для этих юрисдикционных органов.

Императивный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров характерен для разрешения спора в КТС, суде, иных органах административной юстиции. Решения, принимаемые ими, в случае неисполнения сторонами спора, подлежат принудительному исполнению силами судебного принуждения. Императивный порядок предусматривает процесс разрешения индивидуальных трудовых споров соответствующими юрисдикционными органами путем вынесения обязательного к исполнению решения КТС, судами общей юрисдикции, вышестоящими в порядке подчиненности органами, а также органами Федеральной инспекции труда.

Согласительный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров находит свое отражение в процессе урегулирования разногласий путем поиска компромисса субъектами спорного правоотношения, а также путем разрешения спора администрацией совместно с профсоюзным органом, иным органом, представляющим интересы работника При этом обязательный юридический консенсус применяется на стадии досудебного разрешения индивидуального трудового спора, предусмотренной ч.2 ст. 204 КЗоТ РФ и при разрешении индивидуального трудового спора об установлении новых или изменении существующих условий труда, в порядке, предусмотренном ст.219 КЗоТ РФ.

VII. Представляется, что основные задачи законодателя по урегулированию порядка разрешения индивидуального трудового спора на современном этапе состоят в следующем:

- устранить имеющиеся недостатки - повторное разбирательство трудового дела комиссией по трудовым спорам, а затем в суде с применением существующих методов;

- установить стимулирующие положения в ТПК для примирительного способа урегулирования возникших в ходе применения наемного труда разногласий;

- регламентировать процедуру урегулирования разногласий в доюрис-дикционном порядке;

- сформировать юрисдикционные органы, наделенные правомочием по разрешению индивидуального трудового спора, на паритетных началах. Этот принцип должен найти свое отражение в нормативных актах, регулирующих порядок формирования судебных органов, принципы их деятельности, принятия решений.

VIII. Полагаем, что следует сформировать единую систему органов трудовой юстиции, состоящую из:

- примирительных органов;

- органов досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров;

- органов административной юстиции;

- специализированных трудовых судов.

В первую очередь нужно создать КТС (досудебный орган) на принципиально новых началах. Это должен быть орган, основным назначением которого является урегулирование разногласий путем достижения сторонами с участием КТС консенсуса.

Основной задачей КТС должно стать примирение сторон. Орган досудебного разрешения индивидуального трудового спора не должен копировать судебный процесс. При разрешении индивидуального трудового спора КТС должна предпринять все меры для урегулирования возникших разногласий мирным способом, путем выработки взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего обе стороны спора.

При наличии неопровержимых доказательств нарушения трудового законодательства этот орган вправе принять соответствующее решение о восстановлении нарушенного права.

КТС должна создаваться на паритетных началах из одинакового числа представителей работников и работодателя. Порядок формирования КТС, а также порядок осуществления ее деятельности следует императивно закрепить в нормах Трудового процессуального кодекса.

Процедура разрешения индивидуального трудового спора в КТС должна быть максимально упрощена. Форму заявления об урегулировании разногласия следует установить как письменную, так и устную. Заявление направляется профсоюзному комитету, профорганизатору или иному выборному органу, представляющему интересы работников.

Заявление необходимо в обязательном порядке зарегистрировать надлежащим образом. Обязанность и соответствующую юридическую ответственность за регистрацию заявления (организацию работы КТС по вопросам, связанным с регистрацией заявлений) следует возложить на избранного председателя КТС. Работники профсоюзного комитета ( или иного органа, представляющего интересы работников) обязаны выяснить существо спора, дать работнику в случае необходимости соответствующие разъяснения. (Возможно, на этом этапе вопросы будут разрешены). В отличие от судебного разбирательства порядок разрешения индивидуального трудового спора должен быть иной.

Здесь следует предусмотреть два варианта разрешения индивидуального трудового спора. Первый - принятие согласованного решения путем достижения консенсуса. Второй - принятие решения, которым должны быть восстановлены нарушенные права и законные интересы работника. В первом случае решение принимается по соглашению сторон. Оно должно быть резолютивным, не иметь мотивировочной части, должно быть четким и понятным, не имеющим двойного толкования.

Во втором случае решение принимается на основе документов, имеющихся в организации. Допрос свидетелей, экспертов, оценка каких-либо доказательств недопустимы. Другими словами, разрешение индивидуального трудового спора путем вынесения обязательного решения возможно только в случае нарушения норм трудового права при наличии письменных доказательств, неопровержимо подтверждающих это обстоятельство.

Трудовой процессуальный кодекс должен содержать норму, обязывающую администрацию представлять КТС необходимые для разрешения спора документы по первому требованию, с установлением дисциплинарной и административной ответственности в отношении должностных лиц, виновных в нарушении процессуального законодательства.

Здесь решение должно содержать мотивировочную часть, где следует подробно проанализировать обстоятельства, на основании которых сделан вывод. Если это спор о переводе на другую работу, о дисциплинарном взыскании, в решение следует указать сведения о том, подлежит ли отмене приказ, нарушивший права работника .Если это спор о взысканииденежных сумм (заработная плата, премия, пособия), необходимо указать конкретный размер, подлежащий взысканию и расчет этой суммы. Такое решение принимается большинством голосов. Такое решение может быть обжаловано только в судебные органы. При этом суд вправе оставить в силе вынесенное решение или отменить его и вынести

Если решение КТС не обжаловано в установленный законом срок, оно вступает в силу и подлежит обязательному исполнению. В случае неисполнения решения КТС трудовой суд на основании решения КТС выдает заинтересованному лицу исполнительный лист для принудительного исполнения решения. При этом трудовой суд, обязан проверить законность и обоснованность принятого КТС решения на основе приложенных к решению документов.

Специализированные трудовые суды должны быть сформированы на принципах трипартизма: председательствующий - профессиональный судья и заседатели, избираемые от объединений работников (профсоюзов) и объединений работодателей.

Система специализированных трудовых судов, формируемых на паритетных началах, сможет влиять на определение путей реформирования трудового права.

Создание органов специализированной трудовой юстиции, в том числе специализированных трудовых судов, необходимо одновременно с принятием процессуальных правовых норм (Трудового процессуального кодекса), поскольку нормы, регулирующие порядок формирования специализированных трудовых судов, непосредственно связаны с нормами, регулирующими порядок разрешения этими органами трудовых дел, вытекающих как из материальных трудовых правоотношений, так и административных правоотношений, складывающихся в процессе применения трудового законодательства. Принятие нормативных актов отдельно друг от друга, без сомнений, повлечет за собой негативные последствия различного рода. Поэтому необходимо осуществить одновременно формирование трудовой юстиции и принятие Трудового процессуального кодекса.

IX. В Трудовом процессуальном кодексе следует закрепить процесс разрешения индивидуальных трудовых споров, основной характерной чертой которого должна стать максимальная упрощенность разрешения трудовых споров. Обращение в суд необходимо разрешить как в письменной, так и в устной форме. Следует устранить имеющиеся процессуальные требования, предъявляемые к исковым заявлениям.

Нормы Трудового процессуального кодекса должны реализовать принцип территориальной доступности обращения граждан за защитой трудовых прав, а именно: в нем должны содержаться принципы альтернативной территориальной подсудности разрешения трудовых споров.

Максимальное сокращение сроков разрешения индивидуальных трудовых споров является немаловажной задачей законодателя. В целях сокращения таких сроков, следует установить на стадии досудебной подготовки к рассмотрению трудовых дел в судебном процессе право суда:

- заканчивать дело миром, в случае, если стороны придут к мнению о подписании мирового соглашения;

- принимать отказ от исковых требований в случае, если очевидна их необоснованность. При этом следует запретить суду принимать отказ от иска без выяснения причин такого отказа, если усматриваются основания для восстановления нарушенного права;

- готовить к рассмотрению дела и рассматривать их в упрощенном порядке: единолично судьей, без истребования дополнительных материалов, допроса свидетелей, если документы, представленные суду содержат бесспорные доказательства нарушения трудового законодательства. В этом случае судья вправе разрешить спор в отсутствие сторон, надлежащим образом извещенных о времени и месте слушания дела.

Целесообразно установить право работодателя до прекращения трудовых прав с работником, подлежащим увольнению по тем или иным причинам, обратиться в суд с заявлением о проверке обоснованности приказа об увольнении работника.

X. Следует закрепить право работника и представителя работодателя создавать по своему усмотрению примирительный орган трудовой юстиции, формируемый на паритетных началах для урегулирования разногласий, возникающих между работником и работодателем в связи с установлением новых, изменений существующих условий труда. Такой орган может быть сформирован в случае, если попытка урегулировать разногласие окажется безуспешной. Состав этого органа должен определяться сторонами, которые вправе приглашать к разрешению индивидуального трудового спора представителей организаций работодателей, стороны администрации, и представителей профсоюзных и иных органов - со стороны работника. В состав сторон, осуществляющих процесс разрешения индивидуального трудового спора, могут входить профессиональные юристы, психологи, социологи. При этом необходимо соблюдать условие о количестве представителей сторон. Должен соблюдаться принцип равенства сторон, т.е. количество представителей администрации должно соответствовать количеству представителей работника. Созданный на паритетных началах орган наделен полномочиями по урегулированию разногласий путем становления причин и условий возникновения разногласий. Решение этого органа может явиться основанием для пересмотра локальных нормативных актов, в том числе условий коллективного договора. Однако указанный орган может вынести решение, имеющее рекомендательный характер. Такое решение не подлежит обжалованию.

Участники органа, вынесшего решение, и не согласные с его выводами, не должны обладать правом излагать особое мнение.

XI. Все трудовые дела должны рассматриваться по правилам искового производства, сущность которого состоит в том, что суд проверяет наличие или отсутствие субъективного права. Исключение из общего правила должны составлять дела, возникающие из административно-правовых отношений, связанных с обжалованием действий органов административной юстиции, в частности органов Федеральной инспекции труда.

XII. Следует по-новому определить подведомственность индивидуальных трудовых споров, а также порядок обжалования вынесенных решений.

На стадии досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС стороны спорящего правоотношения должны урегулировать разногласие путем достижения соглашения, которое в случае противоречия требованиям текущего законодательства подлежит пересмотру в суде в порядке надзора, ля

В случае вынесения досудебным органом решения, обязательного к исполнению при соблюдении установленных Трудовым процессуальным кодексом условий, (например, если такое решение может быть вынесено исключительно на основании имеющихся письменных материалов без дополнительной проверки), оно подлежит обжалованию в трудовой суд в порядке пересмотра решения КТС. То есть суд должен определить обоснованность и законность вынесенного решения и либо оставить его в силе, либо отменить и вынести новое решение по существу спора. При этом вполне возможно ввести апелляционную инстанцию.

Таким образом будет решена проблема "истцов" в трудовом процессе.

XIII. Следует предоставить право на принесение частной жалобы заинтересованной стороной на определение суда в случае отмены заочного решения, если такое определение ущемляет, нарушает права истца или ответчика.

XIV. Целесообразно иначе, чем это предусмотрено ГПК РСФСР, определить подход к доказыванию обстоятельств, на которые ссылаются стороны. Обязанность доказывания обстоятельств, имеющих существенное значение для дела, должна лежать в основном на работодателе. Исключение могут составлять случаи, когда такие доказательства имеются только у работника. В этом случае суд должен обладать правом возлагать на работника обязанность доказывания того обстоятельства, на которое он ссылается.

XV. Следует установить контроль и надзор за деятельностью юрис-дикционных органов, повысив ответственность судов за нарушение порядка разрешения трудовых споров, за вынесение необоснованных, незаконных решений, за нарушение процессуальных сроков разрешения индивидуальных трудовых споров.

На сегодняшний день в условиях перехода страны к рыночным отношениям обострилась проблема, связанная с защитой субъективных прав граждан, вытекающих из трудовых правоотношений, что само по себе вызвало объективную необходимость установления наряду с существующими еще и дополнительных юридических гарантий.

В частности, следует внести изменения в действующее законодательство, согласно которым необходимо:

1) возложить на собственника организации обязанность по созданию страхового фонда заработной платы, по аналогии с созданием резервного фонда организации, который должен постоянно пополняться;

2) установить правило, согласно которому предприниматель (собственник) может стать работодателем, лишь образовав на расчетном счете (или особом счете) в банке страховой фонд заработной платы, который должен быть освобожден от наложения судебными органами ареста и от иных взысканий. Величина фонда должна быть не менее шестимесячного среднего размера заработной платы занятых наемных работников. Это стало бы не только гарантией своевременной оплаты труда работников, но и препятствием для проникновения в среду работодателей различного рода авантюристов, жаждущих получить доход от чрезмерной эксплуатации наемных работников.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Костян, Ирина Александровна, 2000 год

1. Абрамова О.В. Трудовые суды России: перспективы становления // Трудовое право, 1998, № 2

2. Акопова Е.М. О понятии трудового процесса // Проблемы трудового права и права социального обеспечения, М, 1975

3. Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе, М., 1971

4. Алексеев С.С. Общая теория права. Т.2, М., 1982

5. Андреев B.C. Вопросы действия и системы трудового права в КзоТ РСФСР 1922 года // КЗоТ РСФСР 1922 года и современность: Труды ВЮЗИ т. XXXV, М., 1974

6. Архипов В.Д., Коняев Н.И., Хорев П.С., Комментарий к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, Юрчдическая литература, М., 1976

7. Архипов В.Д. Подведомственность трудовых споров, М.: Юридическая литература, 1980

8. Астрахан Е.И. Оценочные понятия в советском законодательстве о труде и социальном обеспечении // Ученые записки ВНИИСЗ, М., 1974

9. Баришпольская Т.Ю. Гражданский процесс и процедура. (Понятие, служебная роль, проблемы теории и практики): Дис. канд. юр. наук Томск, 1988

10. Ю.Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право, 1970, № 711 .Васильев A.M. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права, М., 1976

11. Васильев A.M. О правоприменении и процессуальном праве // Проблемы соотношения материального и процессуального права. -М., 1980

12. И.Вершинин А.П. Способы защиты гражданских прав в суде: Дисс.докт.юрид. наук, СПб, 1998

13. Гаврилина А., Ставцева А., Чиканова А. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров // Б-ка профсоюзного активиста, вып. 4, М.: Профиздат, 1993

14. Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения, Пермь, 1970

15. Головина С.Ю. Понятийный аппарата трудового права, Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997

16. Голощапов С.А, Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР // уч.пособие по спецкурсу, М., 1974

17. Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде, М.: Юридическая литература, 1967

18. Гражданское процессуальное право России // Учебник для вузов / Под ред. М.С.Шакарян, М.: Былина, 1996

19. Грось JI.A. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых дел // учеб. пособие, М., 1985

20. Гурвич М.А. Право на иск, М., 1978

21. Добровольский A.A. Исковая форма защиты права, М.: Издательство МГУ, 1965

22. Дудкина СЛ. Особенности рассмотрения судами споров, возникающих из трудовых правоотношений // Учебное пособие Свердловск, 1988

23. Елисейкин П.Ф. О понятии и месте охранительных отношений в механизме правового регулирования // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности а СССР. -Ярославль, 1975, вып. 7

24. Елисейкин П.Ф.Понятие, виды и структуры современных гражданско-процессуальных норм // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности / Под ред. В.М.Горшенева, Ярославль, 1976

25. Ерохин М.П. Возбуждение судебного производства по трудовым делам, Саратов: Издательство Саратовского университета, 1973

26. Ерохин М.П. Особенности рассмотрения трудовых споров в судебных органах : Автореф. дис. канд. юр.наук М., 1974

27. Жеруолис И. Сущность советского гражданского процесса, Вильнюс, 1969 29.3аконодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и кодексу законов о труде РСФСР / Под общей ред. И.Т. Голякова, М.: Юридическое издательство, 1947

28. ЗО.Зейдер Н.Б. Предмет и система советского гражданско-процессуального права // Правоведение, 1962, № 331.3ейдер Н.Б. Гражданское процессуальное правоотношение, М.: Юридическая литература, 1966

29. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право, 1994, № 4

30. Иванов О.В. Судебная защита трудовых прав рабочих и служащих // Советское государство и право, 1973, № 3

31. Ильинская И., Лесницкая Л. Судебное представительство по гражданским делам Советская юстиция, 1971

32. Кашепов В.П. Институт судебной защиты прав и свободы граждан и средства ее реализации // Государство и право, 1998, № 2

33. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики // учебное пособие, М., 1995

34. Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт, М., 1996

35. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право, учебник для ВУЗов, М., 1998

36. Киселев И.Я. Расторжение трудового договора (увольнение): зарубежный опыт // Трудовое право, №5,1998

37. Юпоев А.А, Маврин A.B. Трудовые споры, М.: Профиздат 1978

38. Козлов A.A. Суд первой инстанции как субъект гражданского процессуального права: Дис. док. юр. наук Свердловск, 1990

39. Колосов В.Н. Некоторые проблемы трудового процесса // Советское государство и право, 1987, № 3

40. Комментарий к законодательству о труде, М.; 1981

41. Комментарий к Кодексу законов о труде // Под ред. В.И. Теребилова, М., 1988

42. Комментарий к законодательству о труде, г. Пермь: Информационно-правовое агенство, "ИНПЭА", г. Пермь, 1993

43. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации // Под ред. О.В. Смирнова, М.: КноРус 1997

44. Комментарий к Кодексу законов о труде // Под ред. В.И. Шкатуллы, М., 1997

45. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации // Под ред. К.Н.Гусова, М: Проспект, 1999

46. Кудрявцев В.Н., Казимирчук В.П. Современная социология права, М., 1995

47. Куренной A.M., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах, М.: Дело -1997

48. Курс Российского трудового права, в 3 т./ Под ред. Е.Б. Хохлова, СПб., 1996, Т.1

49. Курс советского гражданского процессуального права, в 2 т. / Под ред. A.A. Мельникова,, М. 1981

50. Лазарев Л. Разграничение юрисдикции и взаимодействие судов в защите прав и свобод личности // Российская юстиция, 1996, № 48

51. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих, М.: Издательство МГУ, 1960

52. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР // учебное пособие, Ярославль, 1991

53. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. О кодификации трудового законодательства России // Государство и право, 1996, №6

54. Машутина Ж.Н. Судебная защита и проблемы соотношения материального и процессуального: Дисс. канд. юрид. наук Томск, 1972

55. Миронов В.И. КТС: пределы независимости // Домашний адвокат, 1996, № 1-2

56. Миронов В.И. Источники трудового права Российской Федерации . Теория и практика: Дисс. докт. юрид.наук М., 1998

57. Никитинский В.И. Азбука трудового права // словарь-справочник для слушателей народных университетов 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Знание -1986

58. Николаева JI.A. Судебная защита трудовых прав граждан, Алма-Ата: Наука, 1968

59. Николаева JI.A. Защита трудовых прав советских граждан, Алма-Ата: Наука, 1971

60. Николаева JI.A. Рассмотрение трудовых споров как форма защиты трудовых прав граждан // Советское государство и право, 1973, №864.0жегов С.И. Словарь русского языка 9-е изд., испр. и доп. -М., 1972

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

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

63. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров, М., 1958

64. Практика НКТ СССР и РСФСР по надзору за решениями примирительно-третейских органов / Под ред. A.M. Стопани,- М.: Вопросы труда, 1927

65. Протасов В.Н., Щеглов В.Н. Юридический процесс и процедура // Труды ВЮЗИ Проблемы соотношения материального и процессуального права, М., 1980

66. Протасов В.Н. Гражданский процесс с позиции системного подхода (методологический аспект): Автореф. дис.канд. юрид. наук, Саратов, 1979

67. Процевский А.И. Предмет советского трудового права, М., 1979

68. Рогалева Г.А. Трудовые споры и порядок их разрешения // Трудовое право, 1997, № 1

69. Российское трудовое право // учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина, М.: НОРМА-ИНФРА М, 1998

70. Салищева И.Г. Гражданин и административная юрисдикция в СССР, М., 1970

71. Свиридов С.А. Роль процессуальных норм в обеспечении эффективности правового регулирования трудовых отношений // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности / Под ред. В.М. Горшенева, Ярославль, 1976

72. Силин А. Начинать надо с создания системы трудового правосудия // Человек и труд, 1998, №2

73. Скобелкин В.Н. Охрана трудовых прав рабочих и служащих при рассмотрении трудовых споров в СССР : Автореф. дис. канд. юр. наук, М., 1959

74. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: Дис. док. юр. наук Воронеж, 1970

75. Скобелкин В.Н. Процессуальные нормы и правоотношения в советском трудовом праве // Юридические гарантии применения права / Под ред. В.М.Горшенева, Ярославль 1976

76. Скобелкин В.Н. Как рассматриваются трудовые споры работника с предприятием. 2-е изд., испр. и доп. - Воронеж: Центр.-Черноземное кн. изд-во - 1977

77. Скобелкин В.И. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих, М.: Юридическая литература, 1982

78. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения, М.: Вердикт-1М, 1999

79. Словарь иностранных слов/ Под ред. И.В. Лехина и Ф.Н. Петрова М.: ЮНВЕС - 1995

80. Словарь по трудовому праву // Под ред. Ю.П. Орловского, М.:БЕК -1998

81. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М.: Юридическая литература, 1964

82. Смирнов О.В. Нищета в законе // Социальная защита, 1995, № 1

83. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах, М.: Юридическая литература, 1966

84. Смолярчук В.И. Процессуальные гарантии оураны трудовых прав рабочих и служащих (проблемы трудовых споров в СССР): Автореф. дис. докт. юр. наук М., 1966

85. Смолярчук В.И. Разрешение трудовых споров по советскому зко-нодательству, М.: Знание, 1971

86. Снигирева И.О., К.Д.Крылов, Ю.Н. Коршунов, Индивидуальные трудовые споры (Законодательство и практика), 1994

87. Снигирева И.О., Коршунов Ю.Н. Индивидуальные трудовые споры. Как они разрешаются // Б-ка Российской газеты, 1997, вып. 2

88. Советский гражданский процесс/Под ред. А.Ф.Клейнмана, М., 1964

89. Советский гражданский процесс / Под ред. К.И.Комиссарова и В.М. Семенова, М., 1978

90. Советский гражданский процесс /Под ред. А.Добровольского, М., 1979

91. Советский гражданский процесс / Под ред. Н.А.Чечиной, Д.М.Чечота, М.: МГУ,-1984

92. Советское трудовое право // учебник для ВУЗов / Под ред. В.С.Андреева, М., 1965

93. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г.Александрова, М.: Юридическая литература,-1972

94. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г.Александрова, М.: Юридическая литература,-1972

95. Советское трудовое право / Под ред. В.К.Бегичева, А.Д.Зайкина, М.: Юридическая литература,- 1980

96. Ставцева А.И. Право на судебную защиту // Трудовое право, 1998 № 2,3

97. Ставцева А.И. Трудовые споры по отдельным категориям судебных дел // Право и экономика, 1998, № 6102. 100 терминов Кодекса законов о труде: Толковый словарь // Сост. Головина С.Ю. Екатеринбург: изд-во Гуманит. ун-та, 1997

98. Субботенко В.К. Право на пенсию и процедурные правоотношения: Дис. канд.юр.наук М., 1975

99. Сыроватская JI.А. Трудовое право /учебник М.: Высшая школа, 1995

100. Тадевосян B.C. Вопросы кодификации гражданско-процессуального законодательства, М.: Госюриздат, 1957

101. Тадевосян B.C. Всегда ли необходима процессуальная форма для реализации материального права? // Проблемы соотношения материального и процессуального права.- М., 1980

102. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России // Учебное пособие. М: Юрист, 1995

103. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения // Учеб. пособие,- 2-е изд., перераб. и доп.,- М., Юрист, 1997

104. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения // Учеб. пособие- 3-е изд., перераб. и доп. М: Юристъ, 1999

105. Трудовое право, Энциклопедический справочник, Гл.ред. Иванов С.А -М.: Советская Энциклопедия 1979

106. Трудовое право России // учебник под ред.А.С.Пашкова, С-Пб, 1994

107. Трудовое право России // учебник для ВУЗов Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского, М.: ИНФРА.М НОРМА, 1998

108. Трудовое право // учебник под ред. О.В.Смирнова, 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ПРОСПЕКТ, 1999

109. Трудовые конфликты, практическое руководство / Под ред. A.M. Стопани изд. 2-е переработ, и доп.,- М.: Вопросы труда, 1926

110. Управление персоналом организации // учебник / Под ред. А.Я.Кибанова, М.: ИНФРА-М, 1997

111. Хачатрян Г.В. Процедурные правоотношения в трудовом праве: Дис. канд.юр.наук М., 1992

112. Цганов И.И. Трудовые споры и порядок их разрешения на предприятии // Учен.зап. Свердловского юридического института. Т.VII, Свердловск, 1960

113. Цыганов И.И. Трудовые споры и порядок их разрешения на предприятиях, Свердловск, 1961

114. Чечот Д. Гражданский процесс, М.: Юридическая литература, 1966

115. Шакарян М.С. Субъекты советского гражданского процессуального права, М.: ВЮЗИ, 1970

116. Шакарян М.С. Соотношение судебной формы (гражданского процесса) с иными формами защиты субъективных прав // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности / Под ред. В.М. Горшенева, Ярославль, 1976

117. Ширинский С. Нужен ли нам апелляционный суд // Российская юстиция, 1996, №9

118. Шпагин А.Е. Правовое регулирование процессуальных отношений в сфере труда: Дис. канд. юр. наук Л., 1990

119. Щеглов В.Н. Гражданское процессуальное правоотношение, М.: Юридическая литература, 1966

120. Юридическая процессуальная форма / Под ред. П.Е.Недбайло, В.М.Горшенева, М., 1976

121. Biack' s Low Dictionary. West Publishing C^., 1990

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