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

# Диспозитивные нормы трудового права :на примере институтов трудового и коллективного договоров

**Год:**

2008

**Автор научной работы:**

Королёва, Елена Владимировна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05, 12.00.01

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

152

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Королёва, Елена Владимировна

Введение.

Глава 1. Диспозитивность в трудовом праве.

1.1. История развития диспозитивности в трудовом праве.

1.2. Понятие диспозитивности в общей теории права.

1.3. Диспозитивные нормы в смежных с трудовым отраслях права.

Глава 2. Волеизъявление сторон при применении диспозитивных норм трудового права.

2.1. Применение диспозитивных норм в институте трудового договора.

2.2. Применение диспозитивных норм в институте коллективного договора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Диспозитивные нормы трудового права :на примере институтов трудового и коллективного договоров"

Актуальность темы диссертационного исследования. Интерес к данной теме продиктован целым рядом обстоятельств. Во-первых, в основе любых правовых норм лежит деление норм на императивные (строго обязательные) и диспозитивные (восполнительные) Следовательно, есть необходимость их исследовать, тем более что в связи с вступлением в действие в 2002 году Трудового кодекса Российской Федерации, значимость подобного деления в сфере трудового законодательства значительно возросла. Во-вторых, современные реалии позволяют оценить все плюсы и минусы реализации именно диспозитивных норм, и сделать определённые выводы. В-третьих, вызывает серьезное сомнение, распространённое на сегодняшний день мнение о том, что диспозитивность относится ко всем нормам трудового права, кроме норм, устанавливающих гарантии трудовых прав работников. И, наконец, несмотря на то, что характеристике императивных и диспозитивных норм посвящено немало работ в юридической литературе, тем не менее, далеко не все возникающие в этой области вопросы можно считать выясненными, и на практике разграничение этих норм продолжает порождать спорные ситуации. Большинство трудов авторов, прямо или косвенно посвященных этой проблеме, опубликовано 1520 лет назад, и поэтому многие из выдвинутых в них положений не отражают реальную современную ситуацию. Данная диссертационная работа является первым комплексным исследованием диспозитивности норм именно трудового права, которое до настоящего времени вообще не проводилось.

Основной целью данной диссертационной работы является всестороннее исследование значения и сущности такого правового явления как диспозитивные нормы в общей теории права, в отраслевых юридических науках, и в трудовом праве в частности; теоретический анализ новых подходов к изучению диспозитивности в трудовом праве; установление функциональной, роли диспозитивного начала в сфере трудовых отношений; определение характера и содержания диспозитивности как правового феномена.

В соответствии с поставленной целью автор решает следующие задачи:

• дать оценку природе диспозитивных норм права, и категории диспозитивности в целом, применительно к методу правового регулирования, принципам права и юридическим нормам;

• рассмотреть диспозитивность как правовую категорию, предоставляющую сторонам возможность самостоятельно регулировать возникающие между ними отношения в отраслях права, смежных с трудовым правом;

• проанализировать на основе изучения и обобщения теоретического материала развитие научных представлений о диспозитивности в трудовом праве;

• сформулировать научное понятие диспозитивности в трудовом праве и раскрыть её содержание в современном трудовом законодательстве;

• определить необходимые условия и факторы, способствующие формированию диспозитивных норм в трудовом законодательстве;

• изучить характерные особенности и определить место диспозитивных норм в отдельных институтах трудового права, а именно -индивидуального трудового договора и коллективного договора;

• разработать и внести предложения по совершенствованию законодательства в сфере трудовых отношений, касающихся расширения действия диспозитивного начала в указанной сфере.

Методологическую основу исследования составили приёмы и способы познания, выявленные и разработанные в юридической науке и апробированные юридической практикой, общенаучные (системный, исторический, структурнр-функциональный и др.) и частно-научные (сравнительное правоведение, толкование и др.) методы исследования.

Методология диссертационного исследования построена на специфических приёмах исследования диспозитивных методов правового регулирования трудовых отношений, а также характерного для трудового права: о сочетании централизованного, регионального, локального метода регулирования трудовых отношений; о установлении отношений нормативным и договорным путём; о участии работников через своих представителей в правовом регулировании трудовых отношений;

Теоретическую основу исследования составляют работы отечественных и зарубежных специалистов по теории права, отраслевым юридическим наукам - гражданскому, гражданско-процессуальному и трудовому праву, социологии, экономике и др.

О диспозитивных нормах права фрагментарно писали русские дореволюционные юристы Н.М. Коркунов, И.В. Михайловский, В.Ф. Тарановский, Г.Ф. Шершеневич и другие.

В советской юридической литературе по общей теории права отдельные вопросы, связанные с проблемой диспозитивных норм права рассматривали в своих работах Н.Г. Александров, В.К. Бабаев, В.М. Баранов, A.M. Витченко, В.Н. Карташов, Т.В. Кашанина, Б.М. Лазарев, О.Э. Лейст, А.С. Пиголкин, С.В. Поленика, И.С. Самощенко, М.Д. Шаргородский, А.И. Экимови другие.

Данный предмет исследования, а также его связь с другими правовыми явлениями, рассматривались также в работах таких авторов как С.С. Алексеев, С.А. Авакян, П.В. Анисимов, B.C. Афанасьев, М.В. Баглай, С.В. Бошно, А.В. Васильев, А.Б. Венгеров, Н.В. Витрук, О.С. Иоффе, В.Б. Исаков, А.Е. Козлов, Е.И. Козлова, О.Е. Кутафин, В.Н. Кудрявцев, Н.М. Коркунов, В.М. Корельский, И.В. Котелевская, В.Д. Перевалов, Д.А.

Керимов, М.А. Комаров, Р.И. Кондратьев, В.В. Лазарев, А.В. Малько, Н.И. Матузов, А.В. Мицкевич, Т.С. Масловская, А. Нашиц, П.Е. Недбайло, B.C. Нерсесянц, Т.Н. Радько, Т.Н. Рахманина, Ф.М. Рудинский, В.М. Сырых, И. Сабо, Ю.А. Тихомиров, P.O. Халфина, Т.Я. Хабриева, В.Н. Хропанюк, А.Ф. Черданцев, В.И. Червонюк, Г.Ф. Шершеневич, В.А. Юсупов, J1.C. Явич и некоторых других. Это обстоятельство вызвано, в частности тем, что теория и практика диспозитивного правотворчества всегда носила и носит междисциплинарный характер, к ней всегда проявляли интерес, как теоретики,так и практики.

Значительную помощь в работе над диссертационным исследованием оказало изучение трудов специалистов отраслевых юридических наук: конституционного права - М.В. Баглая, Б.А. Страшуна, В.Е. Чиркина; международного права — М.М. Богуславского, И.И. Лукашука, Н.А. Ушакова; гражданского права — С.Н. Братуся, Т.Н. Илларионовой, И.К. Лебедева, Т.Н.Молчановой, Ю.К. Толстого; гражданского процессуального права - А.Т. Боннер, Р.Е. Гукасяна, И.А. Евдотьевой, Л.М. Орловой, И.Н. Полякова; уголовно-процессуального права - А.С. Александрова, О.И. Роговой, М.С. Строговича, А.Л. Цыпкина, A.M. Юсубова и др.

Основу диссертационного исследования составили труды таких специалистов по трудовому праву, как Н.Г. Александрова, Л.Н: Анисимова, P.M. Агапова, Э.Н. Бондаренко, К.М. Войтинского, К.М, Варшавского, О. Н. Волковой, К.П. Горшенина, А.Н. Гуева, З.Н. Зариповой, Д.Г. Иосифиди, И.К. Дмитриевой, К.А. Кондаковой, С.В. Колобовой, И.Я.Киселева, Ю.Н.Коршунова, A.M. Каландадзе, О.А. Красавчикова, Р.З. Лившица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, А.Н. Мироновой, В.И, Миронова, В.И.Никитинского, М.М. Покровской, Ю.Г. Попонова, В.И, Попова, О.В. Смирнова А.И. Ставцевой, В.Г. Сойфера, Л.С. Таля, З.Р. Теттенборн, А.А. Цыпкина, В.И. Шкатулла и др.

Нормативную правовую основу диссертационного исследования составляют акты Международной Организации Труда, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, законы Российской Федерации, акты Президента и Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, соглашения и коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка организаций.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что в представленной работе впервые предпринята попытка на основе сравнительного анализа комплексно исследовать диспозитивные нормы трудового законодательства; раскрыть понятие и содержание диспозитивности в трудовом праве и показать её взаимосвязь с другими нормами трудового права, прежде всего, с императивными нормами; провести анализ необходимых условий и путей формирования, а также функционирования в российском трудовом законодательстве диспозитивных норм.

На защиту выносятся следующие положения, выводы и обобщения, содержащиеся в диссертационном исследовании:

1. Диспозитивность может быть определена как вытекающая из сущности права одна из его базовых категорий, предполагающая свободу усмотрения субъектов правовых отношений и выражающаяся в конкретизации индивидуальных прав и обязанностей.

2. Диспозитивность в трудовом праве - это юридическое установление государством меры возможного правомерного поведения субъектов трудового права при вариантном использовании прав и свобод, а также применении предписаний правовых норм применительно к конкретным трудовым отношениям.

3. Диспозитивными являются только те нормы права, которые имеют в своём составе неопределённую либо относительно-определённую гипотезу или диспозицию. Если и гипотеза, и диспозиция являются абсолютно определёнными, а неопределённой или относительно-определённой является только санкция, норму в целом следует отнести к разряду императивных. Характер санкции нормы совершенно не влияет на определение её как диспозитивной или императивной (исключение составляют нормы. гражданского права, о диспозитивности которых можно; судить исходя и из характера санкции).

4. Средства реализации диспозитивных норм трудового права — это такие правомерные юридические действия, в результате совершения которых по своему усмотрению субъекты на основе закона осуществляют субъективные права (приобретают, реализовывают или распоряжаются ими).

5. Пределы. реализации диспозитивных норм трудового права — это установленные трудовым законодательством рамки, в которых субъектам права предоставляется возможность по собственному усмотрению совершать автономные юридические действия, связанные с осуществлением субъективных прав. В Трудовом кодексе РФ проблема заключения трудового договора посредством, согласования выраженных волевых действий сторон не получила должного отражения, что является следствием неразработанности данного вопроса в теории трудового права. Отсутствие.в ТК РФ понятий «воля» и «волеизъявление» имеет отрицательное значение не только для теории трудового права, но и для правоприменительнойпрактики. В связи с этим предлагаем внести дополнение в ст.4 ТК РФ- указав, что проявление воли работника — это свободная реализация: права на груд, включая выбора работодателя; волеизъявление работника - это свободное согласие на труд.

6. Несмотря на указанную в ст.67 ТК РФ обязанность работодателя заключить трудовой договор с работником при его фактическом допуске к работе не позднее 3-х дней после её начала, ст.22 ТК РФ относит заключение трудового договора к правам, а не к обязанностям работодателя. Полагаем целесообразным в перечень обязанностей работодателя, содержащийся в ст. 22 ТК РФ, включить и обязанность, предусмотренную в ст. 67 ТК РФ.

7. Выбор рода деятельности наряду с распоряжением своими способностями к труду, в соответствии со ст.37 Конституции РФ, как аспектов, составляющих принцип свободы труда - необоснованно расширяет содержание данного принципа, а это в свою очередь может привести к его фиктивности. Таким образом, принцип свободы труда, изложенный в ст. 2 Трудового кодекса РФ, нуждается в новой редакции, в которой распоряжение своими способностями к труду не будет звучать как его элемент, т.е. следует разделить указанный принцип на две самостоятельные составляющие - свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается и - свобода распоряжения своими способностями к труду, включая право на выбор профессии и рода деятельности. .(далее по тексту).

8. Разрешение вопроса о соотношении императивного и диспозитивного в регулировании трудовых отношений, прежде всего, на основании норм Трудового кодекса РФ, осуществляется на этапе заключения трудового договора, когда любое включаемое в него условие проверяется с точки зрения допустимости, а именно, наличия либо отсутствия нормативного положения, запрещающего иное, нежели предусмотренное законом, регулирование, либо предписывающего регулирование не ниже, чем оно установлено на соответствующем уровне.

9. Работник, поступающий на работу, не всегда достоверно может знать, что его допускает к работе именно правомочный на это представитель работодателя. В то же время в ст. 16 ТК РФ не поясняется, кто является таким представителем, а нормы ст.ст. 33 и 34 ТК РФ хоть и говорят о представителях работодателя, однако на поставленный вопрос прямого ответа не дают. Полагаем, что представлять организацию в любом случае вправе её руководитель, а индивидуального предпринимателя -лично он сам. Кроме них это могут быть лица, в чьи должностные обязанности это входит, (например, таким правомочием они наделяются в отсутствии руководителя организации) либо они наделены соответствующими правами на основании доверенности. Считаем, такое дополнение было бы уместно внести в ст. 16 ТК РФ. А также, в этой статье следует указать, что труд лица, фактически допущенного к работе, подлежит оплате, независимо от того, правомочным ли лицом он был допущен к работе.

10.Необходимо из ст.43 ТК РФ исключить п.6 о сохранении действия коллективного договора в течение всего срока реорганизации как несоответствующий характеру и назначению коллективного договора именно как соглашения, заключаемого между работниками и работодателем на основе принципа диспозитивности для закрепления повышенного по сравнению с действующим законодательством уровня социально-правовых гарантий работников и отражения интересов работодателя.

11.Предлагается изменить редакцию п.З ст.50 ТК РФ следующим образом: коллективный договор, содержащий условия, ухудшающие положение работников,' и неразрывно связанные с другими условиями коллективного договора, является недействительным. В работе содержатся и иные конкретные предложения по совершенствованию российского трудового законодательства и оптимизации деятельности правоприменительных органов.

Практическая значимость диссертационного исследования. Ряд теоретических выводов, сделанных в диссертационной работе, может найти практическое применение в деятельности юрисдикционных органов, разрешающих трудовые споры, в законопроектной работе, в частности, полученные результаты могут быть использованы при разработке дополнений и изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации. Отдельные положения могут найти практическое применение в преподавании предмета трудового права в юридических вузах.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права юридического факультета Академии труда и социальных отношений. Основные выводы работы отражены автором в публикациях, указанных в автореферате диссертации. Результаты исследования внедрены в учебный процесс Академии труда и социальных отношений и используются автором в процессе чтения лекций и проведения семинарских занятий по курсам «Трудовое право». Положения и выводы диссертационного исследования использовались для подготовки учебных и методических программ.

Структура диссертационного исследования. Структура диссертации определена её целями и задачами. Диссертация состоит из введения, двух глав, состоящих из пяти параграфов, заключения и библиографического списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Королёва, Елена Владимировна

Данные выводы приводят к определению роли и места диспозитивных начал в коллективно-договорном регулировании труда. Дело в том, что если определять коллективный договор как правовой акт, издаваемый органами соответствующей власти в установленном законодательстве порядке, то происходит не только подмена истинного назначения данного инструмента, но и необоснованное' придание ему императивных начал, фактически сводящих к минимуму равноправное участие представителей работников и работодателей в определении тех условий труда, льгот, преимуществ, гарантий, компенсаций, мер дисциплинарного взыскания и прочих институтов социально - трудового сотрудничества, которые они сами считают приемлемыми для себя в той организации, в которой будет действовать коллективный договор.

Учитывая сказанное выше, а также, снова делая упор на природу коллективного договора и его изначальное назначение, считаем необходимым и обоснованным заменить в ст. 40 ТК РФ термин «правовой акт» термином «соглашение».

Несмотря на сохранение элемента советского подхода к трудовому праву в целом и к вопросу определения коллективного договора как правового акта в частности, трудно не отметить, что нынешний ТК РФ все же первым среди сторон коллективного договора в его определении упоминает работника. Данное обстоятельство, на наш взгляд, также не стоит трактовать узко в стилистическом смысле. Полагаем, имеет место возрождающаяся тенденция не только к усилению диспозитивных начал в коллективно-трудовом регулировании, но и к приоритетности роли именно работников как инициаторов и равноправных участников такого регулирования. В качестве еще одного примера в подтверждение данного тезиса можно привести норму, содержащуюся в п. 3 ст. 179 ТК РФ. В соответствии с ней коллективным договором могут предусматриваться категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. (А ранее их круг императивно определялся в законодательстве).

Еще одним подобным примером является норма, содержащаяся в ст. 180 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации (сокращением штата) без предупреждения об увольнении за два месяца, но с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Действовавший до этого КЗоТ РСФСР не допускал расторжения трудового договора по п. 1 ст. 33 без предупреждения об увольнении не менее чем за два месяца.

Полагаем, что расширение договорных начал регулирования трудовых отношений является положительным фактором, поскольку оно способно более динамично реагировать и учитывать особенности конкретной организации. Не лишним будет добавить, что подобного мнения придерживается большинство современных исследователей вопросов социального партнерства в России92.

Определив понятие коллективного договора, важно сказать несколько слов об одном из принципов, на основе которого он должен заключаться. Так, в ст. 24 ТК РФ одним из основных принципов названа свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда и добровольности принятия сторонами обязательств по коллективному договору (непосредственно являющимися диспозитивными нормами). Данные принципы позволяет оспорить условия, принятые стороной при оказании на ее представителей незаконного давления. Нарушение одного из них может служить основанием для признания в целом коллективного договора недействительным. Отсутствие полномочий хотя бы одной из сторон этого договора влечёт признание его недействующим.

Известный учёный И.С. Войтинский применительно к ст.28 КЗоТ РСФСР 1922г., содержавшей аналогичный принцип, обоснованно отмечал: «трудовой договор в целом останется в силе, но только незакономерные и потому недействительные условия труда заменяются закономерными условиями, установленными^ законами о труде, коллективным договором и правилами внутреннего распорядка». Он подчеркивал, что действительность всего коллективного договора ни в коем случае не зависит от

92 Например, Шарифуллин B.P. Частно-правовое регулирование/ Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. - Казань, 2006; Стриж E.M. Особенности становления и развития социального партнерства в России. / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - M., 2003г. недействительностилюбого из его условий, пусть даже существенного.

В настоящее время законодатель, руководствуясь диспозитивными принципами, отказывается от установления какого-то специального перечня вопросов, обязательного или запрещенного для обсуждения.

Стороны свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Данный принцип является важной гарантией укрепления всей системы коллективных трудовых договоров.

Добровольность, в свою очередь, основывается на том, что сотрудничество невозможно, если одна из сторон принимает решение под давлением или принуждением. Добровольным является и сам социальный диалог, так как стороны не могут быть административными мерами принуждены к ведению заключению коллективных договоров в частности.

Незаконными, на наш взгляд, следует признавать любые способы давления представителей работодателей на работников, которые не предусмотрены действующим законодательством. Применение способов таких способов давления по отношению к работникам означает ограничение их прав. В силу требований ст. 55 Конституции РФ такое ограничение может быть проведено исключительно федеральным законом. Тогда как работники и их представители могут использовать любые, не запрещенные законодательством способы воздействия на представителей работодателя с целью защиты интересов работников. К их числу могут быть отнесены митинги, собрания, демонстрации и иные действия, не запрещенные законом.

Ссылки работодателя на недобровольность принятия обязательств по договору о труде не могут быть признаны основанием для освобождения от их исполнения при использовании представителями работников законных способов воздействия на представителей работодателя. Например, коллективный договор или соглашение могут быть заключены в период проведения забастовки. В этом случае ссылка представителей работодателя на недобровольность принятия обязательств не может стать законным основанием для освобождения работодателя от принятых на себя обязательств.

Право на забастовку гарантируется в ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, поэтому она является законным способом защиты интересов работников, в силу чего действия работников - участников забастовки не противоречат законодательству. Тогда как ссылки работодателя на недобровольность принятия обязательств в связи с проведением забастовки не соответствуют законодательству, поскольку противоречат конституционному праву работников на защиту своих интересов путем проведения забастовки.

Продолжая анализ диспозитивных начал в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений, следует отметить, что в ч.З статьи 40 ТК РФ содержится важное диспозитивное положение, в соответствии с которым неурегулированные разногласия по отдельным положениям коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров или решаться в соответствии с законодательством. Если в процессе переговоров не достигнуто согласие, то в этом случае общее собрание (конференция) работников организации принимает согласованные условия коллективного договора.

Необходимо отметить, что п.4 ст. 40 ТК РФ наделяет представителей работников представлять их интересы не только в рамках всей организации, но и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях, фактически предоставляя сторонам коллективного договора возможность более динамично и адекватно реагировать и фиксировать те интересы работников и представителей работодателя в обособленных подразделениях, которые отличаются от интересов работников и работодателей организации в целом.

К примеру, интересы работников филиала или представительства ресурсодобывающей компании, находящиеся в районе Восточной Сибири, требуют иного коллективно-договорного закрепления, нежели интересы работников той же компании, имеющей головной офис в Москве. Данные интересы будут отличаться по многим факторам, в частности по суровым климатическим условиям, в которых вынуждены будут трудиться работники, что предусматривает повышенный уровень гарантий и компенсаций, связанный со спецификой их труда (дополнительное время отдыха, усиленные меры по охране труда) и т.д. Безусловно, такие интересы не могут быть соблюдены в коллективном договоре' организации, которая располагается в Москве. •

В свете таких размышлений считаем весьма перспективными положения, содержащиеся в п. 4 ст. 40 ТК РФ. Однако, несмотря на своевременность и уместность данной нормы, применение ее осложняется буквальным пониманием ст. 37 ТК РФ, которая регулирует порядок ведения коллективных переговоров. Дело в том, что если в профсоюзную организацию филиала или представительства входит не менее половины работников организации, то профсоюзная организация данного филиала или представительства не вправе заключать коллективный договор. Безусловно, такой барьер на пути реализации диспозитивной по своей природе нормы нивелирует весь ее положительный динамичный эффект. Очевидно, что необходимо скорректировать процессуальные нормы ст. 37 и материальные нормы ст. 40 ТК РФ. Выход нам видится в изложении п.4 ст. 37 ТК РФ в следующей редакции: «если ни одна из первичных профсоюзных организаций, пожелавшая создать единый представительный орган, не объединяет половины работников данного непосредственного работодателя, то общее собрание работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя и наделить его соответствующими полномочиями». Включение в текст нормы термина «работодатель» вместо термина «организация» имеет важное практическое значение. Дело в том, что в соответствии с существующей редакцией ТК РФ первичная профсоюзная организация филиала или представительства должна объединять не менее половины от общего числа работников всей организации. Естественно, это условие практически невыполнимо, когда речь идет об организации с разветвленной сетью небольших филиалов и представительств.

Такая редакция фактически нарушает принцип диспозитивности и лишает работников указанных обособленных подразделений права на формулирование и закрепление своих интересов в соответствующем коллективном договоре. Применение же в этом контексте термина «работодатель» коренным образом меняет сам механизм определения своеобразногокворума для заключения коллективного договора.

Дело в том, что руководитель соответствующего обособленного подразделения будет считаться непосредственным работодателем для работника филиала или представительства, т.к. именно руководитель наделен головной организацией правом подбора работников и подписания с ними трудовых договоров. Так, соответствующий кворум будет определяться не менее чем половиной работников данного работодателя, то есть именно работниками данного обособленного подразделения, а не всеми работниками организации.

Полагаем, что такое изменение в тексте ТК РФ повлечет за собой более эффективное применение положений ст. 40 ТК РФ, что в конечном итоге выльется в заключение большего количества коллективных договоров на уровне обособленных подразделений. Видимо, нет необходимости говорить о том, что такой итог будет лучшим подтверждением востребованности диспозитивного характера коллективного договора как эффективного инструмента выражения и закрепления своих социально-трудовых интересов сторонами договора.

Фундаментальная норма, предоставляющая широкие возможности для применения диспозитивных начал работником и работодателем в коллективном договоре - это ст. 41 ТК РФ (его содержание и структура).

Традиционно в содержании коллективного договора выделяются нормативная часть, содержащая нормы права, необходимость включения которых в коллективный договор вытекает из норм ТК (например, уровень доплат за работу в ночное время), и договорная часть, содержащая конкретные обязательства работодателя и работников. При этом основная часть договорных обязательств лежит на работодателе.

Презумпция того, что установленные в данной норме правила являются диспозитивными, подтверждается следующими аспектами:

1) стороны могут (по своему усмотрению) включить в коллективный договор все сведения, перечисленные в ст. 41 ТК.

2) стороны могут (по своему усмотрению) включить в.коллективный договор лишь часть этих сведений.

3) стороны могут (по своему усмотрению) включить в коллективный договор и иные сведения (прямо не перечисленные в указанной статье).

Сама структура договора также определяется сторонами самостоятельно.

Помимо всего перечисленного стороны могут устанавливать дополнительные льготы и преимущества для работников, которые улучшают их положение по сравнению с законодательством. Примерами этому могут служить дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях и т.д. При этом закон ориентирует работников на то, чтобы они учитывали реальное финансово-экономическое положение работодателя.

Свобода сторон при определении содержания трудового договора может быть ограничена только требованиями ст. 9 ТК, предусматривающей, что коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный- договор, то они не могут применяться.

Важные диспозитивные нормы, касающиеся действия коллективного договора, содержатся и в ст. 43 ТК РФ. На наш взгляд, преобладание в данной статье диспозитивных начал лишний раз подчеркивает сущность института коллективного договора как документа, который закрепляет не «спущенные сверху» нормы и императивы, а именно соглашения самих сторон по принципиальным моментам трудового сотрудничества, которые они сами и выработали. Ведь еще со времен римского права не только сами условия договора, но и срок его действия, и условия, на которых он будет продлеваться или перезаключаться, устанавливались самими сторонами в результате аргументированного обмена позициями.

Что касается коллективного договора, то он, по общему правилу, заключается на срок не более трех лет. Однако стороны имеют право продлить действие коллективного договора еще на срок не более трех лет. Причем количество таких пролонгаций текстом ТК РФ не ограничивается.

Кроме всего прочего, незыблемость диспозитивных начал при установлении сторонами условий коллективного договора признается законодателем и путем оставления в силе заключенных коллективных договоров при таких системообразующих изменениях в жизни организаций, как изменение наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Кроме того, коллективный договор сохраняет свое действие при реорганизации в течение всего срока такого процесса. Таким образом, законодатель явным образом демонстрирует приоритет диспозитивно выраженной и закрепленной воли сторон в коллективном договоре над внешними и внутренними изменениями в жизни организации, способными определить дальнейший путь развития самой организации.

Тем не менее, несмотря на положительную диспозитивную направленность норм в ст. 43 ТК РФ, нам все же видится необоснованным сохранение действия заключенного коллективного договора в течение трех месяцев при смене форлш собственности организации. Очевидно, что смена формы собственности организации - это изменение материального базиса, на котором она строится, непременно влекущая изменения и в самом коллективном договоре.

Данный тезис можно проиллюстрировать акционированием государственной или муниципальной организации работниками на условиях ежегодной выплаты дивидендов всем работникам, при котором данное условие должно быть непременно закреплено в коллективном договоре. Несомненно, такое условие повышает уровень социальных гарантий работников и полностью соответствует ТК РФ. Однако действовавший в государственной организации коллективный договор по объективным причинам не отражает изменения, но, тем не менее, он действует, фактически ущемляя права работников. При такой постановке вопроса коллективный договор нивелирует социально-экономическое, трудоправовое значение, которое в себе несет.

Учитывая сказанное, считаем возможным предложить исключить п. 6 ст. 43 из ТК РФ как несоответствующий характеру и назначению коллективного договора именно как соглашения, заключаемого работниками и работодателем на основе принципа диспозитивности для закрепления повышенного по сравнению с действующим законодательством уровня социально-правовых гарантий работников и отражения интересов работодателя.

Вновь отмечая превалирующий характер диспозитивных норм в ст. 43 ТК РФ, необходимо сказать, что в соответствии с п. 7 этой статьи при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет. Такая редакция нормы наделяет стороны возможностью динамично реагировать на изменения в экономико-правовой жизни организации и подстраивать свои интересы под данные изменения.

Изменение коллективного договора (равно как и его дополнений) осуществляется по инициативе опять же любой из сторон либо при изменении законодательства в соответствии с правилами ст. ст. 36 - 39 и 41 ТК РФ либо в порядке, установленном коллективным договором.

Вместе со сказанным хочется несколько подробнее остановиться на нерешенном в трудовом законодательстве вопросе, который, по нашему мнению, являет собой значительный пробел в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.

Дело в том, что трудовое законодательство не содержит понятия ничтожности (недействительности) коллективного договора в целом или его отдельных положений. Кроме того, в нем отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве ничтожного (недействительного). Безусловно, институт коллективного договора в трудовом праве отличается от существующего в гражданском праве института договора. В контексте рассматриваемой темы нет необходимости, на наш взгляд, раскрывать все отличия. Однако все же, если речь идет о договоре как о форме волеизъявления сторон, независимо от отрасли права и характера правоотношений, которые он регулирует, необходимо говорить и о правовых основаниях и механизме признания его недействительным.

По смыслу ч.2 ст.9 Трудового кодекса РФ, если в коллективный договор включены положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, то они не могут применяться.

Согласно ч.З ст.50 ТК условия коллективного договора, ухудшающие положение работников (условий их труда) по сравнению с ТК, законами, другими нормативными правовыми актами, включая подзаконные государственные акты, принятые на федеральном и региональном уровнях, нормативные акты органов местного самоуправления, недействительны и не подлежат применению. Несмотря на это законодатель не поясняет, что нужно считать недействительным и не применять: только условия, ухудшающие положения работников, или подобный коллективный договор в целом. Вместе с тем, ответ на данный вопрос весьма актуален, т.к. некоторые положения коллективного договора, которые могут быть признанынедействительными, тесно связаны с другими условиями коллективного договора.

К примеру, невключение в текст коллективного договора условия о поощрении отдельных категорий работников за высокие результаты труда (при сохранении такой системы для других категорий работников) фактически занижает размер их ежегодной премии, при исчислении которой учитываются все выплаты, осуществленные работодателем в календарном году. Данное обстоятельство фактически нарушает конституционные права граждан, установленные ст. 19 Конституции РФ и ст. 64 ТК РФ.

В связи с вышеизложенным представляется обоснованным изменить редакцию п. 3 ст. 50 ТК РФ следующим образом: коллективный договор, содержащий условия, ухудшающие положение работников, и неразрывно связанные с другими условиями коллективного договора, является недействительным и подлежит изменению сторонами.

Продолжая, далее, анализ указанного пробела в ТК РФ, можно сделать вывод о том, что когда законодательные акты содержат диспозитивные нормы, окончательное решение вопроса будет осуществляться договорным путем. В качестве примера можно привести ч. 4 ст. 41 ТК. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Нормы, включённые в коллективный договор, могут содержать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные, чем установленные соглашением.

Следует согласиться с тем, что с точки зрения материального права по отношению к такому институту трудового права как коллективный договор необходимо использовать юридический оборот, согласно которому определенные положения (не имеющие связи с другими условиями) коллективного договора "не могут применяться" .

Во-первых, под выражением "положения коллективного договора не 1 могут применяться" следует понимать, что они не имеют юридической силы.

Во-вторых, оно означает, что субъекты, заключившие коллективный договор, в котором есть не отвечающие требованиям норм ч.2 ст.9 и ч.З ст.50

ТК положения, должны внести в его содержание соответствующие изменения в установленном законом порядке.

Последнее, из двух представленных заключений, базируется на юридической природе коллективного договора как соглашения, т.е. акта диспозитивного регулирования трудовых отношений. В соответствии с указанным актом окончательное решение вопроса может быть осуществлено только договорным путем в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Диспозитивное регулирование трудовых отношений предопределяет правило, согласно которому при регистрации свободно заключенных коллективных договоров окончательное решение вопроса находится в компетенции только субъектов, заключивших коллективный договор.94 Ранее принятое положение действующего коллективного договора может быть исключено из него в порядке, предусмотренном ст.44 ТК РФ.

Как бы то ни было, реальная проблема неразработанности механизма признания недействительными условий коллективных договоров, которые ухудшают правовой статус работников, в трудовом законодательстве России

1 на сегодняшний день объективно существует. А, между тем, это серьезный процессуальный вопрос, который препятствует признанию i —.

93 См.: Лушников A.M., Лушникова M.B. Курс трудового права: В 2-х т. Т.1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. - М.: Проспект, 2003. - С. 180.

94 Соловьев А. Недействительность коллективного договора // Экономика и жизнь - ЮРИСТ. -2004. - № 9. недействительными коллективных договоров, содержащих условия, включенные в них не на принципах диспозитивности, а под давлением на работников или под воздействием иных факторов, которые явно не призваны обеспечить реальное отражение волеизъявления представителей работников. Судебная практика признания недействительными таких договоров также отсутствует 95. На наш взгляд, однако, этот пробел должны восполнить специалисты в области гражданского процессуального права, т.к. здесь речь идёт именно о процедуре, а не о материально - правовой норме. В трудовом законодательстве она содержится в ст. 9 ТК РФ указавшей, что положения договоров, в т.ч. и коллективных, снижающих уровень правовых гарантий работников, не подлежат применению. Однако, на наш взгляд, её стоит дополнить словами « и влекут недействительность таких положений».

Подводя итог проведенному анализу роли диспозитивных! начал в коллективном договоре, следует отметить, что диспозитивность в этом аспекте, в первую очередь, реализуется в принципе свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, вытекающем из нормы Конвенции МОТ №98 от 1 июля 1949 г. "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров". Данный принцип означает, что любая из сторон может в равной степени проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равные права при обсуждении проектов коллективных договоров и соглашений, принятии решений, а также добровольности принятия сторонами на себя обязательств, это означает что каждая сторона добровольно, а не в силу принуждения или насилия принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению.

95 Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права / Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. - Томск, 2004. - С. 198.

Следует отметить, что трудовые отношения возникают из договора, будь то индивидуальный или коллективный — как волевого акта, позволяющего сторонам самим определить характер отношений. Поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Ограничения этого усмотрения\* субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника.

В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений в выборе сторонами тех или иных условий коллективного соглашения. К примеру, в соответствии с упоминавшейся ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Таким образом, неизбежно приходится говорить о том, что принцип диспозитивности в контексте коллективных договоров и соглашений проявляется не только в предоставлении альтернатив правового поведения, но и в наложении запретов на некоторые его варианты с целью недопущения ущемления прав и свобод работника.

В этом свете, представляется неоспоримой позиция о том, что степень договорной свободы в сфере труда, как и в любой другой сфере, имеющей частноправовые начала, должна быть всё - таки ограничена системой средств внедоговорного регулирования в целях защиты более слабой стороны договора. И такими средствами являются, прежде всего, определенные ограничения, установленные государством. Но эти установления, даже когда стороны заключают коллективный договор, не теряют своего государственно-властного, общеобязательного характера и не превращаются в договорные.

Из этого вытекает, что в содержание коллективного договора следует включать только такие условия, которые зависят от волеизъявления сторон и служат предпосылкой возникновения у сторон трудового договора субъективных трудовых прав и обязанностей. Что же касается так называемых производных условий, то они составляют не содержание трудового договора, а круг конкретных прав и обязанностей субъектов возникающего на его основе трудового правоотношения.

Высказанные выше предложения направлены на развитие и дальнейшее преобладание диспозитивных начал в коллективно-договорном регулировании. Полагаем, данный статус-кво должен быть восстановлен и приближен к истокам зарождения коллективных договоров как инструмента согласованного подхода к социально-трудовым компромиссам между работниками и работодателями.

Заключение

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, Трудовой кодекс РФ направлен на достижение между ними социального партнёрства, обеспечение условий эффективного, творческого труда. Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия — быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашённых в Конституции РФ социально-экономических прав и свобод, которыми наделён человек как участник трудового процесса. Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников, оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения.

Исторический анализ норм трудового законодательства послереволюционного периода нашей страны показал, как оно формировалось на этапе зарождения, развивалось в условиях административно-командной системы в течение достаточно длительного исторического периода. Тем не менее, рассматривать историю развития диспозитивности в советскомтрудовом праве мы начали с анализа положений, содержащихся в КЗоТ РСФСР 1918 года, несмотря на очевидный императивный в целом характер этих норм. Однако уже в КЗоТ РСФСР 1922 года были предприняты попытки сформировать трудовое право, призванное функционировать в условиях государственного социализма, признающего жёстко регламентируемую рыночную экономику с оптимальным, с точки зрения правящей партии, сочетанием публично-правовых и частноправовых начал, учитывающее реалии и специфику нашего государства того времени, его прошлый опыт, как дореволюционный так и послереволюционный. Вполне естественно, что поскольку советская правовая доктрина толковала право в основном императивно — как возведённую в закон волю господствующего класса, то это не могло не повлечь существенного сужения роли ненормативных, и в первую очередь договорных, источников трудового права.

Следующим этапом реформирования концепции правового регулирования трудовых отношений стало принятие 1 января 1971 года Основ законодательства о труде, содержащих уже ярко выраженные диспозитивные нормы в различных институтах трудового права. Принятый на их основе в 1971 году КЗоТ, с многочисленными поправками и дополнениями, действовал в течение трёх десятилетий и просуществовал до недавнего времени как основной законодательный акт о труде. Этот акт своевременно и существенно модернизировал КЗоТ 1922 года, закрепив новые акты, содержащие, безусловно, диспозитивные нормы об условиях труда временных и сезонных работников, об аттестации научных работников, учителей общеобразовательных школ, инженерно-педагогических работников профтехучилищ, руководящих инженерно-технических работников.

После принятия Декларации о государственном суверенитете РСФСР (12 июня 1990г.) и распада СССР новое руководство начало проводить решительные меры по демонтажу советской экономической системы и присущих ей политических и государственно-правовых институтов, императивные нормы, действовавшие в советскую эпоху стали видоизменяться в сторону диспозитивности, что в свою очередь формировало отдельные институты трудового права, отсутствовавшие в прежнем законодательстве. А Конституция 1991 года создала прочную основу для реформирования трудового права.

С 1991 года по 2001 года включительно КЗоТ подвергался редактированию со стороны законодательных органов ещё ни один раз. Данные редакции некоторым образом изменяли нормы права, но не настолько, чтобы можно было говорить о существенном совершенствовании трудового права, оно по-прежнему было оторванным от жизни и содержало доминирующее количество императивных предписаний, несмотря на многочисленные дополнения и доработки с учётом изменившихся реалий.

Кодекс, вступивший в силу 1 февраля 2002 года, сразу же закрепил свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. В такой диспозиции главнейшим элементом выступает волеизъявление работника, на чём и основывается право на труд.

Анализ норм Трудового кодекса РФ демонстрирует, что переход России к новому этапу - рыночной экономики, обусловил необходимость значительной модернизации трудового законодательства, основанного в значительной степени на нормах диспозитивного характера. Опора нового трудового законодательства именно на те положения, которые требуют волеизъявления работника, обусловлена демократическим характером Конституции РФ 1993 года, содержащей диспозитивные нормы-принципы трудового права.

В настоящее время основным направлением процесса реформирования в государственно-правовой сфере российского общества является курс на формирование правового государства, способного обеспечить верховенство закона во всех сферах общественной жизни, упрочить гарантии личных, политических, экономических и других прав и свобод российскихграждан. Одним из шагов на пути реформирования такого государства и становления гражданского общества должна стать научная разработка теории диспозитивности вообще, и диспозитивных норм в частности.

Рассмотрев диспозитивность в целом, можно сказать, что она представляет собой интегрированную категорию философско-правового порядка и не может раскрыться только через какую-то, пусть и весьма важную сторону рассматриваемого явления.

С нашей точки зрения, диспозитивность может быть определена как вытекающая из сущности права одна из его базовых категорий, предполагающая свободу усмотрения субъектов правовых отношений и выражающаяся в конкретизации индивидуальных прав и обязанностей.

Диспозитивность, на наш взгляд, выражается, прежде всего, в соответствующих нормах, которые носят одноимённое название. Диспозитивные нормы права - одно из общих понятий. Социальным содержанием диспозитивных норм права является свобода лиц и их объединений в обществе. Социальная свобода закрепляется государством в соответствующей нормативной форме. Посредством диспозитивных норм права признаётся социальная свобода, личное свободное усмотрение, в\* них они находят свое юридическое выражение. Средством правового закрепления социальной свободы выступают диспозитивные нормы права.

Единства мнений по поводу природы диспозитивных норм права в юридической литературе нет. Господствующим считается мнение, что диспозитивные нормы предоставляют возможность субъектам отношений самостоятельно устанавливать в той' или иной степени объём и характер взаимных прав и обязанностей, исходя из общих требований права. И только при отсутствии такого соглашения диспозиция нормы указывает определённое содержание взаимоотношений. В таких случаях правило нормы восполняет отсутствие соглашения и действует в качестве категорического императива. То есть, сторонам предоставляется возможность самим договориться о своих правах и обязанностях, и лишь на тот случай, если- она не сделают этого, предписывается определённый вариант поведения. Исходя' из вышесказанного, следует, что диспозитивные нормы, действуют только в- случае, если стороны правоотношения не установили свои права и обязанности путём соглашения;

Несмотря на множество высказываний и существование различных точек зрения относительно сущности диспозитивных норм права; нам всё-таки ближе: такое определение, которое понимает диспозитивные нормы как юридическую свободу (возможность)<■ субъектов отношений осуществлять свою правосубъектность и свои: субъективные права, или по другому — правовую: свободу управомоченных лиц приобретать права и осуществлять их по своему усмотрению в границах законов.

Подлинная суть диспозитивной нормы состоит в разрешении сторонам отступать в своих договорах от этой нормы. Именно возможность достичь соглашения, по своему усмотрению, своей волей установив права и обязанности, составляет основу диспозитивной нормы, выражает её сущность. Таким образом, диспозитивность в трудовом праве - это основанная на нормах права; юридическая свобода субъектов , трудовых правоотношений выбирать, а также изменять предложенные законодателем варианты поведения при вступлении в трудовые правоотношения;, то есть правомерно; в установленных пределах приобретать трудовые права и; обязанности, определять структуру субъективных трудовых прав, осуществлять субъективные трудовые права, использовать,формы (порядок) и способы защиты нарушенных в данной области прав;

Нам удалось доказать необходимость наибольшего наличия элементов? диспозитивности, автономного' регулирования < трудовых отношений; при обеспечении исполнения; императивного воздействия; учитывая? особенности! совместной трудовой деятельности работника, осуществляемой? в коллективе. Но, несмотря- на: гуманистическую направленность диспозитивных норм; позволяющих субъектам трудовых отношений; самим- определять» варианты;. нормативно-правового регулирования; трудовых отношений; их особенность, при г реализации, заключается в том, что слишком широкая диспозитивная формулировка порой приводит к злоупотреблениям со стороны работодателя, которые выливаются в нивелирование смысла диспозитивных норм.

Проведённый анализ норм, регулирующих вопросы трудового договора, позволяет сделать вывод о том, что в будущем трудовой договор сохранит за собой место главной формы свободного волеизъявления граждан распоряжаться своими способностями к труду. Гарантом соблюдения прав сторон трудового договора, дающим возможность и далее применять диспозитивные нормы в трудовом праве, является письменная форма соглашения сторон трудового отношения о выборе того или иного варианта поведения или изменении правила, предусмотренного законодателем.

Проанализировав природу появления на свет такого разностороннего явления как коллективный договор, становится очевидным, что возник он из самих истоков диспозитивности, когда стороны социально-трудового конфликта путём волеизъявления закрепили в нём основные начала, выработанные в результате конструктивного диалога. Но придание коллективному договору статуса правового акта в известной степени лишило его элемента диспозитивности, задав его природе тон императивных предписаний, предусматривающих государственные санкции за неисполнение его положений.

Тем не менее, в настоящее время проявляется тенденция не только к усилению диспозитивных начал в коллективно-трудовом регулировании, но и к приоритетности роли именно работников как инициаторов и равноправных участников такого регулирования. И это будет лучшим подтверждением востребованности диспозитивного характера коллективного договора как эффективного инструмента выражения и закрепления своих социально-трудовых интересов сторонами договора.

Принцип диспозитивности в контексте коллективных договоров и соглашений проявляется и в наложении запретов на некоторые варианты поведения с целью недопущения ущемления прав и свобод работника, а не только в предоставлении альтернатив правового поведения. В содержание коллективного договора следует включать только такие условия, которые зависят от волеизъявления сторон и служат предпосылкой возникновения у сторон трудового договора субъективных трудовых прав и обязанностей.

Преобладание диспозитивных начал в трудовом праве в целом должно быть направлено на свободу волеизъявления сторон, что отнюдь не означает независимость работника от работодателя и, вместе с тем, юридические гарантии для работника должны проявляться в установлении государством определённых ограничений в выборе сторонами тех или иных условий.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Королёва, Елена Владимировна, 2008 год

1. Нормативно-правовые документы

2. Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. 1996. №4. Конституция Союза ССР и Конституции союзных республик. М., 1938.

3. Всеобщая Декларация прав и свобод человека принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г. СПС «Гарант». Версия от 13.10.2007.

4. Конвенция Международной Организации Труда № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Женева, 1 июля 1949 г.) // СПС «Гарант». Версия от 13.10.2007.

5. Конвенция Международной Организации Труда № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.) // СПС «Гарант». Версия от 13.10.2007.

6. Конвенция Международной Организацией Труда № 154 от 19 июня 1981 г. "О содействии коллективным переговорам// СПС «Гарант». Версия от 13.10.2007.

7. Конвенция Международной Организации Труда №111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.)г

8. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. - № 237.

9. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1922 г.

10. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1972 г

11. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 2007 годы (Москва, 29 декабря 2004 г.) // Российская газета. - 2005. - № 17.

12. М. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (ратифицирована Россией 4 ноября 1995г.//I

13. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1957-1990 Т 1-2, Женева, 1991;

14. Конвенция МОТ №95 «Об охране заработной платы»// Сборник «Судебная практика по гражданским делам». М., 1997.

15. Практикум Верховного суда РСФСР по уголовным трудовым делам за 1925 г. М., 1926

16. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации. 2004. -№6

17. Постановление СНК «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условий труда», 2 июля 1918г.//СУ РСФСР.- №48.- Ст.546.

18. Рекомендация Международной Организации Труда от 29 июня 1951 г. № 91 о коллективных договорах // Библиотечка Российской газеты. — 1999.-№22-23.

19. Свод законов Российской империи. — СПб., 1913.- Т. 11.- 4.2.

20. СУ РСФСР, 1918. №73. ст.972.

21. СУ РСФСР 1922, №70, Ст.903

22. Трудовой кодекс РФ// Российская газета. — 2001. — 30 декабря.

23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 1 октября 2007 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. - № 1 (часть I).

24. Указ Президента РФ № 212 "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)" СПС «Гарант». Версия от 13.10.2007

25. Федеральный Закон «О внесении изменений в ТК РФ» от 30.06.2006 СПС «Гарант». Версия от 13.10.2007

26. ЦТ А РСФСР. Ф.353, оп.1, д.4, л.8.

27. ЦГАОР СССР, ф.1235, оп.24, д.9, л.З.

28. Часть первая Гражданского кодекса Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. - № 32. - Ст. 3301.1. Книги и монографии

29. Алексеев С.С. Общая теория права. Том II. М.: Юр. лит. 1982.

30. Анисимов JI.H. Новое в трудовом законодательстве. "Юстицинформ", 2007.

31. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Кн.1. Общие положения. -М., Статус, 1999.

32. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая: Общие положения: Изд.2-е, испр. М.: «Статут», 2000.

33. Боннер А.Т. Принцип диспозитивности советского гражданского процессуального права: Учебное пособие. М., ВЮЗИ. 1987.

34. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудовых договоров в СССР. М., 1982.

35. Васьковский Е.В. Учебник гражданского процесса. М., Издание Братьев Башмаковых, 1917.

36. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. — JI: «Academia». 1924

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

38. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак J1. Европейская конвенция, о, правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. М., 1998.

39. Горшенин К.П. Новое в законодательстве о труде. М.: Юридическая литература. 1971, С.7

40. Гражданское право. Учебник. Ч.1./ Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К.Толстого.-М.: Изд. «Проспект», 1998.

41. Гражданское право. В 2-х томах. Том 2. Учебник./Под ред. Е.А. Суханова. М.: Изд. БЕК, 1993.

42. Гражданский процесс: Учебник/Под ред. К.С. Юдельсона. М., 1972

43. Гришин 3. Советское трудовое право. М.: ОГИЗ, 1936

44. Гусов К.Н;, Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2003

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

46. Догадов В.М. Этапы развития трудового договора. JI., 1948. 22,Зарипова З:Н. Трудовая книжка: законодательство, комментарии. Изд.2.е, перераб; и. доп. Нижний Новгород, 2007. . 23.3аславскийИ.Е: Труд; Занятость. Безработица. М., 1992.

47. История Отечества/ Под ред. Полнера JI.C. Курск, 1999.

48. История Советского государства и права (1917-1920гг.), кн. 1-М.: Наука, 1968г.

49. История Советского государства и права. Кн. 1-3/ А.П. Косицин, В.М. Курицын, Е.А. Скрипилёв и др.- М., 1966 1985.

50. Киселёв И .Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебное пособие. М., 2001.

51. КЗоТ РФ: Принят второй сессией ВС РСФСР восьмого созыва 9 декабря 1971г. (с изм. и доп. на 15 октября 1996г.) Новосибирск: Товарищество «Юрид. — консультатив. - экперс. Агенство», 1996

52. Конституция Российской Федерации. -М.: Юрайт-Издат, 2004.

53. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. -"Юстицинформ", 2005.

54. Коршунов Ю.Н. Советское законодательство о труде: Справочник. 3-е изд. М.: Профиздат, 1980

55. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ Спарк, 2002 г.

56. Лазарев В.В, Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации Система ГАРАНТ, 2007 г.

57. Лапшин И.С. Диспозитивные нормы права. Монография. // Под ред.: Баранов В.Н. Нижний Новгород: Изд-во Нижегор. акад. МВД России, 2002.

58. Лапшин И.С. Диспозитивные нормы российского права, Нижний Новгород, 1999.

59. Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994

60. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т.1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. М.: Проспект, 2003.

61. Материалы Народного Комиссариата Юстиции, Вып.6.- М.: НКЮ, 1918.

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

63. Носач В.И., Ушанов А.А. Советские профсоюзы в борьбе за социалистическую культуру (1917-1937). М., 1986.

64. Орлова Л.М. Права сторон в гражданском процессе. Минск. 1973.

65. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (с изм. и доп. на 31 марта 1988г.) М.: Юридическая литература, 1988

66. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. — Иркутск: Изд-во Иркут. Ун-та, 1983

67. Словарь иностранных слов / Под ред. Ф.Я. Абрамович и др. М., 1989.

68. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективно-договорные перспективы взаимодействия. Вестник. МГУ. Право. 1992.

69. Смирнов о.В. Трудовое право: учеб. -,М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2004

70. Снигирёва И.О. Советское трудовое право: Проблемы использования трудовых ресурсов. М., 1990.

71. СнигирёваИ.О. Профсоюзы и трудовое право. М., 1983.

72. Советский гражданский процесс: Учебник/ Под ред. М.К. Треушникова. М., 1989.

73. Ставцева A.M. Разрешение трудовых споров. М., 1998.

74. Советский гражданский процесс: Учебник/ Под ред. Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота. Л., 1984.

75. Советский гражданский процесс: Учебник/ Под ред. М.С. Шакарян. М., 1985.

76. Суханов Е.А, Гражданское право: В 2-х т. Том II. Полутом 1: Учебник — 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство БЕК, 2006. С. 167.

77. Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв. ред. Орловский Ю.П., Лившиц Р.З. М., 1998. - С.108.

78. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916.

79. Теория государства и права./Под ред. М.Н. Марченко. М., Изд. «Зерцало», 1998.

80. Теттенборн З.Р. Советское законодательство о труде. — М.: Госиздат, 1920.

81. Чистяков О.И. Организация кодификационных работ в первые годы Советской власти. Советское государство и право, 1965, №5

82. Шкатулла В.И, Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 4-е изд., изм. и доп. "Норма", 2006 г.

83. Юридический энциклопедический словарь // Под ред. Сухарева А .Я., М.: Советская энциклопедия, 1984.

84. Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972.1. Статьи и лекции

85. Алыиевский М.Ю. Некоторые проблемы принципа диспозитивности// Актуальные проблемы гражданского и трудового права. Выпуск 1. М.: Компания Спутник+, 2003.

86. Анишина В.И. Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. 2007. - № 4.

87. Антощишен Р. А. Диспозитивность и состязательность в судопроизводстве: Проблемы настоящего// Современное право. 2004. - №8

88. Балабин В.И., Левченко JI.B. Действие принципа диспозитивности в исполнительном производстве// Правоведение.- 1992. -№3.

89. Барашков С.А. Диспозитивные обязанности в гражданском процессе// Правоведение. 1985.-№2

90. Бондаренко Э.Н, Возникновение трудового правоотношения из незавершённого сложного юридического состава. "Журнал российского права", 2005, N 1.

91. Бонадренко Э.Н. Заключение трудового договора: противоречия и пробелы в ТК РФ // Право и экономика. 2004. - № 9.

92. Грось А.А. О действии принципов состязательности и диспозитивности в кассационной, апелляционной и надзорной инстанциях// Новеллы гражданского процессуального права. -М.: МГЮА, 2004.

93. Договорное право. Книга 1. Общие положения. Втрое издание. Исправленное.-М.: Статут. 1999.

94. Ершов В. Применение судом относительно определённых и диспозитивных трудовых норм.// Советская юстиция. 1993. - №23.

95. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория// Государство и право, 2007, №12

96. Заславская Т., Шабанова М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян // Человек и труд. 2004. - №4. - С. 40-44.

97. Каландадзе A.M. Принцип диспозитивности в деятельности колхоза.// Правоведение. 1971. - №.1. - С. 73-81

98. Кальницкий В. Правовая позиция Конституционного Суда РФ по вопросам возбуждения и рассмотрения дел частного обвинения// Уголовное право.-2005. №5.

99. Кондратьева О. "СОМНИТЕЛЬНАЯ СВОБОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, "Бизнес-адвокат", N 4, 2005

100. Кондакова К.А. Испытательный срок: правовые аспекты и типичные ошибки // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. - № 6.

101. Корнийчук Г.П. Трудовой договор. \Право и экономика\.№7 от21.07.2006

102. Красавчиков О.А. Диспозитивность в гражданско-правовом регулировании // «Советское государство и право». 1970. № 1. С. 41-49

103. Кулакова В.Ю. К вопросу о диспозитивных началах в надзорном производстве// Lex Russica. 2004. - №1.

104. Лапшин И.С. Юридическая природа диспозитивных норм права.// Проблемы юридической науки и практики в исследованиях адъюнктов и соискателей. Вып.2. Н.Новгород: Нижегородский юридический институт МВД РФ, 1996.

105. Лапшин И.С. Нормативно-правовые основания и юридическое содержание диспозитивности в российском праве// Проблемы юридической науки и практики в исследованиях адъюнктов и соискателей. Вып.З. Н.Новгород: нижегородский юридический институт МВД РФ, 1997.

106. Ломакина Л. Некоторые проблемы теории и практики заключения трудового договора. Юридический мир, 2005, N 10

107. Лутченко Ю.И. Повышать эффективность и качество исполнительного производства по гражданским делам// Правоведение. 1988. №5.

108. Миронова А.Н. Расторжение трудового договора по инициативе работника и особенности рассмотрения данного спора в суде // Законодательство. -2007. № 4.

109. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. ООО "Журнал "Управление персоналом", 2005.

110. Миронов В.И. Трудовое право, №12 (82), 2006

111. Морозова Н., Шорохов В. Можно оппонировать Марксу, но нельзя его искажать// человек и труд, 2005, №9

112. Музюкин В .Я. Некоторые аспекты диспозитивности и состязательности в гражданском судопроизводстве // Современное российское право. — Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета, 1998.

113. Мурадьян Э.М. Диспозитивное правосудие как этическая парадигма будущего: к проекту нового ГПК.// Современное право. 2000. -№4

114. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. 2004. № 1.

115. Орловский Ю.П. Реформирование трудового законодательства продолжается// Журнал российского права, 2006, №11

116. Пашерстник А. Природа советского трудового права// Советская юстиция, 1938, №22

117. Покровская М.М. «Несущественные» условия трудового договора. Кадры предприятия. — 2003. №11

118. Нуртдинова А.Ф., Чиканова JI.A. Практика применения законодательства о труде. Научно-практическое пособие. М., 2000.

119. Пятилетов И.М. К вопросу о сущности принципа диспозитивности в советском гражданском процессе// Всесоюзный юридический заочный институт. Труды. Том 51. Вопросы науки и советского гражданского права. — М., 1977.

120. Потапенко С.В. О соотношении принципов диспозитивности и законности в суде надзорной инстанции по гражданским делам// Российская юстиция. 2005. - №4.

121. Пухарт А.А. Понятие и содержание принципа диспозитивности в гражданском процессуальном праве Российской Федерации. М.: Изд-во Российского Университета дружбы народов, 2000.

122. Садиков О.Н. Императивные нормы в международном частном праве// Московский журнал Международного права.- 1992.- №2.

123. Садиков О.Н. Императивные и диспозитивные нормы в гражданском праве// Юридический мир. 2001.-№7.

124. Самотугин Р.А. Императивные и диспозитивные нормы в договорном праве// Вестник ТИСБИ. 2001. - №2.

125. Сапожников С. Принцип диспозитивности в арбитражном процессе.// Российская юстиция. 2003. - №1.

126. Седов В. Трудовые отношения для госслужащих (часть I) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. - № 7.

127. Седов В. Трудовые отношения на государственной гражданской службе (Часть 2) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. - № 8.

128. Скворцов О.Ю. Диспозитивное начало в сфере третейского судопроизводства// Арбитражный и гражданский процесс. 2004. - №6.

129. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективно-договорные перспективы взаимодействия. Вестник. МГУ. Право. 1992.

130. Собченко О. Государственная политика в сфере занятости. // Человек и труд, 2006, №6

131. Соловьев А. Недействительность коллективного договора // Экономика и жизнь ЮРИСТ. -2004. - № 9.

132. Сойфер В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика // Законодательство и экономика. 2007. - № 4.

133. Трапезников С. Эксплуатация труда: оппонируя Марксу// Человек и труд, 2004, №11

134. Ципкин А.А. О диспозитивности в советском уголовном процессе.// Советское государство и право. 1958. - №. 1. - С. 132-136

135. Черноморец А.Е. Диспозитивность, состязательность и равноправие сторон в гражданском судопроизводстве принципы права, а не декларации// Российский судья. - 2001. -№11.

136. Чистяков О.С. Организация кодификационных работ в первые годы Советской власти. — Советское государство и право. 19965, №5.

137. Щепалов С.В. Диспозитивные начала в ГПК РФ чрезмерно усилены// Новеллы гражданского процессуального права. М.: МГЮА, 2004.

138. Шерстюк В.М. Принцип диспозитивности в арбитражном судопроизводстве.// Законодательство. 1999. - №3.

139. Авторефераты и диссертации

140. Басалаева С.П. Правовая природа трудового договора. СПб.,2004.

141. Бущеико П.А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Дисс. . к.ю.н. Харьков, 1984

142. Вышеславова Т.Ф. Проблемы становления и развития института коллективных трудовых споров: историко-правовой аспект. Ставрополь, 2001.

143. Глухова Н.В. Принцип запрета принудительного труда в системе средств правового регулирования трудовых отношений: Автореферат дисс. . .к.ю.н.: 12.00.05 СПб, 2007

144. Гриценко Ю.М. Коллективные трудовые споры (Правовой аспект). М., 2000.

145. Гордеев И.А. История становления и развития советского трудового права (1917 1941гг.). Курск, 2002.

146. Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде. М., Юридлит., 1967.

147. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1998.

148. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства. М., 2000.

149. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России (Средств, механизм, источники и особенности). Дисс. . к.ю.н.: 12.00.05, СПб., 2006

150. Губенко М.И. Правовое регулирование охраны труда, надзорно-контрольной деятельности за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Пермь, 2003.

151. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики. М., 1993.

152. Дивеева Н.И. Роль договора в трудовом праве (Теоретические аспекты). Томск, 1998.

153. Дресвянкин В.Б. Пробелы в российском трудовом праве. Пермь,2001.

154. Евтодьева И.А. Принцип диспозитивности и состязательности советского гражданского процессуального права. М., 1983.

155. Ершова Е.А. Правоприменительная практика расторжения договора (контракта) по инициативе администрации. М., 1998.

156. Зеленов М.Ф. Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров. М., 1999.

157. Зобнина И.В. Конституция РФ в российском трудовом праве: Дисс. . к.ю.н.: 12.00.05 Пермь, 1999

158. Иосифиди Д.Г. Виды трудовых отношений и проблемы их правового регулирования: Автореф. докт. дисс. СПб, 2001.

159. Калинин И.Б. Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений: (Теоретические вопросы). Томск, 1999.

160. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды. М., 2003.

161. Кильдеев А.Х. Договоры о труде по российскому праву. СПб.,1996.

162. Кисарова Т.А. Кодекс законов о труде РСФСР 1918г. М.,1984.

163. Корецкий А.Д. Договор в механизме правового регулирования. Ростов н/Д., 1999.

164. Курылёва О.С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства. Минск, 1986.

165. Кулакова Ю.Ю. Нормативный договор в системе форм российского права. М., 2005.

166. Лапшин И.С. Диспозитивные нормы российского права. Дисс. . канд. юрид. наук. Нижний Новгород, 1999.

167. Лушников A.M. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований. М., 2004.

168. Масленникова Л.Н. Публичное и диспозитивное начала в уголовном судопроизводстве России. М., 2000.

169. Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. Автореферат. М., 2006.

170. Маркелов В.Б.Проблемы регулирования трудовых отношений при переходе к новому типу экономики. Екатеринбург, 1998.

171. Моисев С.В. Принцип диспозитивности- арбитражного процесса. М., 2001.

172. Молчанова Т.Н. Диспозитивность в советском гражданском праве. Свердловский юридический институт. Свердловск. 1972

173. Наумов A.M. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М., 2003.

174. Никифорова Н.Н. Социальная функция советского трудового права: Дисс. . к.ю.н. Ленинград, 1984.36: Нургалиева Е.Н. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений. Л., 1979.

175. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: (Теоретические проблемы). М., 1998.

176. Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. Воронеж, 2001.

177. Плешанов А.Г. Диспозитивное начало в сфере гражданской юрисдикции: проблемы теории и практики. Екатеринбург, 2001.

178. Поляков И.Н. Принцип диспозитивности судебных и общественных юрисдикционных органов, рассматривающих гражданские дела. М., 1976.

179. Попов В.И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права. Екатеринбург, 2000.

180. Попонов Ю.Г. Проблемы правового регулирования общественных отношений по участию в труде: Дисс. : канд. юрид. наук. М., 1983.

181. Прасолова Ч.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву. Барнаул, 2005.

182. Привалова С.В. Методы правового регулирования трудовых отношений. М., 2001.

183. Пятил етов И.М. Распоряжение сторон гражданскими материальными и процессуальными правами в суде первой инстанции. М., 1970.

184. Рогалева Г.А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства: Дисс. . к.ю.н. Москва, 1984

185. Рогова О.И. Пределы проявления диспозитивности в уголовном судопроизводстве. Томск, 1994.

186. Савельева Т.А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Челябинск, 2002.

187. Савич А.В.Совершенствование системы урегулирования трудовых конфликтов. СПб., 1999.

188. Самсонова JI.C. Применения норм гражданского процессуального права. Свердловск, 1982.

189. Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры (проблемы теории и практики). СПб., 2000.

190. Степанова Е.А. Оценочные понятия трудового права: Дисс. .к.ю.н.: 12.00.05 Ростов-на-Дону, 2005

191. Тойжанов Р.К. Трудовые споры и порядок их разрешения. Бишкек, 2001.

192. Хайтлиев К.А. Коллективный договор в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1993.

193. Цитульский В.Ф. Коллективный договор в современный период. М., 1993.

194. Шананин А.А. Принцип диспозитивности гражданского процессуального права. Саратов, 1999.

195. Шаповал Е.А. Источники российского трудового права. М., 2002.

196. Шерегов С.А. Современные формы и методы регулирования трудовых отношений в странах Запада и в России (Сравнительный анализ). М., 2001.

197. Юрьева А.Г. Меры защиты в советском трудовом праве: Дисс. . к.ю.н. 12.00.05. Москва, 1985

198. Ярошенко Т.В. Принцип диспозитивности в современном российском гражданском процессе. М., 1998.

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