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

Особенности правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях :На примере Русской Православной Церкви

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Стадченко, Александр Викторович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Челябинск

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

197

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Стадченко, Александр Викторович

Введение. ^

Глава I. Исторические, конституционно-правовые и философско-теологические основания дифференциации норм трудового права, регулирующих трудовые отношения в религиозных организациях. ^

§1. Исторический генезис регулирования трудо-правовых отношений в религиозных организациях в контексте взаимоотношений церкви и государства. ^

§2. Конституционно-правовые основания дифференциации трудовых норм, регулирующих труд в религиозных организациях. 2q

§3. Философско-теологический аспект понимания труда и трудовых отношений.

Глава II. Правовая регламентация субъектов трудовых отношений в религиозных организациях. ^q

§1. Принципы единства и дифференциации норм трудового права в регулировании трудовых отношений в религиозных организациях. ^

§2.Религиозная организация как сторона трудовых отношений.

§3. Работник как сторона трудовых отношений в религиозных организациях. g^

Глава III. Особенности трудовых правоотношений в религиозных организациях.

§ 1. Концепции правоотношений в науке трудового права. j ^

§2.Возникновение, изменение, прекращение трудовых правоотношений в религиозных организациях. ^д

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Особенности правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях :На примере Русской Православной Церкви"

Актуальность темы исследования.

Конституция РФ провозгласила свободу совести и вероисповедания, право каждого исповедовать любую религию или не исповедовать никакой (ст. 28).

Указанное положение Конституции провозглашает право, относящееся к основам демократии, свободно и гласно исповедовать свою веру, не подвергаясь преследованиям и дискриминации со стороны государства и общества, как это было в Советский период нашей истории.

Признание права каждого свободно действовать в соответствии со своими убеждениями означает свободу быть членом уже существующих религиозных объединений, основывать новые, беспрепятственно осуществлять культовые обряды, издавать и распространять религиозную литературу, получать образование в религиозных учебных заведениях.

В развитие указанных конституционных принципов 26.09.1997 г. был принят федеральный закон № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»1, который регламентирует трудовые отношения в религиозных организациях (ст. 24).

Процессы демократизации законодательства в указанной сфере, переосмысление принципов взаимоотношения государства и религиозных организаций, роли последних в гражданском обществе привело к тому, что количество лиц, работающих в таких организациях, резко возросло.

Именно поэтому Трудовой кодекс РФ, принятый 30.12.2001г. , содержит отдельную 54 главу, посвященную особенностям регулирования труда работников религиозных организаций; но, к сожалению, практика применения ее не наработана, отсутствуют конкретизирующие нормативно-правовые акты. Недостаточная нормативно-правовая база, отсутствие обобщений практики реализации норм о регулировании труда в религиозных

См.: Собрание законодательства РФ от 29.09.1997. № 39. С. 4465.

2См.: Собрание законодательства РФ от 07.01.2002. № 1. С. 3. организациях, слабая разработанность темы в науке трудового права определяют актуальность избранной темы диссертации.

Цели и задачи исследования. В качестве основных целей диссертационного исследования выступают: формирование теоретической базы для решения проблем специального правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях, разработка предложений по совершенствованию трудового законодательства РФ и практики его применения.

Исходя из этого, в диссертации ставятся и решаются следующие задачи:

1. на базе существующих в теории права и науке трудового права концепций правоотношений определить специфику элементов трудо-правового отношения, возникающего между религиозной организацией и ее работниками.

2. определить особенности трудо-правовых отношений в религиозных организациях с учетом взаимоотношений государства и церкви в различные исторические периоды, которые характеризовались включением церкви в состав государственного аппарата, унификацией правового статуса служителей церкви и государственных служащих в Петровскую эпоху иумалением прав религиозных организаций и ее работников в советское время.

3. выявить специфику дифференциации трудо-правовых норм на примере регулирования трудовых отношений в религиозных организациях.

4. установить особенности защиты трудовых прав работников религиозных организаций с учетом норм действующего законодательства и традиционных форм организации труда в таких организациях.

5. с учетом конституционного принципа отделения церкви от государства, взаимного невмешательства в дела друг друга определить соотношение норм действующего законодательства и традиционных норм церковного права в регулирование трудовых отношений в религиозных организациях.

Объект и предмет диссертационного исследования

Объектом диссертационного исследования являются трудовые отношения, возникающие между работником и религиозной организацией — работодателем.

Предметом исследования является генезис и современное состояние нормативного регулирования трудовых отношений работников религиозных организаций, а также правоприменительная практика.

Методологическая база диссертационного исследования. В качестве базового при написании диссертации использован традиционный для юридических наук формально-логический метод исследования. Применялись и другие специальные методы: историко-правовой анализ, метод сравнительного правоведения, обобщение правоприменительной практики.

Теоретическую основу диссертационного исследования составляют труды ученых в области общей теории права, конституционного, трудового, гражданского и других отраслей права: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, М.И. Бару, Б.К. Бегичева, С.Н. Братуся, Л.Ю. Бугрова, Ю.Б. Волегова, З.С. Гафарова, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, A.B. Гусева, К.Н. Гусова, И. Я.Киселева, К.Д. Крылова, A.M. Куренного, В.М. Лебедева, Ф. М. Левиант, Р.З. Лившеца, М.В. Лушниковой, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, В.И. Попова, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, В.Н. Толкуновой, В.Д. Шахова, В.Ш. Шайхатдинова, А.И. Шебановой, Б.А. Шеломова и других правоведов.

Также в настоящей диссертации использовались исследования представителей науки церковного права, церковных юристов, богословов, иерархов Русской Православной Церкви, исследователей истории церкви, как современных, так и дореволюционных, таких как Е.Е. Голубинский, М.В. Ильичев, A.B. Карташев, М.Ю. Нечаева, А.Б. Овчинников, A.C. Павлов, П.Н.

Сенько, Н.С. Суворов, В.А. Цыпин, К.А. Чернега, О.В. Шведов, Я.Н. Щапов и др.

Информационная база. В качестве информационной базы использованы: акты Международной организации труда, Конституция Российской Федерации, законы Российской Федерации, акты Президента и Правительства Российской Федерации, акты субъектов Российской Федерации, материалы судебной практики.

Также использованы локальные правовые акты религиозных организаций Челябинской и Екатеринбургской областей: прихода храма святителя Василия Великого г. Челябинска; прихода храма Святой Троицы г. Челябинска; прихода Церкви Смоленской иконы Божией матери г. Челябинска; прихода Свято-Симеоновского Кафедрального Собора города Челябинска; прихода Церкви Святого Александра Невского г.Челябинска; Епархиального управления Челябинской епархии Русской Православной Церкви; Свято-Троицкого Кафедрального собора г. Екатеринбурга; Храма Симеона Верхотурского г. Екатеринбурга; Храма Рождества Христова г. Екатеринбург; Успенского храма при православном культурном центре "Родина" г. Екатеринбург; Храма Кирилла и Мефодия при Духовном училище г. Екатеринбург.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно является первым комплексным исследованием особенностей регулирования трудовых отношений в религиозных организациях (на примере Русской Православной Церкви) с целью построения целостной концепции правового регулирования соответствующих отношений.

На защиту выносятся следующие теоретические положения и практические предложения:

1. Отношения священнослужителей (священники, диаконы, епископы и пр.) с религиозными организациями относятся к вопросам канонического управления и регулируются нормами церковного права, государство не вправе определять порядок приема, увольнения, ответственности таких лиц. Все эти вопросы - прерогатива самих религиозных организаций.

2. Статус руководителей религиозных организаций определяется тем, что они наделены полномочиями по приему и увольнению работников, расстановке кадров, привлечению работников к материальной и дисциплинарной ответственности и решению других трудоправовых вопросов. В этом случае они являются субъектами трудового права и их деятельность регулируется нормами ТК РФ.

3. Дифференциация трудоправовых норм, регулирующих трудовые отношения в религиозных организациях, обусловлена особенностями религиозной организации как работодателя, которые вытекают из конституционного принципа отделения религиозных объединений от государства и состоят в том, что законодатель допускает исключение из общих правил, обосновывая это необходимостью соблюдения внутренних установлений религиозных организаций. Религиозным организациям действующее законодательство предоставляет гораздо большую свободу усмотрения в регулировании трудоправовых вопросов на локальном уровне, чем всем остальным работодателям.

4. Целесообразно разрабатывать и утверждать в религиозных организациях следующие локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения: Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), должностные инструкции (Приложение № 4), штатное расписание, графики проведения обрядов, а также типовую форму трудового договора (Приложение № 5).

5. Каждый работник религиозной организации вправе свободно решать, пользоваться ли ему теми правами, которые предоставляет действующее законодательство или отказаться от них. Это свобода выбора каждого человека. Если работник религиозной организации решил воспользоваться предоставленным ему законодательством правом, религиозная организация - работодатель не вправе препятствовать ему в этом, ссылаясь на нормы внутренних установлений, поскольку ст. 343 ТК РФ устанавливает, что внутренние установления не должны противоречить действующему законодательству.

6. Моральные качества работников религиозных организаций являются частью их деловых качеств. Поэтому предъявление дополнительных требований к работникам, основанных на канонах религиозного вероучения в соответствии с внутренними установлениями религиозных организаций, на основании ч. 3 ст. 3 Трудового Кодекса РФ не является дискриминацией.

7. Не допускается отказ в приеме на работу по мотивам веры тех работников религиозных организаций, трудовая функция которых не связана с непосредственным осуществлением духовно-обрядовой деятельности, поскольку вера (неверие) таких работников не влияет на выполнение возложенных на них трудовых обязанностей. Такой отказ являетсянеобоснованным и может рассматриваться как дискриминация.

8. Категории работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, определяет сама религиозная организация, которая должна при этом руководствоваться положением ч. 1 ст. 244 ТК РФ о том, что такими работниками могут быть только те, которые непосредственно обслуживают или используют денежные, товарные ценности или иное имущество.

9. Установление в ст. 342 ТК РФ нормы о том, что работником религиозных организаций может быть лицо, достигшее восемнадцати лет обусловлено рядом объективных и субъективных причин.

Объективные связаны с тем, что специфика деятельности религиозных организаций предполагает специальные требования к ее работникам: возможность нести полную материальную ответственность, выполнять трудовые обязанности в ночное время, законодательство предусматривает упрощенный порядок изменения существенных условий трудового договора с такими работниками, возможность их увольнения по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

Субъективные причины установления дееспособности для работы в религиозных организациях с 18 лет обусловлены тем, что свободно принять положения той или иной религии может только интеллектуально развитая личность со сложившимся мировоззрением, системой ценностей. Вовлечение же несовершеннолетних в религиозно-обрядовую деятельность будет являться нарушением конституционного принципа свободы совести и вероисповедания (ст. 28 Конституции РФ).

10. Должности работников утверждает сама религиозная организация с учетом своих канонов, правил, исторических традиций.

Трудовая функция работников может определяться указанием на конкретную работу, которую будет выполнять работник. В то же время положение ст. 344 ТК РФ о том, что работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом работу, определенную этим договором, не должно толковаться как законодательное исключение из принципа запрета требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

11. Нельзя лишать человека возможности самостоятельно решать, возмездно ли он предоставляет свой труд работодателю или на добровольческой основе, которая рассматривается законодательством как один из видов благотворительности (ч. 4 ст. 5 Федерального Закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»).

Отношения по безвозмездному труду послушников, монахов в монастырях, насельников следует считать одним из видов благотворительности, трудовые же отношения, конститутивным признаком которых является возмездность, в данном случае не возникают. Труд указанных лиц регламентируется традиционными нормами и правилами, принятыми в подобных учреждениях.

12. Важным аспектом трудовых договоров с работниками религиозных организаций является защита персональных данных работника, полученных работодателем при заключении трудового договора.

Особенность деятельности религиозных организаций предопределяет необходимость специального правового регулирования и в указанной сфере.

Это обусловлено тем, что общая норма п. 4 ч. 2 ст. 86 ТК РФ запрещает получение и обработку данных о религиозных убеждениях и частной жизни работника.

Для религиозных организаций получение таких данных может быть необходимо. Предъявление указанных требований в соответствии с ч. 2 ст. 3 ТК РФ не является дискриминацией.

В связи с тем, что при устройстве на работу в религиозную организацию работник предоставляет в распоряжение работодателя информацию о религиозных убеждениях и частной жизни, к защите персональных данных должны предъявляться повышенные требования, и устанавливаться повышенная ответственность за не обеспечение их сохранности.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования. Результаты диссертационного исследования расширяют научное представление о регулировании трудовых отношений в религиозных организациях (на примере Русской Православной Церкви), для решения таких важных теоретических вопросов, как классификация работников религиозных организаций, определение пределов действия норм трудового права и традиционных норм церковного права в регулировании указанных отношений.

Практическая значимость исследования заключается в разработке прикладных выводов по совершенствованию нормативных правовых актов о труде, посвященных особенностям правового регулирования труда работников религиозных организаций, а также разработке локальных нормативных правовых актов религиозных организаций.

Диссертация может быть использована в учебных целях, в частности при преподавании специализированного курса «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников».

Кроме того, настоящая работа может стать отправным пунктом для дальнейшей более углубленной разработки рассматриваемой темы.

Апробация результатов диссертационного исследования.

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового и административного права Челябинского государственного университета. Выводы исследования доложены на научно-практических конференциях: «Реализация положений Конституции Российской Федерации в законодательстве» (Южно-Уральский государственный университет, 2003 г.), «Государство и право в условиях глобализации: проблемы и перспективы» (Уральская государственная юридическая академия, 2004 г.), «Эволюция Российского права» (Омский государственный университет, 2004 г.), «Правовая реформа в области социального обеспечения республики Казахстан: перспективы развития» (Казахский национальный университет имени Аль-Фараби», 2004г.), «Правовая защита частных и публичных интересов» (Южноуральский государственный университет, 2004г.), «Актуальные проблемы права России и стран СНГ — 2004» (Южноуральский государственный университет, 2004г.), «Проблемы реализации конституционно-правовых норм» (Челябинский государственный университет, 2004 г.), используются автором в процессе преподавания курса трудового права в Челябинском государственном университете.

По результатам проведенного исследования диссертантом были разработаны проекты локальных нормативно-правовых актов: правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №3), должностной инструкции (Приложение №4), а также проект трудового договора (Приложение 5), которые внедрены в практику деятельности местной религиозной организации Прихода Храма Василия Великого Челябинской епархии Русской Православной Церкви, расположенного по адресу: 454007 г.

Челябинск, пр. Ленина, 6 и рекомендованы к использованию во всех православных религиозных организациях Челябинской епархии Русской Православной Церкви (Приложение № 6).

Структура работы. -Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, приложений.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Стадченко, Александр Викторович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило автору сделать следующие выводы и высказать предложения по совершенствованию трудового законодательства:

1. Особенности трудовых отношений в религиозных организациях обусловлены конституционно-правовым принципом светского характера Российского государства, согласно которому религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом. Отношения государства и религиозных организаций строятся на принципах взаимного невмешательства во внутренние дела друг друга, при условии соблюдения религиозными организациями норм действующего законодательства.

На основании изложенного, представляется, что необходимо четко определить границу между светской и церковной юрисдикцией, что имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

2. Изучение деятельности религиозных организаций позволяет выделить три группы отношений:

- во-первых, церковно-правовые, на которые нормы светского трудового права не распространяются, а вмешательство в указанные отношения государства или его органов будет означать нарушение конституционного принципа отделения церкви от государства. К таким отношениям относятся каноническое управление, церковное устройство, богослужебная и пастырская деятельность.

- во-вторых, те отношения, которые регулируются нормами трудового права с учетом традиционных норм церковного права. Такие отношения регулируются специальными нормами главы 54 ТК РФ, многие из которых «отсылают» к внутренним установлениям религиозных организаций. Примером может служить норма ст. 346 ТК РФ, посвященная материальной ответственности работников религиозных организаций. Если в религиозной организации имеется перечень материально ответственных лиц, утвержденный религиозной организацией в установленном ей порядке, то такая организация вправе заключать договоры о полной материальной ответственности с работниками, входящими в этот перечень. Если же такого перечня нет, то религиозная организация обязана руководствоваться перечнем работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, утвержденными в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

- в-третьих, отношения, регулируемые общими нормами Трудового кодекса РФ. Однако и в этом случае каноны церковного права могут оказывать серьезное влияние на механизм реализации норм ТК РФ через правосознание граждан.

3. Отношения священнослужителей (священники, диаконы, епископы и пр.) с религиозными организациями относятся к вопросам канонического управления и регулируются нормами церковного права, государство не вправе определять порядок приема, увольнения, ответственности таких лиц. Все эти вопросы - прерогатива самих религиозных организаций.

В то же время прием, увольнение обычных работников религиозных организаций регулируется в первую очередь трудовым правом, а внутренними установлениями религиозной организации - лишь в той части, которая предусмотрена нормами ТК РФ.

4. Важно различать две категории работников религиозных организаций — тех, кто непосредственно участвует в отправлении религиозных обрядов и тех, кто содействует выполнению религиозными организациями их уставных задач. К первой категории работников могут предъявляться дополнительные требования — исповедовать соответствующую религию, соблюдать ее основные заповеди и др.

5. Статус руководителей религиозных организаций определяется тем, что с одной стороны они являются священнослужителями, деятельность которых в этом качестве регулируется церковным правом, а с другой стороны они наделены полномочиями по приему и увольнению работников, расстановке кадров, привлечению работников к материальной идисциплинарной ответственности и решению всех других трудоправовых вопросов. В этом случае их деятельность регулируется нормами трудового права.

6. Дифференциация трудоправовых норм, регулирующих трудовые отношения в религиозных организациях, обусловлена особенностями религиозной организации как работодателя, которые вытекают из конституционного принципа отделения религиозных объединений от государства и состоят в том, что законодатель допускает исключение из общих правил, обосновывая это необходимостью соблюдения внутренних установлений религиозных организаций. Религиозным организациям действующее законодательство предоставляет гораздо большую свободу усмотрения в регулировании трудоправовых вопросов на локальном уровне, чем всем остальным работодателям. Внутренние установления религиозных организаций - это исторически сложившиеся традиционные нормы, основанные на философско-мировоззренческих постулатах той или иной религии. Они могут существенным образом варьироваться в различных организациях, устанавливая различные требования к своим работникам. При этом такие нормы не должны противоречить действующему законодательству.

7. Анализ практики деятельности религиозных организаций показывает, что в них отсутствуют профессиональные союзы, комиссии по разрешению трудовых споров, не заключаются коллективные соглашения, а подавляющее большинство возникающих конфликтов разрешаются руководителем религиозных организаций, работники религиозных организаций практически не обращаются за защитой своих прав в органы государственной власти и суд.

Однако, если работник религиозной организации решил воспользоваться предоставленным ему законодательством правом, например, на объединение, создание профессионального союза, религиозная организация — работодатель не вправе препятствовать ему в этом, ссылаясь на нормы внутренних установлений, поскольку ст. 343 ТК РФ устанавливает, что внутренние установления не должны противоречить действующему законодательству.

8. Предъявление дополнительных требований к работникам, основанных на канонах религиозного вероучения в соответствии с внутренними установлениями религиозных организаций, в силу ч. 3 ст. 3 Трудового Кодекса РФ не является дискриминацией. Для таких работников моральные качества являются частью необходимых деловых качеств.

Такие требования, в зависимости от должности, на которую претендует кандидат, могут быть различными. Наиболее серьезные требования Русская Православная Церковь предъявляет к тем работникам, которые непосредственно участвуют в религиозно-обрядовой деятельности организации. Это лица должны обладать высокими морально-нравственными качествами, незапятнанной репутацией, исповедовать соответствующую религию. К работникам, непосредственно не участвующим в отправлении обрядов также могут предъявляться дополнительные требования — одеваться и выглядеть определенным образом, бережно относиться к предметам религиозного культа, уважительно относиться к чувствам верующихграждан и др.

9. Не допускается отказ в приеме на работу по мотивам веры тех работников религиозных организаций, трудовая функция которых не связана с непосредственным осуществлением духовно-обрядовой деятельности, поскольку вера (неверие) таких работников не влияет на выполнение возложенных на них трудовых обязанностей. Такой отказ являетсянеобоснованным и может рассматриваться как дискриминация.

10. Должности работников утверждает сама религиозная организация с учетом своих канонов, правил, исторических традиций. В первую очередь это касается должностей, задействованных в отправлении религиозных обрядов. Естественно, что в каждой религиозной организации будут свои должности, имеющие разное наименование и должностныехарактеристики. Поэтому при разработке штатного расписания религиозные организации не обязаны принимать во внимание Единые тарифно-квалификационные справочники. Тем не менее, любая религиозная организация может использовать Единые тарифно-квалификационные справочники для определения должностей, профессий, специальностей и их должностные характеристики в отношении тех работников, которые выполняют трудовые функции, ничем не отличающиеся от аналогичных в светских организациях (бухгалтера, кассиры, сторожа, дворники и др.). Трудовая функция работников также может определяться и указанием на конкретную работу, которую они будут выполнять. В то же время положение ст. 344 ТК РФ о том, что работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом работу, определенную этим договором, не должно толковаться как законодательное исключение из принципа запрета требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

11. Категории работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, определяет сама религиозная организация, которая должна при этом руководствоваться положением ч. 1 ст. 244 ТК РФ о том, что такими работниками могут быть только те, которые непосредственно обслуживают или используют денежные, товарные ценности или иное имущество.

Для устранения возможности неоднозначного толкования ст. 346 ТК РФ предлагается в законодательном порядке дополнить ее частью второй

Для устранения возможности неоднозначного толкования ст. 346 ТК РФ предлагается в законодательном порядке дополнить ее частью второй следующего содержания: «Перечни работников, с которыми религиозная организация вправе заключать договоры о полной материальной ответственности, должны разрабатываться в соответствии с требованиями части первой статьи 244 настоящего кодекса».

12. Установление в ст. 342 ТК РФ нормы о том, что работником религиозных организаций может быть лицо, достигшее восемнадцати лет, представляется вполне обоснованным по следующим объективным и субъективным причинам.

Объективные связаны с тем, что специфика деятельности религиозных организаций предполагает специальные требования к ее работникам — возможность нести полную материальную ответственность, выполнять трудовые обязанности в ночное время, законодательство предусматривает упрощенный порядок изменения существенных условий трудового договора с такими работниками, возможность их увольнения по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

Субъективные причины установления дееспособности для работы в религиозных организациях с 18 лет обусловлены тем, что свободно принять положения той или иной религии может только интеллектуально развитая личность со сложившимся мировоззрением, системой ценностей. Вовлечение же несовершеннолетних в религиозно-обрядовую деятельность будет являться нарушением конституционного принципа свободы совести и вероисповедания (ст. 28 Конституции РФ).

13. Один из важнейших принципов трудового права, закрепленных в ст. 37 Конституции РФ — свобода труда, что означает недопустимость принудительного труда, частным случаем которого является нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном объеме (ст. 4 ТК РФ).

Согласно ст. 15 ТК РФ трудовые отношения являются в обязательном порядке возмездными. Однако работа в религиозных организациях имеет свои особенности и в этом вопросе. С одной стороны, нельзя лишать человека возможности самостоятельно решать, возмездно ли он предоставляет свой труд работодателю или на добровольческой основе, которая рассматривается законодательством как один из видов благотворительности (ч. 4 ст. 5 Федерального Закона «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»). С другой стороны, здесь велика вероятность злоупотреблений со стороны недобросовестных религиозных организаций.

Представляется, что отношения по безвозмездному труду послушников, монахов в монастырях, насельников следует считать одним из видов благотворительности, трудовые же отношения, конститутивным признаком которых является возмездность, в данном случае не возникают.

Труд указанных лиц регламентируется традиционными нормами и правилами, принятыми в подобных учреждениях.

14. Важным аспектом трудовых договоров с работниками религиозных организаций является защита персональных данных работника, полученных работодателем при заключении трудового договора.

Особенность деятельности религиозных организаций предопределяет необходимость специального правового регулирования и в указанной сфере. В соответствии с п. 4 ч. 2 ст. 86 ТК РФ недопустимо получение и обработка работодателем персональных данных работника о его религиозных убеждениях и частной жизни.

Положение п. 4 ч. 2 ст. 86 ТК РФ ограничивает закрепленное в п. 5 ст. 4 Федерального закона «О свободе совести и религиозных объединения» право религиозных организаций выбирать, назначать и заменять свой персонал согласно своим собственным установлениям. Поскольку в отношении работников, нанимаемых для выполнения работ, непосредственно связанных с отправлением религиозных процедур (молитв, обрядов, таинств и др.), по внутрирелигиозным канонам может быть абсолютно необходима определенная религиозная принадлежность и определенные личные характеристики (например, семейное положение, отсутствие определенных заболеваний или видов медицинского вмешательства и др.). Предъявление же указанных требований к работникам в соответствии с ч. 2 ст. 3 ТК РФ не является дискриминацией.

Предлагается в законодательном порядке дополнить главу 54 ТК РФ статьей 349, позволяющей религиозным организациям в соответствии со своими внутренними установлениями, в отношении работников, непосредственно участвующих в отправлении религиозных обрядов с их письменного согласия собирать информацию о их религиозных убеждениях и частной жизни (Приложение № 2).

Кроме того, при устройстве на работу в религиозную организацию работник предоставляет в распоряжение работодателя личную информацию гораздо более конфиденциального характера, чем при найме в любую другую организацию. Это связано с тем, что работники таких организаций, как правило, исповедуют соответствующую религию и воспринимают свою работу как дело глубоко личное. В связи с этим к защите персональных данных работников таких организаций должны предъявляться повышенные требования, и устанавливаться повышенная ответственность за не обеспечение их сохранности.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Стадченко, Александр Викторович, 2005 год

1. Конституция РФ, принятая на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета от 25 декабря 1993. № 237.

2. Конвенция Международной организации труда N 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.) // официальный сервер Бюро МОТ в Москве www.ilo.ru.

3. Конвенция Международной Организации Труда N 154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 19 июня 1981 г.) // Сб-к «МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919-1956. Т. 2.;

4. Рекомендация Международной Организации Труда от 19 июня 1981 г. N 163 о содействии коллективным переговорам // Библиотечка Российской газеты. Вып. 22-23. 1999.

5. Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17 (1831).

6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

7. Конвенция Международной Организации Труда N 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

8. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998 . № 44. Ст. 5400.

9. Трудовой кодекс РФ, принятый 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.

10. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996. № 63-Ф3 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.

11. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 5 Ст. 410.

12. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. №32.Ст. 3301.

13. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности" // Собрание законодательства Российской Федерации.2002. № ЗО.Ст. 3031.

14. Федеральный закон от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Собрание законодательства Российской Федерации 2001. № 33. Ст. 3431.

15. Федеральный закон от 26.09.1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // Собрание законодательства Российской Федерации 1997. № 39. Ст. 4465.

16. Федеральный закон от 12 января 1996 г. с изм. от 25 июля 2002 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Российская газета. 1996. 20 января.

17. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» // Российская газета. 1995. 29 декабря.

18. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 145.

19. Федеральный закон от 7 июля 1995 г. N 135-Ф3 "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 33. Ст. 3334.

20. Закон РСФСР № 267-1 от 25.10.1990 г. "О свободе вероисповеданий" // Ведомости Верховного Совета РСФСР от 25 октября 1990 г., № 21.

21. Правила рассмотрения заявлений о государственной регистрации религиозных организаций в органах юстиции Российской Федерации,утвержденных приказом Минюста РФ от 25.03.2003 г. № 68 // Российская газета. 2003. 05 апреля.

22. Методические рекомендации по применению органами юстиции некоторых положений Федерального закона в части регистрации и перерегистрации религиозных организаций / Письмо Минюста РФ от 27.12.1999 г. № 10766-СЮ // СПС «Гарант».

23. Положение о производственной (профессиональной) практике студентов, курсантов образовательных учреждений среднего профессионального образования / Приказ Минобразования РФ от 21.07.1999 г. № 1991. // Российская газета. 1999. 27 сентября

24. Порядок проведения государственной религиоведческой экспертизы / Постановление Правительства РФ от 03.06.1998 г. № 565 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 23. Ст. 2560.

25. Методические рекомендации по осуществлению органами юстиции контрольных функций в отношении религиозных организаций / Письмо Минюста РФ от 24 декабря 1997 г. N 08-18-257-97 // СПС «Гарант».

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

27. Корякскому автономному округу без удовлетворения» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 10.

28. Определение судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 21 августа 2001 г. «Об отмене решения ЮжноСахалинского городского суда от 26 июня 2001 г. и прекращении производства по делу» // Российская юстиция. 2002. № 5.

29. Свод нравственных принципов и правил в хозяйствовании, принятый VIII Всемирным русским народным собором 4 февраля 2004 г // Журнал Московской Патриархии. 2004. № 3.

30. Устав Русской Православной церкви // Русская Церковь на рубеже веков. СПб., 2001.

31. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

32. Абжанов К. Трудовой договор по Советскому праву. М,1964.

33. Акопова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство иправо. 1997. № 6.

34. Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций. Автореф. дис. канд. юрид. наук. М.,1999.

35. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов-на-Дону, 1995.

36. Александров Н.Г. Основной закон о труде. М.,1972.

37. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М.,1961.

38. Александров Н .Г. Труд и право. М.,1973.

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

40. Александров Н.Г., Зайкин А.Д. Трудовые права рабочих и служащих в СССР. М.,1959.

41. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.,1966.

42. Алексеев С.С. Общая теория права. М., 1982.

43. Алексеев С.С. Право: азбука теория - философия: Опыт комплексного исследования. М., 1999.

44. Андреев B.C. Советское трудовое право / Под ред. В.Н. Толкуновой. М.,1987.

45. Андрианов И.И. Материальная ответственность рабочих и служащих. М., 1979.

46. Аракчеев B.C. К вопросу о диспозитивных нормах трудового права // Актуальные проблемы государства и права на современном этапе. Сборник статей / Под ред. В.Ф. Воловича. Томск, 1986.

47. Аракчеев B.C. О процессуальных нормах в трудовом праве // Актуальные проблемы государства и права на современном этапе. Сборник статей / Под ред. В.Ф. Воловича. Томск, 1985.

48. Аракчеев B.C. Сущность и виды юридической процедуры в трудовом праве // Проблемы совершенствования гражданско-правового регулирования. Томск, 1986.

49. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве. М., 1962.

50. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. Вып.Н. Свердловск, 1964.

51. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.

52. Белякова H.A. Материальное положение приходского духовенства во второй половине XIX в. // Приход. 2004. № 2.

53. Большой энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1991.

54. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал Российского права. 2003г. №1.

55. Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950.

56. Братусь С.Н. Юридические лица в советском гражданском праве. М., 1947. 'с

57. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

58. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск: Изд-во Красноярского ун-та, 1984.

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

60. Васильев A.M. Правовые категории. Методологические аспекты разработки категорий теории права. М., 1976.

61. Ведяшкин C.B. Локальные нормативные акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Томск, 2001.

62. Вельтнер А. Правосубъектность предприятия в области трудового права. М., 1987.

63. Венедиктов A.B. Государственные юридические лица в СССР // Советское государство и право. 1940. № 10.

64. Венедиктов A.B. О субъектах социалистических правоотношений // Советское государство и право. 1955. № 9.

65. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1975.

66. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.

67. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда работников религиозных организаций по новому Трудовому кодексу РФ // Религия и право.2002. № 3.

68. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Дело, 2003.

69. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. М: Изд-во ВЮЗИ, 1982.

70. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., «Проспект», 2003.

71. Дедкова Т.А. Особенности регулирования труда государственных служащих администрации субъекта РФ: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Томск, 2000.

72. Жильцов М.А. Правосубъектность организации как работодателя. Дис. канд. юрид.наук. Екатеринбург, 2002.

73. Зайцева О.Б. Правовой статус религиозных организаций и его влияние на правовое регулирование трудовых отношений // Трудовое право. 2005. № 1.

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

75. Ильин Ю.Ф. Недействительность трудового договора по Советскому праву. Воронеж, 1971.

76. Калинин В. Новые правила регистрации религиозных организаций // Журнал Московской Патриархии. 2002. № 6.

77. Калинин В. Новый Трудовой кодекс // Журнал Московской Патриархии. 2002. № 2.

78. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955.

79. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.

80. Карташев A.B. Очерки по истории Русской Церкви. Т. 2. Париж, 1959.

81. Керимов Д.А. Философские основания политико-правовых исследований. М., 1986.

82. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М., 1989.

83. Кленов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968.

84. Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе. М., 1990.

85. Колосов В.К. Материальная ответственность рабочих и служащих. М, 1990.

86. Колосов В.К. Трудовой договор. М., 1986.

87. Комисаренко А.И. Русский абсолютизм и духовенство в XVIII веке. М., 1990.

88. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2003.

89. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ./ Под ред. Ю.Н. Коршунова, Т.Ю. Коршуновой, М.И. Кучмы, Б.А. Шеломова. М., 2002.

90. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2001.

91. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. № 2-3.

92. Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений // Трудовое право. 2004. № 4-5.

93. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Гражданин и право.2002. № 4.

94. Кудрявцев А.И. Конституционно-правовые основы государственно-церковных отношений в РФ // Приход. 2002. № 8.

95. Куприянов А. Церковное право и его рецепция в российское законотворчество // Российская юстиция. 2001. № 2.

96. Куренной A.M. Проблемы реформирования трудового законодательства России. Российское трудовое право на рубеже тысячелетий // Материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2000 г. СПб., 2001.

97. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М., 1989.

98. Курс российского трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб, 1996.

99. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М., 1981.

100. Лебедев В.М. Контрактная форма найма рабочей силы И Актуальные вопросы правоведения в современный период. Томск, 1995.

101. Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Томск, 2001.

102. Лебедев В.М. Основные направления совершенствования законодательства о труде // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск, 2001.

103. Лебедев В.М. Отношения партнерства в России как предмет акрибологии // Формирование трудовой и предпринимательской деятельности в условиях переходной экономики. Материалы международной научно-методической конференции. Томск: Изд-во Томского унта, 1997.

104. Лебедев В.М. Проблема статуса в акрибологии // Актуальные проблемы государства и права в современный период. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1996.

105. Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982.

106. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989.

107. Липень Л.И. Производственная (структурная) единица в трудовом правоотношении. Минск, 1985.

108. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997.

109. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л.,1989.

110. Макальская М. Православный приход: бухгалтерский учет, отчетность и налогообложение // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2002. № 28-29.

111. Мартиросян Е.Р. Перестройка и трудовое право. М., 1990.

112. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. М.,1990.81 .Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. Международное бюро труда, Женева, 1991.

113. Миронов В.И. Комментарий к главе 54 ТК РФ // Трудовое право. 2002. № И.

114. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. 2004. № 3.

115. Мицкевич А.В. Субъекты советского права. М., 1962.

116. Молодцов М.В. Система трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.

117. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник. М., 2003.

118. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации // Под ред. В.В.Лазарева. Система ГАРАНТ, 2003.

119. Нечаева М.Ю. Монастыри и власти: управление обителями Восточного Урала в XVIII в. Екатеринбург, 1998.

120. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М., 1971.

121. Общая теория государства и права / Под ред. Д.А. Керимова, А.И. Королева, М.Д. Шаргородского. JL, 1961.

122. Общая теория советского права. / Под ред. С.Н. Братуся, И.С. Самощенко М., 1966.

123. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. М.,1983.

124. Орловский Ю.П. Трудовое право России. М., 1995.

125. Павлов A.C. Курс церковного права. СПб., 2002.

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

127. Пашков A.C. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6.

128. Пашков A.C., Хрусталев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М.,1970.

129. Петров А.Я. Проект трудового кодекса: достоинства и недостатки // Государство и право. 1995. №5.

130. Покровская М.А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Правоведение. 1967. №5.

131. Попов В.И. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Челябинск, 1996.

132. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск, 1983.

133. Попов В.И. Проблемы трудового права России. М., 2003.

134. Постатейный комментарий к Конституции Российской Федерации // Под ред. JI.A. Окунькова М., 1994.

135. Постатейный комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Карповича. М., 2002.

136. Постатейный научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. О.Е.Кутафина // Библиотечка "Российской газеты". 2003.

137. Православие и духовное возрождение России. Екатеринбург, 2003.

138. Присекина Н.Г. Дискриминация в международном трудовом праве. Владивосток, 2002.

139. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.

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

141. Пустозерова В.М. Трудовой договор. Комментарий к КЗоТ. М.,1995.

142. Рожников JT.B. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права. Дис. канд. юрид. наук. М., 1999.

143. Ромма Ф.Д., Уржинский К.П. Правовые вопросы подбора и расстановки кадров. М.,1971.

144. Русская православная церковь и право: Комментарий / Под ред. М.В. Ильичева М., 1999.

145. Русская церковь на рубеже веков. Юбилейный Архиерейский Собор Московской Патриархии. Сб. документов и материалов. СПб., 2001.

146. Савич В.И. О концепции Трудового Кодекса РФ // Актуальные вопросы правоведения в современный период. Томск, 1995.

147. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986.

148. Сафронов В.Н. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений // Государство и право. 1996. № 7.

149. Семенов В. М. Конституционные принципы судопроизводства. М., 1982.

150. Сийгур Х.А. Правовые проблемы совершенствования и оплаты труда работников совхозов. Таллин, 1979.

151. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения). М., 1982.

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

153. Скобелкин В.М. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.

154. Словарь русского языка. М., 1982.

155. Смирнов О.В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права // Советское государство и право. 1971. № 2.

156. Смирнов О.В. Концепция единого трудового правоотношения // Сб. научных трудов ВЮЗИ «Вопросы теории государства и права и трудового права». М., 1988.

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

158. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования труда на предприятии. М.,1968.

159. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г.Александрова. М., 1972.

160. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985.

161. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев, 1982.

162. Суворов Н.С. Учебник церковного права / Под ред. В.А. Томсинова. М., 2004.

163. Сыроватская JI.A. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974.

164. Теория государства и права: Учебник. Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. М., 1997.

165. Тер-Акопов А., Толкаченко А. Библейские заповеди: христианство как метаправо современных правовых систем // Российская юстиция. 2002. № 6.

166. Тер-Акопов. А. Христианские начала и их развитие в российском праве // Российская юстиция. 2001. № 7.

167. Толкаченко А.Т. Малахович против Южно-Сахалинской епархии // Российская юстиция. 2002. № 5.

168. Толковый словарь русского языка. М., 1939.

169. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. / Под ред. В.Н. Толкуновой. М., 1995.

170. Тришин А.Ф. Мировые религии и религиозные памятники. М., 1997.

171. Уржинский К.П. Гарантии права на труд. М.,1984.

172. Фасмер М. Этимологический словарь русского языка. М., 1987.

173. Фоменко Г.А. Комплексная правосубъектность отдельных категорий граждан в сфере общественно-трудовых отношений. Автореф. дис.канд. юрид. наук. Свердловск, 1970.

174. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л.,1991.

175. Цыпин В.А. Курс церковного права. Клин, 2002.

176. Черданцев А.Ф. Логико-языковые феномены в праве, юридической науке и практике. Екатеринбург, 1993.

177. Черняева Д.В. Регулирование труда работников религиозных организаций в Российской Федерации: проблемы решенные и нерешенные // Трудовое право РФ. 2003. № 5-6.

178. Шведов О.В. Энциклопедия церковного хозяйства. Экономика и право в Церкви. М., 2003.

179. Шебанова А.И. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1957.

180. Шеломов Б.А. Возмещение материального ущерба, причиненного предприятию. М., 1984.

181. Шеломов Б.А. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения / Под ред. К.Н. Гусова М., 2003.

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

183. Цыпин В.А. Церковное право. М., 1996.

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