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

# Правовая природа трудового договора

**Год:**

2004

**Автор научной работы:**

Басалаева, Светлана Павловна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

152

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Басалаева, Светлана Павловна

Введение.

Глава 1. История развития юридической мысли о природе трудового договора.

§ 1. Концепция трудового договора в работах дореволюционных юристов.

§ 2. Советская правовая доктрина о трудовом договоре.

§ 3. Основные современные подходы к определению трудового договора: критика и постановка проблемы.

Глава 2. Характеристика признаков, выражающих правовую природу трудового договора.

§ 1. Хозяйская власть: понятие и содержание.

§ 2. Условия, предопределяющие хозяйскую власть основания хозяйской власти).

§ 3. Экономическая несамостоятельность работника.

§ 4. Ограниченная свобода трудового договора.

Глава 3. Особенности признаков трудового договора на примере его отдельных видов.

§ 1. Трудовой договор с руководителем организации.

§ 2. Трудовой договор с домашними работниками.

§ 3. Труд на условиях подряда: проблема отраслевой принадлежности.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовая природа трудового договора"

Трудно назвать еще какой-нибудь вопрос в трудовом праве, который бы по притягательности среди юристов получил более частое освещение в научно-практической литературе, чем трудовой договор. Объясняется это тем принципиально важным значением, которое занимал и продолжает занимать данный институт в регулировании трудовых отношений»1.

Согласимся с этим вполне справедливым высказыванием С. А. Соболева. Однако, несмотря на многочисленность в современной науке трудового права работ о трудовом договоре, среди них отсутствуют концептуальные исследования, посвященные понятию трудового договора и отличию его от смежных гражданско-правовых договорных типов.

Между тем ч. 3 ст. 11 ТК РФ определяет, что в случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. Но легальных признаков, наличие которых позволило бы с уверенностью констатировать факт трудовых отношений, ТК РФ не устанавливает. Следовательно, эта задача стоит перед правовой доктриной. Признаки трудового договора, указываемые современной наукой трудового права, повторяют признаки, выработанные либо в советский период, либо в дореволюционный. Однако многие положения о трудовом договоре советского трудового права оцениваются неоднозначно в современный период и требуют пересмотра. Признаки же, выдвинутые в дореволюционный период отечественной юриспруденции, не получили в свое время должного развития из-за перехода к социалистической концепции трудового договора. Они не позволяют, как будет показано в ходе исследования, в полной мере произвести требуемое разграничение договоров.

1 Соболев С. А. Очерки по истории трудового договора в России. Ижевск, 1999. С. 3.

Проблема осложняется еще и большим разнообразием трудовых отношений, а также появлением значительного числа так называемых «нетипичных форм занятости», которые с трудом укладываются в рамки трудового права, изначально ориентированного на труд промышленных рабочих.

Предлагаемое законодателем понятие трудового договора не охватывает всего многообразия трудовых отношений. В науке же трудового права не показано видоизменение признаков трудового договора в зависимости от того или иного вида трудовой деятельности. Не указано, какие признаки носят универсальный характер, то есть, присущи всем трудовым отношениям, а какие являются частной характеристикой отдельных видов. Необходимо создание научной основы для дифференциации трудовых отношений, которая нашла бы отражение в законодательном регулировании особенностей отдельных видов трудового договора.

Имеющаяся неопределенность признаков трудового договора позволяет отдельным представителям юридической науки вести речь об отсутствии самостоятельности трудового договора как правового явления, о его гражданско-правовой природе и необходимости регулирования трудовых отношений в рамках гражданского права.

Не вдаваясь сейчас в существо аргументов, приводимых сторонниками данного воззрения и их оппонентами, отметим лишь, что сам факт возникновения подобных рассуждений свидетельствует о критическом состоянии концепции трудового договора.

Такое положение вещей подвигло нас к рассмотрению вопроса о понятии трудового договора и его признаках. Для установления же понятия необходимо исследовать природу трудового договора как правового явления, ибо, еще со времен Аристотеля науку интересует установление природы вещей, которой бы и соответствовали присваиваемые им понятия.

Таким образом, актуальность избранной темы обусловлена необходимостью разработки универсальной модели трудового договора, соответствующей современным условиям.

Объектом исследования являются общественные отношения, в которых реализуется способность человека к труду (трудовые общественные отношения).

Основной характеристикой юридической сущности трудовых отношений мы полагаем включение работника в сферу хозяйской власти работодателя.

Поэтому в качестве предмета исследования нами определена хозяйская власть работодателя, ее содержание, основания, проявления и следствия. Основными целями предстоящего исследования являются:

1) установление содержания хозяйской власти и выделение его элементов в качестве признаков, характеризующих правовую природу трудового договора;

2) установление изменения характера признаков трудового договора применительно к его отдельным видам в зависимости от изменения объема хозяйской власти;

3) установление сходства и различия трудового договора и гражданско-правовых договоров о труде, в частности договора подряда, на основе выделенных признаков.

Дополнительной целью исследования является проведение догматического анализа трудового договора в соответствие с установленными признаками2.

Для достижения указанных целей решаются следующие задачи: — рассмотрение истории развития юридической мысли (и, как следствие, правового регулирования) по вопросу о понятии трудового договора;

2 Под догматическим анализом применительно к целям настоящей работы понимается исследование особенностей законодательного регулирования трудового договора. Проведение догматического анализа мы назвали дополнительной целью работы, поскольку она лишь сопутствует цели установления правовой природы трудового договора. Он осуществляется не в полной мере, а фрагментарно, с целью показать практическое значение тех или иных выводов. оценка выработанных наукой трудового права признаков трудового договора; установление хозяйской власти работодателя как основной характеристики юридической сущности трудовых отношений; установление оснований хозяйской власти, условий ее возникновения и определение соответствующих им сегментов хозяйской власти; выделение в качестве одного из оснований хозяйской власти экономической несамостоятельности работника и определение его значения как самостоятельного признака трудового договора; анализ возможностей свободы сторон трудового договора с учетом степени экономической несамостоятельности работника: сущностный и догматический; приложение элементов признака хозяйской власти и признака экономической несамостоятельности к «полярным» видам трудового договора: трудовому договору с руководителем организации и трудовому договору с домашними работниками; приложение элементов признака хозяйской власти и признака экономической несамостоятельности к отношениям подряда; оценка ряда положений трудового законодательства на предмет соответствия установленной правовой природе трудового договора; внесение предложений по совершенствованию законодательства.

Для решения поставленных задач используются следующие методы научного познания.

Исторический метод. Помогает выявить все признаки трудового договора, выделенные в науке трудового права, а также показать понятие трудового договора в его развитии и выявить закономерности последнего.

Сравнительный метод. Посредством данного метода в работе устанавливается сходство и различие трудового договора и договора подряда, а также их правового регулирования в современный, советский и дореволюционный период; общее и особенное в трудовом договоре с руководителем организации и домашними работниками по отношению к общему представлению о трудовом договоре; особенности трудовых отношений с работодателями — физическими лицами по сравнению с трудовыми отношениями с работодателями — юридическими лицами; особенности реализации принципа свободы договора в трудовом праве по сравнению с гражданским правом.

В ходе исследования используется также такой вид данного метода как сравнительно-правовой. Он применяется для выявления в зарубежной правовой доктрине проблем и путей их решения, аналогичных тем, что рассматриваются в работе. Это помогает проиллюстрировать сделанные выводы и подчеркнуть их значимость.

Индуктивный метод. Используется в рассуждениях о классификации трудовых договоров в зависимости от изменения объема и содержания признаков трудового договора. С применением данного метода вывод о возможности такой классификации производится на основе рассмотрения двух «полярных» видов трудового договора.

Обобщение. Использование обобщения позволяет объединить признаки трудового договора в определенные группы, путем мысленного перехода от менее общего к более общему.

Анализ и синтез. Эти методы используются для установления понятия и содержания внутреннего порядка предприятия и его элементов; установления понятия хозяйской власти и ее сегментов; выявление проявлений признаков хозяйской власти и экономической несамостоятельности работника, а также установление взаимосвязи между этими признаками.

В ходе осуществляемого исследования используются работы таких ученых-правоведов как К. А. Абжанов, Н. Г. Александров, Е. М. Акопова, М. И. Брагинский, А. Н. Быков, К. М. Варшавский, В. В. Витрянский., И. С. Войтинский, В. В. Глазырин, В. М. Гордон, К. Н. Гусов, В. М. Догадов, А. В. Завадский, В. Л. Исаченко, П. Д. Каминская, И. Я. Киселев, А. М. Куренной, Ф. М. Левиант, А. Ф. Лях, С. П. Маврин, А. Ф. Нуртдинова, Л. И. Петражицкий, Л.

В. Санникова, С. А. Соболев, Л. А. Сыроватская, Л. С. Таль, Е. Б. Хохлов, Л. А. Чиканова, Г.Ф. Шершеневич и др.

Кроме того, используются работы зарубежных правоведов на английском и французском языках, а также литература по основам знаний в области экономической теории и менеджмента.

Научная новизна исследования заключается в определении содержания хозяйской власти и экономической несамостоятельности работника как признаков трудового договора; установлении гибкого характера признака хозяйской власти — возможности изменения ее объема в зависимости от вида трудовых отношений; формировании универсального перечня признаков трудового договора, включающего в себя проявления хозяйской власти и экономической несамостоятельности; установлении трудоправового характера определенной части отношений подрядного характера; создании предпосылок для научно-практической классификации видов трудового договора в зависимости от изменения объема его признаков; указании на необходимость учета установленной правовой природы трудового договора при его юридической нормировке и внесение соответствующих предложений по совершенствованию законодательства.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Хозяйская власть является основной характеристикой, выражающей правовую природу трудового договора. Хозяйская власть проявляется в планировании и нормировании работы; определении работодателем режима работы и отдыха; определении содержания работы и способов ее выполнения, а также материалов, механизмов и иных средств, с которыми будет работать работник. Кроме того, хозяйская власть проявляется в принуждении (мотивировании) негативными или позитивными методами работника к подчинению требованиям работодателя.

Следовательно, хозяйская власть заключается в необходимости и возможности осуществления работодателем управления организацией. Основанием необходимости управления организацией является объективно 8 существующий внутренний порядок предприятия, который включает в себя постоянный характер выполнения работы, определенную организацию труда и контроль за его осуществлением. Возможность же осуществления управления основывается на экономической несамостоятельности работника.

Каждый из этих элементов обусловливает соответствующую область хозяйской власти и является самостоятельной характеристикой трудового договора.

2. Постоянный характер работы, а, следовательно, постоянная нуждаемость работодателя в выполнении работы, предопределяет такую область хозяйской власти как необходимость «закрепления» работника за организацией. Постоянная нуждаемость в выполнении работы наличествует в том случае, если работа является частью деятельности организации.

С целью обеспечения данной части хозяйской власти, на наш взгляд, законодателю нужно предусмотреть такой вариант трудового договора, который работник не имел бы возможности расторгнуть без уважительных причин. Очевидно, что это должен быть срочный трудовой договор, ибо умаление свободы работника в прекращении трудовых правоотношенийдолжно быть ограничено сроком.

С этих позиций, на взгляд автора, значение законодательной регламентации срока трудового договора должно быть несколько иным, нежели это существует в нашем действующем трудовом законодательстве. Срок трудового договора должен либо отражать объективно срочный характер работы, либо ограничивать хозяйскую власть в области «закрепления» работника за организацией.

3. Организация труда как элемент внутреннего порядка предприятия обусловливает наличие такой сферы хозяйской власти как определение работодателем режима работы и отдыха.

В наибольшей организованности нуждается трудовая деятельность на крупных промышленных предприятиях с большим числом работников, где существует значительная степень кооперации труда. Наоборот, там, где 9 минимальная степень кооперации труда или таковая вообще отсутствует, там требуется меньшая степень организованности труда и не требуется жесткого регулирования режима работы.

Поэтому, на наш взгляд, на работах с большей степенью кооперации труда имеет место и больший объем хозяйской власти, и там она требует большего ограничения, и наоборот. Значит, в первом случае законодателю необходимо установить жесткие рамки рабочего времени: ограничение продолжительности работы в день, например, 12-ю часами. Если же по характеру производства работа не может быть выполнена в рамках этой продолжительности рабочего времени, то вводится сменный режим. Во втором же случае возможна большая свобода работодателя в регулировании рабочего времени. Установление же степени кооперации труда должно осуществляться исходя из анализа конкретной профессии и характера трудовой деятельности.

4. Экономическая несамостоятельность работника обусловливает ограниченную свободу трудового договора. Работник, являясь экономически зависимым от работодателя, не может самостоятельно осуществить ограничение хозяйской власти, договорившись с работодателем в соответствии со своими интересами. Поэтому эту функцию берет на себя закон: защищает интересы работников и устанавливает невозможность умаления этой защиты по инициативе сторон.

Экономическое положение работника, которое и предопределяет степень свободы трудового договора, в последнее время претерпевает существенные изменения. Это связано с изменением характера самого общественного труда. Экономисты называют такую глобальную закономерность его развития, как интеллектуализация. В определенных областях деятельности (компьютерные технологии, генная инженерия, крупный менеджмент и пр.) работник является обладателем интеллектуального капитала, имеющим не меньшее значение, чем капитал финансовый. Экономическая слабость работника, каковая имела место в индустриальной экономической системе, утрачивается, положение работника и работодателя выравнивается, а, значит, открываются возможности договорного регулирования их взаимоотношений.

Это должно найти отражение в трудовом законодательстве, поскольку применительно к этим видам трудовых отношений возможна большая свобода трудового договора.

Так, например, руководитель организации, как обладатель интеллектуального капитала, находится в меньшей экономической зависимости от работодателя. Отсюда следуют вывод о возможности большей свободы договора между собственником и руководителем, что справедливо нашло отражение в ТК РФ. Автором предлагается отдать на усмотрение сторон в данном случае, наряду с установлениями ТК РФ, еще и решение вопроса о видах дисциплинарных взысканий.

5. Трудовой договор с домашними работниками является противоположным по отношению к трудовому договору с руководителем организации. Экономическая несамостоятельность работника и хозяйская власть в нем выражены в максимальной степени. Поэтому в трудовых отношениях домашних работников наличествуют все элементы хозяйской власти.

Определенные особенности хозяйской власти работодателя — физического лица связаны с тем, что работники работают в сфере личной (бытовой) жизни работодателя. Это обусловливает, например, невозможность ограничить свободу работодателя в расторжении трудового договора путем установления закрытого законодательного перечня оснований увольнения, а также невозможность применения некоторых антидискриминационных норм. Данные особенности, по мнению автора, должны быть учтены законодателем.

Домашние работники являются экономически несамостоятельными работниками. Значит, самостоятельно ограничить хозяйскую власть в договорном порядке, в силу неравного их положения по отношению к работодателю, они не могут. Отсюда следует вывод о невозможности допущения в данных отношениях свободы договора. ТК РФ же совершенно и неоправданно, с точки зрения автора, отдает на усмотрение сторон решение ряда вопросов, например, о сроках предупреждения об увольнении, об основаниях выплаты, размерах выходного пособия и других компенсационных выплат и пр.

6. В систему трудовых договоров необходимо включить часть отношений по договору подряда, в которых на подрядчика распространяются определенные области хозяйской власти, а именно, организация труда и контроль за его осуществлением.

В данных отношениях отсутствуют элементы хозяйской власти, обусловленные постоянной нуждаемостью заказчика в выполнении работы, поскольку деятельность, осуществляемая подрядчиком, выходит за рамки основной деятельности предприятия (хозяйства). Это и является видовым отличием данного договора в системе трудовых договоров.

Признак экономической несамостоятельности также присущ отношениям с подрядчиками. Работники, осуществляющие работу по договорам подряда, не обладают средствами производства. Подрядчик прилагает свой труд к чужому предприятию (а не к собственному); выполняет работу за счет заказчика и, соответственно, ему не принадлежит право собственности на результаты своего труда. Следовательно, подрядчик, не обладая экономической самостоятельностью, находится в неравном положении по отношению к заказчику. Исходя из этого, хозяйская власть работодателя-заказчика не может быть ограничена в договорном порядке, то есть в данных отношениях невозможна свобода договора. Значит, средства гражданского права здесь неприменимы, и мы должны распространить на эти отношения трудовое законодательство, предусмотрев, например, соответствующую главу в ТК РФ: «Особенности регулирования труда на условиях подряда».

Научно-практическая значимость исследования. Выводы и рекомендации, которые содержатся в диссертации, могут быть использованы в процессе совершенствования механизма правового регулирования труда, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, а также при разработке изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Прикладное научное значение работы состоит также в том, что отраженные в ней положения могут быть использованы в преподавании курса трудового права, при написании учебных пособий.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного Университета. Основные положения диссертации также были обсуждены на кафедре трудового и экологического права Юридического Института Красноярского Государственного университета и на кафедре трудового права Тилбургского Университета (Нидерланды).

Основные положения диссертационного исследования нашли отражение в докладах на научно-практической конференции: «Цивилистика: современность, проблемы, перспективы» (апрель 1999 г.), на научно-практической конференции, посвященной памяти В. П. Шахматова (сентябрь 2002 г.), прошедших в Красноярском Государственном университете. Основные выводы осуществленного исследования также излагались в ходе преподавания курса трудового права в Юридическом Институте Красноярского Государственного Университета.

По итогам исследования опубликованы четыре работы.

Структура работы. Структура работы обусловлена целями и методологией исследования. Диссертационная работа состоит из трех глав, включающих десять параграфов, введения, заключения, списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Басалаева, Светлана Павловна

Заключение

В ходе произведенного исследования установлено, что основными признаками, выражающими правовую природу трудового договора, являются хозяйская власть и экономическая несамостоятельность работника. Объем хозяйской власти и степень экономической несамостоятельности работника служат основаниями для дифференциации трудовых договоров.

Содержание хозяйской власти составляют:

1) определение работодателем режима работы (продолжительность работы в день, в неделю и т.д., время ее начала и окончания, время начала и окончания перерыва в работе и т.д.), а, следовательно, и «режима отдыха»;

2) определение местонахождения работника в тот или иной период времени: на определенной территории, в определенном помещении, в определенной местности (например, при командировке, вахтовом методе работы);

3) определение материалов, механизмов, машин и иных средств, с которыми будет работать работник;

4) определение способов выполнения работы (технология, правила техники безопасности и пр.);

5) нормирование работы, т.е. указание того, сколько должно быть сделано в определенный период времени (например, установление ежедневной меры труда);

6) планирование работы работодателем, т.е. установление очередности выполнения различных видов работ и др.;

7) определение содержания, видов работы, т.е. возможность работодателя требовать от работника выполнения любой работы в рамках трудовой функции;

8) определение места жительства работника (например, в случаях выполнения работы в личном хозяйстве граждан — няня, прислуга и т.п.);

9) определение поведения работника за пределами трудовой деятельности, например, запрет выполнять другие виды деятельности (в определенных случаях, когда это обусловлено спецификой работы — для руководителей коммерческих организаций, государственных и муниципальных служащих, работников, обслуживающих объекты повышенной опасности и пр.);

10) определение того, что работу работник должен выполнять самостоятельно (невозможно привлечение помощников);

11) определение состава коллектива, в котором работник будет работать;

12) осуществление контроля за деятельностью работника: проверка количества и качества выполненной работы, требование отчета и т.п.;

13)наличие возможности принуждения (мотивации) негативными или позитивными методами работников к подчинению вышеуказанным проявлениям хозяйской власти.

Таким образом, хозяйская власть представляет собой необходимость и возможность осуществления работодателем управления организацией. Необходимость находит свое проявление в определении режима работы, даче указаний, распоряжений работникам и т.д., возможность же проявляется в обладании механизмом непосредственного принуждения работников к соблюдению установленного порядка. Собственно именно это проявление дает право называть рассматриваемое явление властью, ибо именно оно укладывается в философское понимание власти.

Основанием такой составляющей хозяйской власти, как необходимость управления организацией, является объективно существующий внутренний порядок предприятия, который включает в себя: постоянный характер работы, осуществление организации труда и контроль за его выполнением. Данные элементы предопределяют наличие той или иной области хозяйской власти. Возможность осуществления управления основывается на экономической несамостоятельности работника.

Каждое из условий, предопределяющих хозяйскую власть, имеет самостоятельное значение для характеристики трудового договора.

Постоянная нуждаемость работодателя в выполнении работы предопределяет такой область хозяйской власти как необходимость «закрепить» работника за организацией.

Законодатель эту функцию хозяйской власти следующим образом. ТК РФ устанавливает невозможность для работника оставить работу в любой момент по его усмотрению, сначала ему необходимо предупредить работодателя за две недели. Работник не может реализовать свое право на отпуск в любое удобное для него время, он может это сделать только по соответствующему указанию работодателя (в соответствии с графиком отпусков). Отпуск без сохранения заработной платы также может быть использован только с согласия работодателя. Более того, работодатель обладает возможностью применить меру взыскания, вплоть до увольнения, за оставление работником работы. Эффективность же этой меры подкрепляется наличием трудовой книжки, в которую работодатель может внести соответствующую, неблагоприятную для работника, запись.

С целью же ограничения данной области хозяйской власти закон устанавливает минимальную продолжительность еженедельного непрерывного отдыха и ежегодного оплачиваемого отпуска. Далее, не допускается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд, да и перенос его на следующий год, равно как и отзыв из отпуска, возможен только с согласия работника. Кроме того, работодатель обязан предоставлять отпуск (как оплачиваемый, так и без сохранения заработной платы) определенным категориям работников по их требованию в любое время. Работодатель также не обладает возможностью привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Но, самое главное, на наш взгляд, работник может по собственному желанию расторгнуть трудовой договор независимо от причин в любой момент в ходе трудового правоотношения.

Этим последним положением закон существенно ограничил возможность обеспечения постоянной (а, значит, бесперебойной работы предприятия).

На наш взгляд, необходимо предусмотреть возможность расторжения договора по инициативе работника только при наличии уважительных причин. Вспомним здесь ст. 32 КЗоТ РФ, которая устанавливала именно такой порядок расторжения срочных трудовых договоров.

Конечно, невозможность расторжения договора работником по его усмотрению должна быть ограничена определенным сроком. Соответственно, по истечении срока работнику должно быть предоставлено право расторгнуть трудовой договор. Если работник желает продолжать работу, трудовые отношения продолжаются, (договор заключается или на новый определенный срок, или на неопределенный, по усмотрению сторон). Срок трудового договора играет роль ограничителя хозяйской власти. Тогда становится вполне понятным установление максимального срока договора (ст. 58 ТК РФ устанавливает 5 лет, при указанном нами подходе, возможно, этот срок должен быть меньше, например, 3 года или даже 1 год).

Поскольку работодатель будет стремиться заключать именно срочные трудовые договоры, ведь он приобретает возможность «закрепить» работника за организацией на этот срок, нужно уравновесить его положение с положением работника, например, установить требование о том, что и работодатель, в свою очередь, может расторгнуть трудовой договор с работником только тогда, когда имеет место объективная невозможность продолжения работы. Из оснований, названных в ст. 81 ТК РФ, таковыми, на наш взгляд, являются ликвидация организации, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровью. В таких условиях, когда обе стороны будут ограничены в своей возможности расторгнуть договор, существенное значение приобретает испытание при приеме на работу, в ходе которого стороны и могут определить, нужно ли им вступать в дальнейшие трудовые отношения или нет. К тому же, только при таком подходе приобретает значение установленное новым ТК РФ правило о том, что по окончании испытательного срока не только работодатель, но и работник может расторгнуть трудовой договор, то есть, как отмечают авторы комментариев ТК РФ, теперь испытание устанавливается не только для работника, но и для работодателя. Однако вряд ли это имеет значение при существующем порядке расторжения трудового договора по собственному желанию работника, когда он может и так расторгнуть трудовой договор в любой момент.

Следовательно, значение срока трудового договора должно быть несколько иным, нежели это существует в нашем действующем трудовом законодательстве. Срок трудового договора, по нашему мнению, должен иметь только два значения: отражение объективно срочного характера работы и ограничение хозяйской власти в области «закрепления» работника за организацией.

Следующий, установленный нами элемент внутреннего порядка предприятия — организация труда —реализуется в двух направлениях: 1) организуется труд каждого работника в отдельности; 2) организуется труд всех работников вместе.

Первый случай предопределяет следующие области хозяйской власти работодателя: определяется место работы работника; предоставляются материалы, машины, оборудования, с которыми он будет работать; указывается технология, которой он будет следовать. Эта область хозяйской власти ограничена нормами об охране труда (раздел XI ТК РФ); осуществляется планирование работы работника; определяется круг вопросов, которые должен решать работник (или круг действий, которые должен выполнять работник). Эта область хозяйской власти ограничена правилом о невозможности требовать от работника выполнения работы за рамками его трудовой функции (ст. 60 ТК РФ).

Во втором случае работодатель соорганизует действия всех работников:

1) с деятельностью организации, что обусловлено характером осуществляемой ею деятельности: непрерывное производство, оказание услуг населению и т.п.;

2) друг с другом, что обусловлено наличием кооперации труда.

Оба эти случая соорганизации труда обусловливают определенную сферу хозяйской власти: определение режима работы. В диссертационном исследовании это рассмотрено на примере кооперации труда.

В наибольшей организованности, с нашей точки зрения, нуждается трудовая деятельность на крупных промышленных предприятиях с большим числом работников, где существует значительная степень кооперации труда, т.е. когда для функционирования предприятия требуется, с одной стороны, взаимообусловленность действий работников, а, с другой, — взаимодействие их с определенными машинами, механизмами и т.п. В таких случаях работодатель принимает локальный нормативный акт, в котором и определяется режим работы на данном предприятии и все работники обязаны подчиняться его требованиям.

Наоборот, там, где минимальная степень кооперации труда или таковая вообще отсутствует, там требуется меньшая степень организованности труда и нет необходимости жесткого регулирования режима работы. В таких случаях, работодатель может не устанавливать правила внутреннего трудового распорядка, а регулировать режим работы индивидуально, применительно к каждому работнику, или же вообще не предъявлять требований к режиму рабочего времени, отдавая решение этого вопроса (полностью или частично) на усмотрение работников.

Эта часть сферы хозяйской власти работодателя наименее ограничена законом. Во многих случаях закон дает возможность работодателю обходить нормы об ограничении рабочего времени. Нельзя не согласиться с тем, что такая возможность должна быть у работодателя (ведь возможна различная по характеру и условиям работа). Но необходимо определить, в каких именно случаях она должна быть у работодателя.

На наш взгляд, на работах с большей степенью кооперации труда — больший объем хозяйской власти, и там она требует большего ограничения, и наоборот. Значит, в первом случае законодателю необходимо установить жесткие рамки рабочего времени: ограничение продолжительности работы в день, например, 12-ю часами. Если же по характеру производства работа не может быть выполнена в рамках этой продолжительности рабочего времени, то вводится сменный режим. Во втором же случае возможна большая свобода работодателя в регулировании рабочего времени. Законодательно это можно определить путем закрепления случаев, в которых возможно установление любой продолжительности ежедневной работы или введение режима ненормированного рабочего времени. Во всех остальных случаях должно быть ограничение продолжительности работы в день. Установление же степени кооперации труда должно осуществляться исходя из анализа конкретной профессии и характера трудовой деятельности.

Такой элемент внутреннего порядка предприятия, как контроль за выполнением работы, вытекает из предыдущего — организации работы. Если работодатель организует работу, то он должен ее контролировать, чтобы она осуществлялась в соответствии с установленными им требованиями. Также наличие контроля за деятельностью работника может быть вызвано высокой степенью важности его деятельности для работодателя. Именно этим — необходимостью осуществления контроля за деятельностью работника — и обусловлено требование о личном выполнении работы. ТК РФ устанавливает это требование в ст. 56. Никаких исключений из этого правила ТК РФ не предусматривает: в трудовых отношениях работник должен осуществлять работу только лично. Между тем, если минимальна степень участия работодателя в организации труда работника и невысока важность производимой им работы, то вполне возможно и не личное выполнение работы. Поэтому, с нашей точки зрения, законодателю вполне можно было оставить решение вопроса о личном характере работы на усмотрение сторон.

Экономическая несамостоятельность работника, с одной стороны, определяет такую область хозяйской власти: возможность работодателя принуждать работников к подчинению его требованиям (иным проявлениям хозяйской власти). С другой стороны, экономическая несамостоятельность работника имеет самостоятельное значение для характеристики трудового договора, ибо обусловливает ограничение свободы трудового договора. Иными словами, наличие у работодателя власти в трудовых отношениях вызывает к жизни необходимость ее ограничения, содержание и объем хозяйской власти определяют содержание и пределы этого ограничения, а экономическая несамостоятельность работника обусловливаетимперативный характер данного ограничения.

Однако, экономическое положение работника, которое и предопределяет степень свободы трудового договора, в последнее время претерпевает существенные изменения. Это связано с изменением характера самого общественного труда. Экономисты называют такую глобальную закономерность его развития, как интеллектуализация. Тенденция интеллектуализации вызывает необходимость в научном, творческом, интеллектуальном труде. Как следствие, работник становится обладателем интеллектуального капитала, который может иметь не меньшее значение, нежели капитал финансовый. Работник, как обладатель интеллектуального капитала, и собственник, как обладатель финансового капитала, не противостоят друг другу в качестве полярных субъектов с антагонистическими интересами и противоречиями. Экономическая слабость работника, каковая имела место в индустриальной экономической системе, утрачивается, положение работника и работодателя выравнивается, а, значит, открываются возможности договорного регулирования их взаимоотношений.

Появляются области общественного труда, в которых отражается указанная тенденция. Так, например, это создание компьютерных технологий, менеджмент крупных компаний и корпораций, профессиональный спорт и другие. Данная тенденция, по нашему мнению, должна найти отражение в трудовом законодательстве, поскольку применительно к этим видам трудовых отношений возможная большая свобода трудового договора.

Сферу хозяйской власти, обусловленную экономической несамостоятельностью работника, законодатель обеспечивает путем предоставления работодателю возможности непосредственно (самостоятельно) расторгать договор и применять меры ответственности.

Ограничивается же эта область хозяйской власти установлением закрытого перечня оснований прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ), закрытого перечня дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ), порядка применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ).

Но здесь законодатель, на наш взгляд, непоследователен. Он ограничивает хозяйскую власть работодателя в области дисциплинарных взысканий, и никак не участвует в правовом регулировании применения мер поощрения и стимулирующих выплат, передавая это на уровень локального регулирования (ст. 191 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ). Неприменение же поощрений (тем более регулярных) является не худшим средством власти, нежели применение взысканий. Это означает, что, несмотря на исчерпывающий перечень взысканий, работодатель вполне может его обойти, причем, применяя дисциплинарные взыскания (под видом неприменения мер поощрения) без соблюдения установленного порядка наложения взысканий. Поэтому, на наш взгляд, в тех случаях, когда у работника в соответствии с локальными актами организации имеются основания для применения мер поощрения или стимулирующих выплат в связи с достижением определенных показателей в работе, совершением иных действий или наступлением определенных событий, а данные меры поощрения не применяются по причине совершения дисциплинарного проступка, фактически имеет место дисциплинарное взыскание. Следовательно, в этих случаях для работников должны действовать те же гарантии, какие предусмотрены при применении дисциплинарной ответственности.

В ходе диссертационного исследования установлено, что признаки трудового договора изменяют свое содержание в зависимости от характера трудовых отношений. Нами рассмотрены «полярные» с нашей точки зрения виды трудового договора: трудовой договор с руководителем организации и с домашними работниками.

В трудовом договоре с руководителем организации признаки экономической несамостоятельности и хозяйской власти выражены в минимальной степени.

Особенности характера деятельности руководителя заключаются в том, что он осуществляет функции по управлению организацией, и каждое его юридически значимое действие является действием юридического лица. Это положение предполагает постоянное выполнение работы руководителем, а также необходимость осуществления контроля за его деятельностью. Такой элемент внутреннего порядка предприятия, как организация труда применительно к руководителю отсутствует. Поскольку именно эта функция управления и передана руководителю: он осуществляет организацию деятельности предприятия, и, как следствие, организацию труда, в том числе и собственного.

Соответственно, область хозяйской власти, обусловленная необходимостью организации труда (требования о режиме рабочего времени, о нормировании труда и т.д.) в отношениях с руководителем отсутствует. Другие же сегменты хозяйской власти, обусловленные внутренним порядком предприятия, — необходимость «закрепления» работника за организацией и контроль за выполняемой работой, наличествуют. Кроме того, имеются элементы хозяйской власти, предопределенные значительной важностью для работодателя осуществляемой руководителем деятельности (ведь им частично осуществляются функции собственника). Этим вызваны установленные действующим законодательством: ограничение работы руководителя по совместительству (ст. 276 ТК РФ); возможность расторгнуть трудовой договор по инициативе собственника в любой момент в ходе трудового

137 правоотношения (п. 2 ст. 278 ТК РФ). Возможны, вероятно, и другие, связанные с этим, ограничения. Например, запрет осуществлять руководство конкурирующими организациями в течение определенного периода времени после прекращения трудовых правоотношений и т. п.

Аналогичный вывод, по нашему мнению, можно сделать применительно к деятельности членов коллегиального исполнительного органа: что на них распространяются те же сферы хозяйской власти, что и на единоличный исполнительный орган (руководителя), а, значит, их отношения с собственником организации также должны строиться на основе трудового договора. С этих позиций вызывает недоумение положение ст. 281 ТК РФ.

Что же касается признака экономической несамостоятельности, то он также присущ руководителю, в силу того, что последний не обладает финансовым капиталом, и прилагает свой труд к чужому (а не собственному) предприятию. Но, поскольку руководитель обладает так называемым «интеллектуальным капиталом», постольку он находится в меньшей экономической зависимости от работодателя. Отсюда следуют вывод о возможности большей свободы договора между собственником и руководителем.

С нашей точки зрения, в отношениях с руководителем организации целесообразно было бы предусмотреть свободу сторон в решении, например, вопроса о видах дисциплинарных взысканий. В силу того, что руководитель обладает большей экономической самостоятельностью сфера возможностей влияния работодателя на руководителя (хозяйская власть в узком смысле) сужается. Арсенал средств такого влияния (замечание, выговор, увольнение), установленный законом применительно к работникам, находящимся в большей экономической зависимости от работодателя, в данном случае недостаточен. Эффективность таких мер, как замечание и выговор вообще вызывает большие сомнения, а применительно к руководителю, тем более. Эти меры имеют лишь значение элемента юридического состава для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ. У работодателя должны быть в наличии и иные эффективные методы

138 подчинения работников хозяйской власти, без расторжения трудового договора, например, возможность применения штрафа. Особенно в тех случаях, когда у работника повышается уровень его экономической самостоятельности.

При таком подходе значительно повышается роль трудового договора. Из гарантии реализации сторонами своих прав и обязанностей он превращается в реальный регулятор трудовых отношений. Поэтому в тех случаях, когда законодатель предоставляет сторонам свободу договора, не логично действие правила о том, что фактическое допущение к выполнению работы является заключением трудового договора. Здесь юридическим фактом, порождающим трудовые правоотношения, должен быть только соответствующий письменный трудовой договор.

В трудовом договоре с домашними работниками, противоположном по отношению к трудовому договору с руководителем организации, экономическая несамостоятельность работника и хозяйская власть выражены в максимальной степени. Поэтому в трудовых отношениях домашних работников наличествуют все элементы хозяйской власти.

Основание хозяйской власти в этих отношениях несколько отличается от основания хозяйской власти в трудовых отношениях с работодателями — юридическими лицами. Здесь мы не можем вести речь о порядке предприятия, поскольку предприятия как такового не существует. Однако мы можем вести речь о хозяйстве данных лиц, и, соответственно, о внутреннем устройстве (или порядке) этого хозяйства. Элементы его те же самые, что и элементы внутреннего порядка предприятия: постоянная нуждаемость в выполнении работы, необходимость организации работы и контроля за ней. Но порядок хозяйства физического лица существенно отличается от порядка предприятия. Последний носит объективный характер, в первом же случае он, напротив, — субъективный, то есть создается по воле и усмотрению одного лица — работодателя. Субъективный характер налагает определенные особенности и на элементы внутреннего порядка хозяйства физического лица, что, в свою очередь, предопределяет особенности хозяйской власти. Кроме того,

139 определенные особенности хозяйской власти работодателя — физического лица связаны с личностным характером работы, то есть с тем, что работники работают в сфере личной (бытовой) жизни работодателя.

В силу того что, хозяйской власти работодателя в большей мере присуще субъективной усмотрение, она должна быть, по нашему мнению, менее обеспечена законодателем, нежели власть предпринимателя. Например, объективно не требуется «закрепление» работника за работодателем, значит, у работника должно быть право расторгнуть трудовой договор в любой момент по собственному желанию, независимо от причин, хотя, конечно, должна быть обязанность о предупреждении работодателя, ибо оставление работы все же нарушает его планы (так это и установлено в ст. 80 ТК РФ);

Включение работника в сферу личной жизни работодателя также обусловливает ряд моментов: невозможность законодательно ограничить свободу работодателя в расторжении трудового договора, поскольку, очевидно, что у работодателя — физического лица должна быть возможность прекратить трудовые отношения с работником по его желанию. Не случайно ТК РФ в ч. 1 ст. 307 устанавливает возможность расторжения такого договора по основаниям, предусмотренным соглашением сторон, то есть, не установлено закрытого перечня оснований прекращения трудового договора; невозможность применения некоторых антидискриминационных норм. Надо полагать, что у работодателя — физического лица должна быть возможность выбирать работника, помимо его деловых качеств (как это установлено в ст. 64 ТК РФ), еще и по признакам пола, расы, национальности, возраста и т.п. ТК РФ же никаких изъятий в этой области не содержит.

Кроме того, в работе установлено, что домашние работники являются экономически несамостоятельными работниками. Они не обладают средствами производства (капиталом), прилагают свой труд к чужому хозяйству и выполняют работу средствами работодателя. К тому же работодатель обладает по отношению к ним значительной хозяйской властью, а самостоятельно ее ограничить в силу неравного их положения по отношению к работодателю, они не могут. Значит, это ограничение хозяйской власти должен осуществлять закон. Отсюда следует вывод о невозможности допущения в данных отношениях свободы договора. ТК РФ же совершенно неоправданно, с нашей точки зрения, отдает на усмотрение сторон вопросов: сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат (ст. 307 ТК РФ); режим рабочего времени, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 305 ТК РФ).

В диссертационном исследовании также сделан вывод о необходимости включения в систему трудовых отношений части отношений по договору подряда, в которых на подрядчика распространяются определенные области хозяйской власти, а именно организация труда и контроль за его осуществлением.

В данных отношениях на взгляд автора, тсутствует лишь постоянная нуждаемость заказчика в выполнении работы, поскольку деятельность, осуществляемая подрядчиком, выходит за рамки основной деятельности предприятия (хозяйства). Это и является видовым отличием данного договора в системе трудовых договоров.

Признак экономической несамостоятельности также присущ отношениям с подрядчиками. Работники, осуществляющие работу по договорам подряда, не обладают средствами производства. Имеющиеся порой у подрядчика мелкие инструменты (рубанок, дрель, отвертка, пила и т. п.) вряд ли можно считать средствами производства. Ведь под средствами производства мы подразумеваем, в первую очередь, капитал, управление которым и означает предпринимательскую деятельность.

Об экономической несамостоятельности подрядчика мы можем судить по указанным нами проявлениям. Подрядчик прилагает свой труд к чужому предприятию (а не к собственному) — в случае с юридическими лицами, к чужому хозяйству (а не к собственному предприятию) — в случае с физическими лицами; выполняет работу за счет заказчика и, соответственно, ему не принадлежит право собственности на результаты своего труда.

Такое положение подрядчика дает заказчику возможность, во-первых, определять условия труда по своему усмотрению при заключении трудового договора, и, во-вторых, осуществлять принуждение работника к выполнению своих требований в ходе трудовых правоотношений.

Исходя из этого, существующая власть работодателя-заказчика должна быть ограничена. Это не может быть осуществлено в договорном порядке, то есть в данных отношениях невозможна свобода договора. Значит, средства гражданского права здесь неприменимы. Поэтому мы должны распространить на эти отношения трудовое законодательство, предусмотрев, например, соответствующую главу в ТК РФ: «Особенности регулирования труда на условиях подряда».

В завершении, с учетом всех сделанных в работе выводов, сформулируем понятие трудового договора.

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник присоединяется к объективному (или установленному работодателем) внутреннему порядку предприятия (хозяйства), вследствие чего на него полностью или частично распространяется хозяйская власть, ограничение которой в полной мере невозможно в договорном порядке в силу экономической несамостоятельности работника.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Басалаева, Светлана Павловна, 2004 год

1. Трудовой кодекс РФ. М., 2003.

2. Гражданский кодекс РФ. Часть I. М.: Юрист, 2002.

3. Гражданский кодекс РФ. Часть II. М.: Юрист, 2002.

4. Налоговый кодекс РФ. М., 2003.

5. О государственных и муниципальных предприятиях: ФЗ РФ от 14 ноября 2002 № 161-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4746.

6. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: ФЗ РФ от 15 декабря 2001 № 167-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2001. №51. Ст. 4832.

7. Об обществах с ограниченной ответственностью: ФЗ РФ от 8 февраля 1998 № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

8. О производственных кооперативах: ФЗ РФ от 8 мая 1996 № 41-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 20. Ст. 2321.

9. Об акционерных обществах: ФЗ РФ от 26 декабря 1995 № 208-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

10. О приведении актов Президента РСФСР и Президента РФ в соответствие с Трудовым кодексом РФ: Указ Президента РФ от 5 октября 2002 № 1129 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 40. Ст. 3905.

11. О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой: Указ Президента РФ от 10 июня 1994. № 1200 // Российская газета. 1994. 16 июня.

12. О повышении тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: Постановление Правительства РФ от 6 ноября 2001 № 775 // Собрание законодательства РФ. 2001. № 46. Ст. 4365.

13. О реформировании предприятий и иных коммерческих организаций: Постановление Правительства РФ от 30 октября 1997 № 1373 // Собрание законодательства РФ. 1997. №44. Ст. 5078.

14. Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 № 37 // Бюллетень Минтруда России. 1998. № 12.

15. Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих: Постановление Минтруда РФ от 10 ноября 1992 № 31 // Бюллетень Минтруда России. 1992. № 11-12.

16. Об утверждении положения об условиях труда надомников: Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 № 275/17-99 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1.

17. Нормативные акты, утратившие силу.

18. КЗоТ РСФСР 1971г. М., 1998.

19. КЗоТ РСФСР 1922г. М., 1936.19.ГК РСФСР 1922г. М., 1927.

20. Комментарии законодательства.

21. Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2003.

22. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. В. И. Шкатуллы. М., 2003.

23. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю. П. Орловского. М., 2002.

24. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ / Сост. А. В. Верховцев. М., 2003.

25. Миронов В. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2002.1. Специальная литература

26. Абжанов К. А. Трудовой договор по советскому праву / К. А. Абжанов. М., 1964.

27. Автаева О. Договор с руководителем коммерческой организации / О. Аваева // Право и экономика. 1999. № 8.

28. Акопов Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организации по новому Трудовому кодексу РФ / Д. Р. Акопов // Хозяйство и право. 2002. № 9.

29. Акопова Е. М. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий / Е. М. Акопова // Государство и право. 1997. № 6.

30. Акопова Е. М. Современный трудовой договор (контракт) / Е. М. Акопова. М, 1997.

31. Акопова Е. М. Договоры о труде / Е. М. Акопова, С. Н. Еремина. Ростов-на-Дону, 1995.

32. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. М., 1948.

33. Анненков К. Н. Система русского гражданского права. Т. IV. Отдельные виды обязательств / К. Н. Анненков. СПб., 1904.

34. Антимонов Б. С. Договор трудового поручения / Б. С. Антимонов, К. А. Граве // Ученые записки ВЮИН. Вып. 2. Госюриздат, 1955.

35. Безина А. К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина. Казань, 1984.

36. Бойко И. П. Экономика для юристов: Учебник / И. П. Бойко, Ф. Ф. Рыбаков. М., 2002.

37. Брагинский М. И. Договор подряда и подобные ему договоры / М. И. Брагинский. М., 1999.

38. Брагинский М. И. Договорное право: Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. М., 1998.

39. Быков А. Н. Фабричное законодательство и его развитие в России / А. Н. Быков. СПб., 1909.

40. Варшавский К. М. Трудовой договор: по КЗоТ 1922 г. / К. М. Варшавский. Пг., 1923.

41. Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. М., 1925.

42. Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права / Д. М. Генкин // Советское государство и право. 1940. № 2.

43. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. М., 1977.

44. Глазырин В. В. Правовое регулирование труда исполнительных руководителей акционерных обществ / В. В. Глазырин // Законодательство и экономика. 1999. № 3.

45. Глазырин В. В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? / В. В. Глазырин // Журнал российского права. 1998. № 7.

46. Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса / В. А. Глозман. Минск, 1978.

47. Голованова Е. А. Трудовой договор / Е. А. Голованова. Пермь, 1973;

48. Гордон В. М. К учению о трудовом договоре / В. М. Гордон. СПб., 1914.

49. Гражданское право: Учебник. Часть 1 и 2 / Под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. М., 1997.

50. Гуляев А. М. Русское гражданское право. Обзор действующей кассационной практики правительствующего Сената и проекта гражданского уложения / А. М. Гуляев. СПб., 1911.

51. Гусов К. Н. Основание прекращения трудового договора / К. Н. Гусов. М., 1982.

52. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. М., 2001.

53. Дафт Ричард Л. Менеджмент / Ричард Л. Дафт. СПб., 2000.

54. Дивеева Н. И. Договорные основы трудового права / Н. И. Дивеева. Барнаул, 1999.

55. Догадов В. М. Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора / В. М. Догадов // Вопросы трудового, колхозного и земельного права. Л., 1959.

56. Догадов В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. Л., 1927.

57. Ершов В. В. Трудовой договор / В. В. Ершов, Е. А. Ершова. М., 2000.

58. Есенина О. Правовое положение руководителя ФГУП / О. Есенина // Справочно-правовая система «Гарант».

59. Инге-Марет Орго, Хейно Сиигур. Трудовое право: Учебник для студентов юридического факультета Тартусского университета / Орго Инге-Марет, Сиигур Хейно. Тарту, 1996.

60. Исаченко В. Л. Свод кассационных положений по вопросам русского материального гражданского права / В. Л. Исаченко. СПб., 1906.

61. Каминская П. Д. Понятие трудового договора в советском праве / П. Д. Каминская // Вопросы трудового права. Сб. 1. М.: Л., 1948.

62. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. М., 1958.

63. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / И. Я. Киселев. М., 1999.

64. Коршунова Т. Н. Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация / Т. Н. Коршунова // Журнал российского права. 1998. № 6.

65. Краснопольский А. С. Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву / А. С. Краснопольский // Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952.

66. Куренной А. М. Современные проблемы российского трудового права / А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов // Правоведение. 1997. № 2.

67. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1997.

68. Курс российского трудового права в 3-х томах. Т.1. Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996.

69. Левиант Ф. М. Виды трудового договора / Ф. М. Лившиц. М., 1966.

70. Лившиц Р. 3. Трудовой договор / Р. 3. Лившиц, Б. М. Чубайс. М., 1986.

71. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М., 2003.

72. Лядаев С. Власть: концептуальный анализ / С. Лядаев. М., 2001.

73. Лях А. Ф. Трудовой договор / А. Ф. Лях. М., 1927.

74. Мартиросян Э. В. Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником ее имущества / Э. В. Мартиросян // Государство и право. 1996. № 10.

75. Михайленко Ю. Некоторые проблемы регулирования труда руководителя акционерного общества / Ю. Михайленко // Трудовое право. 2000. № 4.

76. Пашерстник А. Е. Право на труд / А. Е. Пашерстник. М., 1951.

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

78. Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. / Л. И. Петражицкий. СПб., 2000.

79. Проект закона о трудовом договоре. М., 1917.

80. Российское трудовое право: Учебник / Отв. ред. А. Д. Зайкин. М., 1999.

81. Санникова Л. В. Договор найма труда в России / Л. В. Санникова. М., 1999.

82. Семенова А. Е. Очерки советского трудового права / А. Е. Семенова. Харьков, 1925.

83. Смолярчук В. И. Социалистический трудовой договор / В. И. Смолярчук. М., 1974.

84. Соболев С. А. Очерки по истории трудового договора в России / С. А. Соболев. Ижевск, 1999.

85. Ставиский П. Р. Трудовой договор / П. Р. Ставиский. Одесса, 1973.

86. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. М., 1983.

87. Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник / Л. А. Сыроватская. М., 1999.

88. Сычева И. Н. Трудовые отношения в структуре экономических систем (методологический аспект) / И. Н. Сычева. Томск, 2000.

89. Таль Л. С. Очерки промышленного права / Л. С. Таль. М., 1916.

90. Таль Л. С. Проблема власти над человеком в гражданском праве / Л. С. Таль // Юридический вестник. 1913. Кн. 3.

91. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Часть 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Л. С. Таль. Ярославль, 1918.

92. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. 4.1. Общие учения / Л. С. Таль. Ярославль, 1913.

93. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / Э. Тоффлер. М., 2002.

94. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. М., 2002.

95. Троицкий И. Подряд и трудовой договор (К вопросу о взаимоотношениях ГрК и КЗоТ) / И. Троицкий // Вопросы труда. 1924. № 10.

96. Труд на условиях подряда. Доклад VI (2). Международное бюро труда. Женева, 1997.

97. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р. 3. Лившица, Ю. П.Орловского. М., 1998.

98. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2002.

99. Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. М., 2003.

100. Хохлов Е. Б. К понятию трудового договора и договора найма труда / Е. Б. Хохлов // Правоведение. 1998. № 2.

101. Хохлов Е. Б. Очерки правового регулирования труда в России / Е. Б. Хохлов. Спб.,2001.

102. Цедербаум Ю. К. К вопросу о разграничении трудового договора от договора подряда / Ю. К. Цедербаум // Социальное обеспечение. 1958. № 8.

103. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права / Г. Ф. Шершеневич. М., 1995.

104. Штелер-Май А. Введение в трудовое право ФРГ / А. Штелер-Май. М., 1999.

105. Эльяшевич В. Б. Новое движение в области договора о труде / В. Б. Эльяшевич // Право. 1907. № 3.

106. Biagi М. Panful rebirth from Ashes: The future of the individual employment contract in Italy / M. Biagi // The Employment contract in transforming labour relations / Ed. by Lammy Betten. Kluwer law international. The Hague, London, Boston, 1995.

107. Bowers J. Employment law / J. Bowers. Blackstone press limited, 1998.

108. Brooks M. Australia / M. Brooks // Bulletin of Comparative Labour Relations/ Ed. R. Blanpain. Special issue. Employed and Self-Employed. Boston. 1992. № 24.

109. Engels K. Employed and Self-Employed in Belgium / K. Engels // Bulletin of Comparative Labour Relations/ Ed. R. Blanpain. Special issue. Employed and Self-Employed. Boston. 1992. № 24.

110. Ewing K. D. Great Britain / K. D. Ewing // Bulletin of Comparative Labour Relations/ Ed. R. Blanpain. Special issue. Employed and Self-Employed. Boston. 1992. № 24.

111. Fahlbeck R. The employment contract in labour relations in Sweden / R. Fahlbeck // The Employment contract in transforming labour relations / Ed. by Lammy Betten. Kluwer law international. The Hague, London, Boston, 1995.

112. Hanami T. Japan / T. Hanami // Bulletin of Comparative Labour Relations/ Ed. R. Blanpain. Special issue. Employed and Self-Employed. Boston. 1992. № 24.

113. Labour law. Butterworths: London, Edinburg, Dublin, 1998.

114. Liebman S. Italy / S. Liebman // Bulletin of Comparative Labour Relations/ Ed. R. Blanpain. Special issue. Employed and Self-Employed. Boston. 1992. № 24.

115. Rood M. The Netherlands / M. Rood // Bulletin of Comparative Labour Relations/ Ed. R. Blanpain. Special issue. Employed and Self-Employed. Boston. 1992. № 24.

116. Rood M. The Netherlands / M. Rood // Encyclopedia of Labour Law and Industrial Relations. B. 6. Kluwer, 1998.

117. Supiot Alain. Wage employment and selfemployment / Alain Supiot // Reports to the 6th European Congress for labour law and social security. Warsaw, 1999.

118. Weiss M. Germany / M. Weiss // Encyclopedia of Labour Law and Industrial Relations. B. 6. Kluwer, 1998.

119. Weiss M. The future of the individual employment contract in Germany / M. Weiss II The Employment contract in transforming labour relations / Ed. by Lammy Betten. Kluwer law international. The Hague, London, Boston, 1995.

120. Yamakava R. The role of the employment contract in Japan / R. Yamakava // The Employment contract in transforming labour relations / Ed. by Lammy Betten. Kluwer law international. The Hague, London, Boston, 1995.

121. Code du travail. Editions Litec : Paris, 1993.

122. Estrade Christine. Droit du travail / Christine Estrade. Hachette Liore: Paris, 1997.

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