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

# Правовой статус работодателя

**Год:**

2003

**Автор научной работы:**

Бойченко, Татьяна Александровна

**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 Бойченко, Татьяна Александровна

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА L ТРУДОВАЯ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.

§1. ПОНЯТИЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ» И ХАРАКТЕРИСТИКА ЕГО

ПРАВОВОГО СТАТУСА.

§2. ВИДЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРАВОВОГО

СТАТУСА

§3. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ.

ГЛАВА П. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИИ.

§ 1. ПРАВА РАЮТОДАТЕЛЯ НА ПОДЮР И РАССТАНОВКУ КАДРОВ.

§ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО

ЮРИДИЧЕСКОМУ ОФОРМЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

§ 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ИЗМЕНЕНИЮ И РАСТОРЖЕНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

ГЛАВА Ш ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЕ ТРУДА.

§1. ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ.

§2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОТЫ И ОТДЫХА.

§ 3. ОБЯЗАННОСТИ РАЮТО ДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ

ТРУДА.

§4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовой статус работодателя"

Основы правового регулирования труда заложены в статье 37 Конституции Российской Федерации, закрепившей свободу труда, право гражданина на выбор деятельности и профессии, вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, право на отдых, охрану труда и другие, обеспечивающие социальную защиту человека труда. Социальная защита работника всегда была отличительной особенностью трудового права, отдававшего приоритет защите его интересов, устанавливающего различные гарантии и льготы многим категориям работников. В условиях общенародной собственности финансовые издержки, необходимые для их компенсации, считались расходами государства

С развитием рыночной экономики возникла необход имость корректировки попишки государства в области регулирования трудовых отношений. Закрепленная в статье 8 Конституции Российской Федерации свобода экономической деятельности, признание и защита частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности, свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности создает определенные рамки вмешательства государства в экономику: главная социальная цель трудового законодательства - защита работника не должна противопоставляться другой цели развитию рыночных экономических механизмов, высокой эффективности производства, поскольку от этого в конечном счете зависит рост благосостояния граждан.

Правовое регулирование труда в условиях новых экономических отношений потребовало новых правовых решений, определяющих правовой статус работодателя, но многочисленные существенные изменения КЗоТа Российской Федерации 1971 года и принятые за последнее десятилетие федеральные законы не могли кардинально решить проблему, поскольку на смену концепции общенародной собственности как общей собственности всех граждан, где работник рассматривался одновременно в качестве работника и сохозяина, пришли отношения частной собственности.

В этих условиях сфера государственного регулирования трудовых отношений значительно сузилась, новые собственники, использующие труд наемных работников, получили большие возможности по установлению условий труда, что привело к многочисленным нарушениям трудовых прав работников. Одновременно шел процесс реорганизации профсоюзных организаций: во многих новых частных организациях профсоюзы отсутствуют вообще (иногд а работодатель ставит соответствующее условие при приеме на работу), но в больших организациях (особенно в приватизированных) в соответствии с правами, предоставленными законодательством, стали появляться многочисленные профсоюзы, постоянно спорящие между собой по поводу объема правомочий в отношениях с работодателем, но не обеспечивающие защиту интересов работников.

В многочисленных поправках, вносимых в КЗоТ РФ и федеральные законы, термины трудового права получили разную смысловую основу, что привело к нарушению отраслевого единства терминологии. Терминология нового Гражданского кодекса РФ стала использоваться в нормах трудового права в собственной трансформации, что негативно отражалось направоприменительной деятельности.

В новых экономических условиях назрела необходимость переосмысления многих теоретических концепций совершенствования механизма правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений для обеспечения согласования интересов работников и работодателей и защиты интересов работников от экономического превосходства работодателей.

С 1 февраля 2002 года вступил в силу Трудовой кодекс Российской Федерации, призванный решить многие проблемы.

В статье 1 Кодекса определены новые цели трудового законодательства -установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов не только работников, но и работодателей.

Исходя из общих принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, кодекс установил основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяющие пути огпимального согласования интересов работников, работодателей и государства. Трудовой кодекс РФ 200] года запретил принудительныйтруд и дискриминацию в сфере труда, расширил сферу договорного регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, установил формы социального партнерства и право на объединение не только работников, но и работодателей с целью защиты своих законных прав и интересов.

В этих условиях, появилась необходимость системного анализа правового стагуса работодателя с учетом экономических и социальных аспектов, комплексного исследования природы их отношений и выявления коллизий в правовых предписаниях.

Цель диссертационного исследования - разработка концепции правового стагуса работодателя на основе комплексного анализа соответствующих норм трудового права и решения следующих задач:

1. Исследовал» правовую природу понятия «работодатель» и его правовой статус;

2. Определить структуру правового статуса работодателя;

3. Проанализировал! особенности правового статуса различных видов работодателей с учетом действующих Трудового и Гражданского кодексов Российской Федерации;

4. Исследовать правовое положение руководителя организации как выразителя воли работодателя;

5. Проанализировать наиболее существенные права и обязанности работодателя по формированию кадрового состава организации, обеспечению безопасных условий труда, надлежащей трудовой д исциплины, организации и оплаты труда и другие;

6. Выявить коллизии в правовом регулировании отношений работника и работодателя;

7. Разработал» предложения по совершенствованию механизма правового регулирования.

Методологическая и теоретическая основы д иссертационного исследования:

При написании работы применялись как общенаучные методы, так и специальные правовые методы исследования (историко-правовой, сравнительно-правовой анализ норм трудового и гражданского трава Российской Федерации и др.)

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды российских и зарубежных специалистов в области права и экономики: НГ Александрова, Е.ИАстрахана, БШзегичева, ЛЮБугрова, ЛЯГинцбурга, КНГусова, ПК. Дмитриевой, В.ВЕршова, АДЗайкина, С А Иванова, АМКуренного, Р.ЗЛившица, ВМЛебедева, СЛМаврина, ВЖМиронова, МВМсшодцова, В.И.Никитинского, АФЛургдиновой, ЮЛОрловского, АСЛашкова, В.Н.Скобелкина, АИСтавцевой, JI АСыроватской, ЛС.Таля, ВН.Толкуновой, ЕБ.Хохлова и других.

Эмпирическую базу исследования составили: Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 года; массив правовых актов трудового законодательства, регулировавших исследуемые отношения до 2002 года; правоприменительная деятельность различных организаций; судебная практика Нагатинского и Черемушкинского межмуниципальных районных судов г. Москвы за 1998-2002 годы; опубликованная практика Верховного суда РФ за последние 6 лег, результаты экономических и социологических исследований, имеющих непосредственное отношение к предмету д анной диссертации.

Научная новизна диссертации. Работа является первым после принятия нового Трудового кодекса РФ комплексным исследованием правового статуса работодателя и правовой природы его отношений с работником. Поставленные в диссертационном исследовании цели достигаются путем решения рада взаимосвязанных теоретических и прикладных вопросов. В работе сформулирован ряд новых выводов и теоретических положений, наиболее значимыми из которых представляются следующие:

1. На основе анализа и оценки имеющихся теоретических разработок, сравнительного анализа норм трудового права, определяющих правовое положение работодателя после 1 февраля 2002 года, и норм гражданского права в работе делается вывод, что трудовая правосубъектность работодателя (способность и возможность использовать наемный труд на основе трудового договора), определяется нормами трудового права, устанавливающего, что в качестве работодателя может выступать физическое или юридическое лицо, и нормами гражданского права, устанавливающего признаки юридического лица (статья 48 ГК РФ) и обязательность его государственной регистрации (статья 51 ГК РФ). Филиалы и представительстваработодательской правоспособностью не обладают, поскольку могут выступать только в качестве представителей юридического лица на основании его доверенности.

2. В правовой статус работодателя автор включает только правосубъектность и сгатушые права и обязанности работодателя (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Системный анализ правовых норм, регулирующих оплату труда, позволил автору обосновать вывод, что признаком трудовой правосубъектности работодателя должно быть наличие фонда заработной платы, обеспечивающего выплату каждому работнику ежемесячно сумм не ниже прожиточного минимума. Размер фонда заработной платы должен определять количество работников, которое работодатель вправе принять на работу.

4. В диссертации обосновывается мнение, что руководитель не работник, выполняющий определенную трудовую функцию, а единоличный исполнительный орган юридического лица Он реализует правовой статус работодателя. Договор между учредителями организации и физическим лицом, на основании которого физическое лицо приобретает статус органа юридического липа, - это договор о представительстве и управлении имуществом, следовательно, эти отношения должны регулироваться нормами гражданского права

5. В диссертации анализируются полномочия работодателя по заключению нормативных договоров и принятию локальных актов, регулирующих внутренний трудовой распорядок, отношения по охране и оплате труда, рабочему времени и времени отдыха, и обосновывается необходимость установления в законе перечня локальных нормативных актов, которые работодатель обязан принять с соблюдением норм федерального законодательства и с учетом мнения социальных партнеров.

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Московского государственного университета. Основные положения диссертационного исследования нашли свое отражение в опубликованных автором работах и сообщениях на семинарах и конференциях. Апробация результатов исследования осуществлена при оказании практической помощигражданам и организациям при ведении трудовых дел в судах.

Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих десять параграфов, заключения, приложения, списков нормативных актов и литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Бойченко, Татьяна Александровна

Заключение

В новых экономических условиях Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г. сформулировал новые цели правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений - установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Эти цели соответствуют гарантируемым Конституцией Российской Федерации травам и свободам граждан, состоящим в трудовом правоотношении, (статья 37) и принципам свободы экономической деятельности и предпринимательства (статья 8). Действие норм трудового права сегодня направлено не на противопоставление, а на согласование интересов работодателя и работника

Сокращение императивных норм и расширение сферы договорного регулирования с использованием различных форм социального партнерства и индивидуальных соглашений существенно изменило правовое положение работодателя как субъекта трудового права.

Работодатель - субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры и вступать в трудовые отношения. Правовой статус работодателя включает такие свойства как правосубъектность - возможность иметь и своими действиями приобретать и реализовываггь субъективные права и нести юридические обязанности, предусмотренные нормами трудового права, и общие (статутные) права и обязанности, отличающие его от других субъектов трудового права.

Трудовая правосубъектность работодателя (способность и возможность использовать наемный труд на основе трудового договора) определяется нормами трудового права, устанавливающего, что в качестве работодателя может выступать юридическое или физическое лицо. Оба понятия относятся к категориям гражданского права, в трудовом праве не определяются, следовательно, понятия должны определяться в соответствии с нормами гражданского права

Юридическое лицо - организация, отвечающая требованиям статьи 48 Гражд анского кодекса Российской федерации и зарегистрированная в установленном порядке (статья 51). Регистрация является административным актом признания субъекта юридическим лицом, после чего он вправе вступать в гражданско-правовые, трудовые и иные отношения.

Анализ проблем с оплатой труда позволил обосновать вывод, что требование закона о необходимости для регистрации юридического лица наличия определенного уставного капитала не обеспечивает защиту права работников на оплату труда В трудовом законодательстве необходимо установить норму, разрешающую использовать труд работников в объеме, соответствующем фонду заработной платы, который обеспечивает каждому работнику выплату ежемесячно сумм не ниже прожиточного минимума Это исключит возможность использования труда, который заведомо не может бьпь оплачен и, следовательно, исключит эксплуатацию.

Филиалы и представительства не могут выступать в качестве работодателя, поскольку не имеют обособленного имущества, не могут от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, не могут быть истцом и ответчиком в суде, т.е. не являются юридическими лицами. Они являются обособленными подразделениями юридического лица и во всех отношениях, в том числе и трудовых, выступают не от своего имени, а от имени и в интересах юридического лица на основании доверенности (статья 55 ПС РФ). Ответственность за неисполнение обязательств по трудовому договору несет юридическое лицо, даже если договор заключен по его доверенности филиалом.

Физические лица (граждане) как субъекты трудового права могут выступать в качестве работодателей. Анализ законодательства позволяет сделать вывод, что в качестве работодателей могут выступать лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица. В соответствии со статьей 23 Гражданского кодекса РФ индивидуальные предприниматели имеют такой же правовой статус как и любая коммерческая организация, следовательно, они вправе в предпринимательской деятельности использовать наемный труд на основе трудового договора

В качестве работодателей могут выступать нотариусы, а также любые физические лица в случаях использования в домашнем хозяйстве работников на основе трудового договора

Стагугные права и обязанности работодателей как юридических, так и физических лиц определены статьей 22 Трудового кодекса Российской федерации. Особенности регулирования трудовых отношений работника с работодателем - физическим лицом установлены главой 48 Кодекса В диссертации обоснована необходимость перечислить категории работодателей - физических лиц в Трудовом кодексе РФ и установить минимально допустимый возраст - 18 лет. Трудовым правом не может быть воспринята допускаемая статьей 27 Гражданского кодекса РФ эмансипация лица, достигшего 16 лег, позволяющая с этого возраста заниматься предпринимательской деятельностью и, следовательно, использовать труд наемных работников. Несовершеннолетних работников трудовое право относит к категории лиц , нуждающихся в особой защите и предоставлении условий и льгот, обеспечивающих охрану их здоровья.

В диссертации обосновывается мнение, что руководитель выполняет не трудовую функцию, а функцию юридического лица, являясь его органом. Права и обязанности руководителя юридического лица определяются соглашением между ним и учредителями (участниками), в котором устанавливаются экономические показатели, т.е. результат труда, которого должна достичь организация. Средства достижения заданных результатов руководитель определяет сам, заключая необходимые гражданско-правовые и трудовые договоры от имени организации, принимает локальные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок организации, оплату труда и его охрану с учетом мнения социальных партнеров. В отношении всех работников руководитель выступает как уполномоченное лицо работодателя. С руководителем организации (юридического лица) договор заключается и расторгается в соответствии с гражданским законодательством по решению общего собрания участников или Совета директоров.

Анализ законодательства и правоприменительной деятельности организаций позволил обосновать мнение, что имея полную свободу в подборе специалистов, работодатель вправе использовать только методы оценки квалификации, предусмотренные законом: изучение сведений, содержащихся в представленных документах, установление испытания, проведение конкурсного отбора и аттестации, основные положения которых должны быть определены общероссийским нормативным актом. Нормативными актами следует определить требования к должностным инструкциям, которые должны содержать требования к образованию и опыту специалиста Распространенные сегод ня квалификационные экзамены, письменное или компьютерное тестирование, защита экспериментальных разработок позволяют скрывать дискриминационные мотивы отказа в приеме на работу и безвозмездно присваивать чужую интеллектуальную собственность.

В Трудовой кодеке РФ необходимо включить общую норму, устанавливающую обязательные для работодателя основания для отказа в приеме на работу.

Существенно ограничивают трава работодателя статьи 374 и 376 Трудового кодекса РФ, обязывающие получить согласие вышестоящего профсоюзного органа на увольнение по пункту 2, подпункту «б» пункт 3 и пунюу 5 статьи 81 Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений. Отсутствие такого согласия лишает работодателя права на судебную защиту своих интересов, поскольку вопрос обоснованности увольнения в этом случае не решается. Часть I статьи 374 Кодекса следует сформулировать «с учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа».

В пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ следует внести подпункт «в» - «состояние здоровья, не позволяющее надлежащим образом выполнять трудовые обязанности», поскольку медицинским заключением может подтверждаться только опасность работы для здоровья работника

Трудовой кодекс РФ расширил пределы нормотворческой власти работодателя, предоставив ему граю решающего голоса при установлении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов. Однако в статье 22 Кодекса следует установить не право, а обязанность работодателя принимать локальные акты, поскольку они создают правовую основу организации труда, которой определяются правила поведения участников процесса труда в конкретной организации, определяют обязанности работодателя по созданию условий труда и его охраны, оплаты труда

Необходимо принять Типовые правила внутреннего трудового распорядка -рекомендательный акт, по образцу которого могут приниматься локальные акты в организациях.

В целях зашщы прав работников в Кодексе следует установить порядок расчета нормы рабочих часов за месяц, квартал, год при суммированном учете рабочего времени, с тем, чтобы при составлении графиков выходов на работу не нарушалась продолжительность рабочего времени, установленная законом.

Целесообразно в Трудовом кодексе РФ установить обязанность работодателя в трудовом договоре с работником определить не только основной оклад (ставку), но и все показатели, на основе которых рассчитывается заработок работника Доля тарифа в заработной плате должна бьпь фиксированной. Система дополнительных выплат должна основываться не на основании общей оценки деятельности работника за месяц или квартал, как часто практикуется, а на конкретных показателях, условиях, заранее установленных размерах и перечне оснований для лишения работника дополнительных выплат, которые необходимо закрепить в локальных актах и трудовых договорах, что позволит работнику рассчитать свою заработную плату. При этом работодатель не лишается права материального поощрения отдельных работников за достижения в работе, но дает право работнику на судебную защиту нарушенных прав, поскольку суду подведомственны споры о применении условий труда В то время как споры о премиях и других дополнительных выплатах, основанных на общей оценке трудового вклада работника работодателем, являются спорами об установлении условий труд а и суду не подведомственны.

В Трудовом кодексе РФ необходимо установить минимальные размеры оплаты при отклонении от нормальных условий труда совмещении профессий и должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника Сегодня такая оплата устанавливается по договоренности между работником и работодателем (статья 151 Кодекса). Но если работник не договорился о размере доплаты за выполнение дополнительных обязанностей, он не может обратиться в суд с иском о взыскании заработной платы, поскольку суд не может устанавливать условия труда, а право на получение работником определенной суммы ни законодательством, ни договором не установлено.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Бойченко, Татьяна Александровна, 2003 год

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). М.: Юридическая литература, 1969.

2. Абрамова АА, Дмтриева ПК. Контракт в трудовом праве // Вестник МГУ. Серия Право. 1992. №4.

3. Абрамова ОБ., Коршунова Т.Ю. Правовые проблемы организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правтельстве РФ. Труды. М, 1995. № 6.

4. Абрамова ОБ., Никитинский В.И. Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. М, 1982.

5. Акопова ЕМ, Акопов ДР. Особенности правового регулирования труда руководителей госуд арственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. № 6.

6. Акопова ЕМ., Еремина CTL Договоры о труде. Росгов-на-Дону, изд. «Феникс», 1995.

7. Акопов ДР. Правовое регулирование труда руководителей организаций по новому Трудовому кодексу РФ// Хозяйство и право. 2002. № 9.

8. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М: Юриздат, 1948.

9. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма М: Госюриздат, 1961.

10. Александров НГ., Зайкин АД, Лившиц Р.З. Основной закон о труде. М, 1971.

11. Алексеев С.С. Обш ая теория социалистического права Вып. 2. Свердловск, 1964.

12. Алексеев С.С. Обшая теория права Курс в 2 томах. М: Юридическа литература, 1982.

13. Алексеев С.С. Теория права. М.: БЕК, 1994.

14. Аленина ИВ. Правовые средства защиты заработной платы. //Четвертый трудовой кодекс: сб. науч. статей. Омск: ОмГУ, 2002.

15. Аленина ИВ. Субсидиарное применение норм смежных отраслей к регулированию отношений, входящих в предмет трудового права // Судебно-правовая реформа в Российской Федерации: сб. науч. трудов. Омск: ОмГУ, 2002.

16. Андреев B.C. Общественные фонды потребления и право граждан СССР на материальное обеспечение в старости и нетрудоспособности //Труды ВЮЗи. Т.3.1965.

17. Барабаш А К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Госуд арство и право. 2000. №2.

18. Бегичев BJC Трудовая правоспособность советских граждан. М: Юридическая литература, 1972.

19. Бондаренко Э.Н. Проблемы заключения трудового договора // Журнал Российскою права. 2000. №2.

20. Бугров ДЮ. Проблемы свобода труда в трудовом граве России. Пермь: ИНПЕА, 1992.

21. Ведяшкин СВ. Локальные нормагивные правовые акгы и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: Автореферат дисс. канд. юрид. наук Томск, 2001.

22. Воскшович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода// Человек и труд. 2000. №1.

23. Таврилина АХ Трудовые споры о восстановлении на работе /Комментарий судебной практики. Вып.З. М.: Юристъ, 1997.

24. Гаврилов Э. Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну //Российская юстиция. 2000. №3.

25. Гейхман ВЛ., ДмитриеваШС Трудовое право: Учебник для вузов. М, 2002.

26. Гендлер Г., Ведерникова Н. Цена труда и заработной платы //Человек и труд. 2000. № 7.

27. Генкин БМ. Экономика и социология труда : Учебник для ВУЗов. М.: ИНФРА, 2000.

28. Гершанов ЕМ Трудовой договор. М, 1991.

29. Гинцбург ЛЯ. Регулирование рабочего времени в СССР. М: Наука, 1966.

30. Гинцбург ЛЯ. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

31. Глазырин ВВ. Трудоюй договор с рукоюдителем организащти//Спраючник кадровика 2003. №3.

32. Головина СЮ. Поняшйный аппарат трудового права Екатеринбург, 1997.

33. Головина СЮ. Правовое регулирование труда работников, допущенных к государственной тайне //Четвертый трудоюй кодекс: сб. науч. статей. Омск, ОмГУ, 2002.

34. Гудимов В.Н. Увольнение руководителя предприятия за невыполнение условий контракта // Государство и право. 1995. № 6.

35. Гусов КН. Основанияпре1фащениятрудового договора М., 1985.

36. Гусов К.Н. Трудовые контракты и реализация права на труд //Вестник МГУ. Серия Право.1992. №4.

37. Гусов КН. Договоры о труде в трудовом граве при формировании рыночной экономики: Автореферат дис. . докг. юрид. наук М, 1993.

38. Дивеева НИ. Договорные основы трудового права России. Барнаул : изд-во Алтайского университета, 1999.

39. Дмитриева И.К. В России до сих пор не определились с понятиями «работник» и «работодатель» //Человек и труд. 1998. №1.

40. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации//Российская юстиция. 1997. № 9.

41. Ершов В.В., ЕршоваЕА Трудовой договор. М: Дело, 1999.

42. Жильцов МА Правосубъектность организации как работодателя: Авгореф. дис. .канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.

43. Жданов Б. Общее собрание ТОО как сторона по трудовому договору (контракту)// Хозяйство и право. 1996. № 1.

44. Зайкин АД, Ремизов КС. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. М, 1999.

45. Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М.: Юридическая литература, 1967.

46. Иванов С А Трудовое право и рыночная экономика // Вестник МГУ. Серия 11. Право. 1994. №4.

47. Иванов С А Трудовое право переходного периода проблемы использования зарубежного опыта//Государство и право. 1995. №3.

48. Иванов С А Российское трудовое право: история и современность //Государство и граю. 1999. №5.

49. Иванов С А, Лившиц Р.З., Орловский ЮН Советское трудовое право: вопросы теории. М: Наука, 1978.

50. Иглин В А Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий // Трудовое право. 2002. № 5. № 6.

51. Илларионов А Нормативно предписанные функциональные обязанности сотрудников как предмет трудовых правоотношений, их характеристики и особенности составления // Трудовое граю. 2000. № 2.

52. Карабельников БР. Трудовые отношения в акционерных обществах. М.: Статут, 2001.

53. Каринский С.С., Кучма МИ Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий. М: Профиздат, 1975.

54. Каринский С.С. Оплата труда в промышленности. М.: Юридическая литература, 1971.

55. Киселев ИЯ Зарубежное трудовое граю. М, 1999.

56. Киселев ИЯ Трудовое право России. Исгорико-правовое исследование. М., 2001.

57. Коган Э.Э. Кошракг с руководителем предприятия //Трудовое граю. 2002. № 1.

58. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России // Человек и труд 1995. № 7.

59. Кокин Ю. Основы полигаки доходов и заработной платы на перспективу //Трудовое право. 2000. №1.

60. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну //Хозяйство и граю. 1998. №6.

61. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации/ Под ред В.И. Шшуллы. М, 1999.

62. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. К.Н Гусова М.: Проспект, 2000.

63. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Под ред ЮЛ Орловского. М., 2002.

64. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Под ред КН. Гусова М., 2002.

65. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М: МЦФЭР, 2002.

66. Кондратьев Р.И. Соотношение централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов, 1977.

67. Коршунов Ю.Н. Законодательство РФ об охране труда (комментарий). М: Фонд «Правовая культура», 2000.

68. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация //Журнал российского трава 1998. №6.

69. Коршунова ТЮ. Участие работников в управлении организацией: законодательство Российской Федеращш //Трудовое право. 2001. №2.

70. Коршунова ТЮ., Нуртдинова АФ. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) //Государство и право. 1994. №2.

71. Куренной А.М. Производственная демокражя и трудовое право. М: МГУ, 1989.

72. Куренной AM Трудовое право на пути к рынку. М: Дело ЛТД 1995.

73. Куренной AM Правовое регулирование заработной платы //Трудовое граю. 1998. №1.

74. Куренной AM Трудовые споры (практический комментарий). М.: Дело, 2001.

75. Куренной AM, Маврин СИ, Хохлов ЕБ. Проблемы трудового права //Правоведение. 1997. №2.

76. Куренной AM, Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М, 1997.

77. Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда //Правоведение. 1998. №2.

78. Курс Российского трудового права/ Под ред. ЕБ.Хохлова СПб., 1996.

79. Курс Российского трудового права/Под ред СП Маврина, АСЛашкова, ЕБ. Хохлова М,2001.

80. Лебедев ВМ Воспитательная функция советского трудового права М, 1981.

81. Лебедев ВМ. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998.

82. Лебедев ВМ. Система трудового законод ательства // Четвертый трудовой кодекс: сб. науч. статей. Омск: ОмГУ, 2002.

83. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее, М «Наука», 1989.

84. Лившиц Р.З. Современная теория права краткий очерк М, 1992.

85. Лившиц Р.З. Теория праваМ, 1994.

86. Лучанцев ВМ Коллективные субъекты трудового права// Советское государство и право. 1984. №4.

87. Лушникова МА Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (социально-правовое исследование). Ярославль, 1997.

88. Лклов НЛ. Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях //Трудовое право. 2002. №7.

89. Лклов НЛ. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права //Трудовое право. 2003. №2. №3.

90. МавринСЛ Правовые средства управления трудом на предприятии. Я: изд. ЛГУ, 1989.

91. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб., 1993.

92. Мазманова БГ., Выварец АД Концепция управления оплатой труда на предприятии //Трудовое граю. 2002. № 6.

93. Мартиросян ЭР. Работник и работодатель как субьеюы трудового права// Сб.Формирование правовой системы России. Новосибирск Наука, 1997.

94. Мартиросян ЭР. Некоторые проблемы применения трудового законодательства в новых экономических условиях. //Трудовое граю и право социального обеспечения. Московская государственная юридическая академия. М: Проспект, 2000.

95. Мироненко С А Приостановка работы новое средство борьбы с невыплатой заработной платы // сб. Судебно-правовая реформа в Российской Федерации. Омск: ОмГУ, 2002.

96. Миронов В .И. Увольнение руководителя акционерного общества //Государство и право. 1999. №3.

97. Миронов Вй Правовое регулирование труда в России: вопросы и ответы. //Трудовое право. 2000. №1.

98. Миронов Вй Близнецы из судебной практики //Трудовое право. 2001. № 2.

99. Мицкевич АВ. Субъекты советского права М: Госюриздат, 1962.

100. Молодцов MB., Крапивин ОМ, Власов В.И. Трудовое право России. М: НОРМА, 2001.

101. Молодцов МБ., Сойфер ВГ. Стабильность трудовых правоотношений. М : Юридическая литература, 1985.

102. Муксинова ЛА Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. М: Юридическая литература, 1969.

103. Никитинский Вй Эффективность норм трудового права М: Юридическая литература, 1971.

104. Нургдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношения в современной России М, 1998.

105. Нургдинова АФ. Прекращение работы в связи с невыплатой заработной платы: попытка правового анализа //Журнал Российскою права 2000. № 8.

106. Нургдинова АФ. Роль государства в механизме социального партнерства //Журнал российского права 2000. № 2.

107. Нургданова А.Ф. Социальное партнерство в трудовом кодексе Российской Федерации. //Хозяйство и граю. 2002. № 4.

108. Нуртдинова АФ., Окунькова JIA, Френкель ЭБ. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М: Юрисгь, 1996.

109. Нуртдинова АФ., Чиканова JIA Соотношение трудоюш и нового гражданского законодательства / «Новый Гражд анский кодекс России и отраслевое законодательство»-Инстшут законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. Труда.М, 1995. №59.

110. Островский ЛЯ. Рабочее время по советскому трудовому законодательству. Минск: 1963.

111. Орловский ЮЛ Комментарий законодательства о трудовом договоре. М, 1994.

112. Орловский ЮН Трудовой кодекс Российской Федерации //Хозяйство и граю. 2002. №3.

113. Паптасов ОЮ. Управление трудовой д исциплиной три переходе к рыночным отношениям: Автореф. дисс. канд эконом, наук. Томск, 1993.

114. Пашков АС. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики //Государство и право. 1993. №6.

115. Пашков АС. Трудовое право России. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского Университета, 1993.

116. Пиголкин АС. Проблемы совершенствования Российского законодательства /АГрудовое граво и граю социального обеспечения Актуальные проблемы. МПОА М: Проспект, 2000.

117. Подвысоцкий ПТ. Нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок организации //Трудовое граю. 2001. № 2.

118. Полетаев ЮН Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ //Трудовое право. 2002. № 3.

119. Посадсков Е. Д ифференциация заработной платы в переходный период // Человек и труд 2000. №2.

120. Романенко JIM Конфликты гражданского общества: экзистенциальная дилемма современной России. М, 1996.

121. Российское трудовое право: Учебник для ВУЗов/ Под ред АД. Зайкина М: Норма, 1997.

122. Российское трудовое граю: Учебник для вузов / Под ред АД. Зайкина. М, 1999.

123. Саркисов АР. Внутренний трудовой распорядок социалистического государственного производственного предприятия (объединения). М, 1984.

124. Сафонов ВА О некоторых принципах регулирования трудовых отношений // Государство и право. 1996. № 7.

125. Скачкова Т.С. Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ (материалы конференции) //Государство и право. 2000. № 10.

126. Скобелкин ВН. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М. Юридическая литература, 1982.

127. Скобелкин ВН Трудовые правоотношения. М: Вердикт, 1999.

128. Скобелкин ВН. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации. // Четвертый трудовой кодекс: сб. науч. статей. Омск ОмГУ, 2002.

129. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта НН Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие. Воронеж: Изд-во Воронежского Государственного Университета, 2002.

130. Слуцкий JI. К вопросу о мотивации труда в сфере малого бизнеса // Человек и труд. 2000. №11.

131. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М: Юридическая литература, 1968

132. Смирнов ОН. Государственное производственное предприятие как субъект трудового трава //Советское госуд арство и граю. 1971. № 2.

133. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л.: ЛГУ, 1980.

134. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха М., «Проспект», 2000.

135. Соболев С А Трудовое законодательство и мотивация поведения человека // Государство и право. 1995. № 1.

136. Соловьев А Что скрывается затермином «работодатель»? //Человек и труд. 1998. №5.

137. Ставцева АЛ Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных увольнений). М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998.

138. Ставцева АИ. Комментарий судебной практики по трудовым делам //Институт законодательства и сравнительного правоведения три Правительстве РФ. Комментарий судебной практики. Вып.5. М.: Юридическая литература, 1999г.

139. Ставцева АЛ Судебная защита трудовых прав граждан // Судебная защита трав и свобод граждан. Научно-практическое пособие. М.: Норма, 1999.

140. Ставцева АН., Хохрякова О.С. Трудоюй договор. М., 1983.

141. Суетина JL, Корнеева Е. Нормирование труда и управление производством //Человек и труд. 2000. №10.

142. Сыроватская Л., Зайцева О. О правовом регулировании труда исполнительных руководителей акционерных обществ //Человек и труд. 1998. №10.

143. Сыроватская Л А Трудовое право. М: Высшая школа, 1995.

144. Сыроватская Л .А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. №7.

145. Таль Л.С. Трудоюй договор. Цивилистическое исследование. Часть 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918.

146. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.

147. Теория государства права: Учебник / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова М, 1998.

148. Теория государства и права / Под ред. Александрова Н.Г. М: Юридическая литература, 1968.

149. Тимонов НА Трудоюй распорядок на предприятии. М., 1974.

150. Трошина С. Внеэко! юмический рычаги принуждения или окультуренная дискриминация //Трудовое право. 2001. №1.

151. Трудовая энциклопед ия. Вып. 1. Рабочее место: права и право. М, 1999.

152. Трудовое право России : Учебник для вузов / Под ред Р.З. Лившица, ЮЛ Орловского. М., 1998.

153. Трудовое право России: Учебник/Под ред. ВЛ Толкуновой, К Л ГусоваМ, 1997.

154. Трудовое право России : Учебник /Под ред. СЛ. Маврина, ЕБ. Хохлова М.: Юрист, 2002.

155. Трудовое право России: Учебник /Под ред АС. Пашкова СПб., 1994.

156. Трудовое граю: Учебник /Под ред. ОВ. Смирнова 2-е изд. М, 1997.

157. Трудовое граю: Учебник /Под ред ОВ. Смирнова М., 1996.

158. Трудовое праю.:Учебник /Под ред О.В. Смирнова М, 2003.

159. Трудовое граю России : Учебник /Под ред. ЮЛ Орловского, АФ. Нургдиновой. М., 2003.

160. Фатуев А Коллективы и личность в трудовых правоотношениях // Советское государство и право. 1990. № 8.

161. Хныкин Г. Аттестация работников: нормативные акты и практика их применения // Трудовое право. 1999. № 4.

162. Хныкин Г. Организация и проведение аттестации работников //Трудовое право. 2000. №4.

163. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Ленинград, 1991.

164. Хохлов ЕБ. Субъекты трудового права // Правоведение. 1996. №4.

165. Хрусталев Б.Ф. Государственное предприятие субъект трудового права М.: Юрид лиг, 1976.

166. Цепин АИ., Пятаков АВ. Трудовое право и трудовой коллектив. М, 1986.

167. Чиканова Л. Трудовой договор (контракт): понягае, стороны, содержание // Трудовое право. 2000. №2.

168. Чиканова Л. Время отдыха //Хозяйство и право. 2002. № 7.

169. Чуча СЮ. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М.: Вердикг-1М, 2001.

170. Шебанова АИ. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР. М, 1984.

171. Шебанова АЛ Законодательство о труде Российской Федерации на современном этапе. М, 1993.

172. Шебанова АЛ Размышления о реформе трудового законодательства в Российской Федерации // Труд и социальные отношения. М, 1994.

173. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М, 2000.

174. Шепгулина Н. Ответственность должностных лиц организации за нарушение требований охраны труда //Трудовое право. 2000 г. № 3.

175. Шепгулина Н. Рабочее время // Хозяйство и право. 2002. № 7.

176. Шерегов СА Произюдсгвенная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой //Трудовое право. 2002. № 1.

177. Шигкина И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в акционерном обществе. //Хозяйство и граю. 1997. № 97.

178. ШкатуллаВЛ Настольная книга менеджера по кадрам. М: Норма, 1998.

179. Шкурко С., Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда //Человек и труд. 2000. №11.

180. Щукина Н.В. Ответственность руководителя, иных ответственных лиц работодателя за нарушение законодательства о труде: Автореф. дис. .канд. юрид. наук. М, 2001.

181. Эйриян АВ. Менеджмент и творчество руководителя коммерческой организации: (трудоправовой аспект): Авгсреф. дис. .канд юрид наук. Екатеринбург, 1996.

182. Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений. М: Госюриздаг, 1961.

183. Явич Л.С. Общая теория советского права М: Юрид лит., 1966.

184. Яковлев Р. Реформирование заработной платы процесс длительный.// Человек и труд 1998. №10. №11.

185. Якушев B.C. Юридическая личность государственного производственного предприятия. Свердловск, 1973.

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