ТРУД И ПРАВО

**ПРОБЛЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПО ПРИМЕНЕНИЮ НАЕМНОГО ТРУДА**

В плане методологии, наше правоведение находится сегодня в принципиально иной, по сравнению с советским периодом, ситуации. Формирование иных социальных идеалов, официальные стратегии на построение либеральной рыночной экономики и правового государства, конституционное закрепление прав человека, текущие реформы и т.п. ставят перед юридическим сообществом ряд проблем, эффективное решение которых напрямую зависит от философской и методологической состоятельности правовой науки. Такая состоятельность нынешнего правоведения рассматривается, главным образом, в контексте оценок методологического значения марксистских идей в современных условиях. Анализируя обозначившиеся в теоретической литературе, по этому поводу, точки зрения, В.М. Сырых выделяет три варианта отношения авторов к проблеме. "Компромиссный", представители которого, признавая необходимость пересмотра марксистского видения права, ряд его положений считают сохраняющими свое значение и в современных условиях. "Реформистский" - ориентированный на коренной пересмотр отношения к марксистским идеям как не соответствующим современности и переход к одному из немарксистских направлений изучения государства и права. "Радикальный", объединяющий позиции правоведов, полагающих марксистское учение изначально научно несостоятельным и видящих свою задачу в создании новой теории права, отвечающей сегодняшним реалиям и содержащей разработку оптимальных путей правового строительства.

Происходящие в России социально-экономические преобразования затронули все сферы общественной жизни, вызвав кризисные явления в экономике, политике, праве. Трудовое право не осталось в стороне. Под воздействием как негативных экономических факторов (спад производства, инфляция, безработица и т.д.), так и позитивных (развитие предпринимательства, многообразие форм собственности и др.) обнаружилась его неэффективность в условиях становления рыночной экономики. Поэтому коренное реформирование трудового права неизбежно, и его исходным пунктом должен стать институт трудового договора.

Из-за отсутствия четкого определения в законодательстве о труде предмета трудового права и отличительных особенностей трудового договора (контракта) от иных договоров о труде, содержание которых регулируется гражданским кодексом, в судебной практике возникает много вопросов при определении отраслевой принадлежности некоторых договоров о труде.

В действующем Кодексе Законов о Труде РФ (далее - КЗоТ РФ)1 не только не определена подведомственность спора о характере договора, но и не раскрыт правовой механизм признания договора о труде недействительным, а также правовые последствия, которые должны при этом наступить.

Трудовой договор (контракт) является ос-новной правовой формой реализации права на труд. На рынке труда при заключении трудового договора его стороны хотя и выступают как юридически равноправные субъекты, но эконо-мически они находятся в неодинаковом положении из-за наличия безработицы, массового высвобождения кадров при сокращении численности или штата работников, а также отсутствия средств к существованию.

Работодатель, используя экономическое положение гражданина, часто заключает гражданско-правовые договоры, реализация которых хотя и связана с трудовой деятельностью гражданина, но содержание возникающих при этом правоотношений регулируется не КЗоТ РФ, а гражданским законодательством. Работодатели частных фирм считают, что КЗоТ РФ вообще не распространяется на отношения между работодателем и работником, выполняющим трудовую функцию в организации, основанной на частной собственности. Исходя из этого, они лишают работника социальных льгот и преимуществ, указанных в КЗоТ РФ, а также заключают с ними контракты на короткие сроки и одновременно договоры о полной материальной ответственности.

Руководители отдельных коммерческих структур убеждены, что заключаемый с работником контракт не имеет с трудовым законодательством ничего общего. Возможно, это убеждение основано на преобладающем на Западе мнении, где считают (например, в ФРГ), что при всей своей специфике трудовой договор с точки зрения его содержания, формальных характеристик, - это разновидность гражданско-правового договора найма услуг, договор частного права, что предопределяет возможность распространения на него общих принципов и конструкций гражданского обязательственного и договорного права2 . С этой точки зрения трудовой договор - двусторонний, консенсуальный (обязательства сторон основаны на их согласии), возмездный, фидуциарный (доверительный), имеющий специфическую цель (каузу).

Выделение трудового договора в качестве самостоятельного института принадлежит Л.С. Талю, русскому ученому-правоведу, который писал, что человеческая личность не может быть предметом имущественных сделок, а особенность труда как предмета гражданского оборота заключатся в его неотделимости от личности работника3 . Поскольку предметом трудового договора является трудовое отношение, вытекающего из подчинения рабочей силы одного человека целям и власти другого, требуется правовое нормирование трудовых отношений - установление законодательных гарантий, предусматривающих пределы этой власти и обеспечивающих экономически зависимым членам общества фактическую возможность участвовать в определении условий договора и осуществлять вытекающие из него права4 . Но в прошлые годы не все поддерживали точку зрения, что трудовой договор - самостоятельный институт права. Так, профессор Юрьевского (Тартуского) университета Гуляев объединял договор о труде с наймом вещей в общее понятие возмездного пользования имуществом: договор подряда, авторский договор, договор поручения, договор о выполнении научно-исследовательских работ и другие5 .

Несовершенство законодательства порождает на практике попытку восполнить его пробелы путем использования в трудовом договоре гражданско-правовых конструкций (имущественная ответственность, неустойка и т.д.). Представители науки трудового права в целом относятся к этому негативно. Л.А.Сыроватская отмечает, что "в реальной жизни все чаще и чаще заключаются некие трудовые соглашения, которые следовало бы назвать даже не гибридами, но мутантами-уродами, рождающимися от скрещивания трудовых и гражданско-правовых норм"6 . Однако трудовой договор в его "природной чистоте" на сегодняшний день можно встретить, пожалуй, только на муниципальных и государственных предприятиях. То есть, там, где государство по-прежнему выступает в качестве работодателя, конструкция трудового договора остается приемлемой. В частном же секторе экономики большинство работодателей предпочитают либо вообще не оформлять свои отношения с работниками, либо включать в письменное соглашение гражданско-правовые элементы. Преобладание таких соглашений дает основание предполагать, что именно они (так называемые "мутанты") и представляют собой трудовой договор на современной этапе.

Мнения специалистов в области трудового права о состоянии трудового договора в переходный период расходятся. Одни предпринимают попытки адаптировать конструкцию трудового договора к новым условиям хозяйствования и при этом не стремятся отойти от концепции трудового договора как родового понятия. К примеру, профессор А.С. Пашков считает, что "трудовой договор как родовое понятие объединяет разнообразные соглашения о труде"7. В качестве его видов он выделяет: договор трудового найма, регулирующий отношения с наемными работниками; договор о совместной трудовой деятельности, опосредующий отношения с работающими собственниками; трудовой контракт, занимающий промежуточное место между ними.

Другие предпочитают не замечать девиантного поведения этого договора на практике, анализируя как правовую конструкцию без учета тех изменений, которые с ней происходят. Так, профессор О.В. Смирнов оптимистично утверждает, что "именно трудовой договор лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда"8 .

Но ни законодательство о труде, ни практика не дают основания для вывода о существовании наряду с трудовым договором и контрактом других видов соглашений о труде.

Отсутствие законодательной основы индивидуально-договорного регулирования, ориентированной на экономические преобразования, порождает неразрешимые на сегодняшний день проблемы. Трудовой договор и как институт трудового права, и как правовая конструкция в современных условиях не справляется со своей функцией индивидуального регулятора трудовых отношений.

Прежде чем выделять отличия трудового договора от гражданских договоров, необходимо показать существенное значение дифферен-циации трудового договора и гражданского договора, в частности договора подряда, поскольку указанным правоотношениям присущи общие черты: они связаны с трудом, основаны на договорных началах, носят возмездный характер. К примеру, при решении трудового спора в судебном заседании необходимо установить, какое общественное отношение является предметом судебного разбирательства - трудовое или гражданско-правовое.

Разграничение можно провести по следующим критериям:

Гражданско-правовой договор объединяет различные типы договорных отношений (купли-продажи, подряда и др.). Трудовой же договор - это единое понятие, отражающее все элементы отношений по поводу использования рабочей силы.

Отличие по механизму регулирования возникающих правоотношений. В одном случае трудовые отношения регулируются трудовым правом, в другом - гражданским правом.

По трудовому договору работник выполняет работу по определенной специальности, квалификации, должности, профессии. Он обязан осуществлять любые задания администрации, относящиеся к его трудовой функции по оговоренной в трудовом договоре специальности. По договору подряда или поручения гражданин выполняет только индивидуально-конкретную работу, порученную ему заказчиком. Например, программист принимает на себя только составление и установку программы.

В трудовых отношениях работник включается в коллектив предприятия, реализуя там свой живой труд. При договоре подряда (поручения) подрядчик трудится для предприятия, отдавая последнему достигнутый в процессе труда результат, т. е. представляет заказчику свой овеществленный труд. Например, программист передает составленную программу.

По трудовому договору работник подчиняется правилам внутреннего распорядка, режиму рабочего времени. Подрядчик же, выполняя индивидуально-трудовой заказ, не подчиняется распорядку, а работает в удобное для себя время, сам организует труд, сам обеспечивает его безопасность, отвечает за случайную гибель или повреждения предмета договора. (А.С. Пашков отмечает, что при выполнении заданий по договору личного подряда и по другим договорам гражданского права процесс труда и условия его применения находятся за пределами обязательственного правоотношения. Труд служит здесь лишь способом исполнения обязательств)9 .

По трудовому договору работник обязан выполнить определенную меру труда в известный промежуток времени. Например, сдельщик должен выполнить дневную норму выработки, а служащий или повременщик - проработать установленное количество часов. Подрядчика же связывает только конечный срок, момент передачи заказчику овеществленного труда.

Трудовой договор фиксируется в трудовой книжке, а гражданско-правовой - нет.

Правильное разграничение трудового договора (контракта) и смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, имеет существенное практическое значение для работ-ника, поскольку трудовые льготы и преимущества, установленные КЗоТ РФ, распространяются только на лиц, заключивших трудовой дого-вор (контракт). Затруднения у судебных работников при рассмотрении дел о природе договора о труде возникают из-за того, что при заключении договора (контракта) работодатель часто нарушает требования, указанные в ст. 18 КЗоТ РФ, о письменной форме договора.

Проблема соотношения гражданского и трудового законодательства, их взаимного влияния является далеко не новой для юридической науки. После жарких дискуссий и глубоких теоретических исследований в этой области уже не вызывает сомнения тот факт, что трудовое право обладает специфическим предметом правового воздействия. Однако с преодолением преимущественно императивных методов государственного регулирования труда вопрос о взаимном проникновении элементов гражданского и трудового права приобрел и новую значимость, и новое звучание. Прежде всего, это связано с усилением роли договора в формировании трудовых правоотношений, с расширением свободы волеизъявления сторон при его заключении.

Традиционно договорное регулирование составляло основу цивилистики, поэтому главное свое развитие теория договора получила именно там. В силу определенного "консерватизма", обусловленного специфической функцией, трудовое право в условиях экономических преобразований оказалось менее приспособленным к переменам, нежели гражданское. Это привело к тому, что зачастую гражданскоправовой метод регулирования выглядит более привлекательным и находит применение там, где налицо существование чисто трудовых отношений.

Один и тот же результат, связанный с применением чужого труда, может быть достигнут как посредством заключения гражданско-правовой сделки, так и с помощью трудового договора. Возьмем, к примеру, случаи выполнения работником трудовой функции с применением своего транспортного средства. Такие отношения могут быть как трудовыми, допускающими возможность использования инструментов и оборудования работника для нужд производства с последующей компенсацией их износа, так и гражданскими (ст. 632-640 Гражданского кодекса РФ (далее - ГК РФ))10 .

Возможны три варианта: первый - когда речь идет о договоре аренды транспортного средства с предоставлением услуг по управлению. На него распространяются все правила, касающиеся гражданско-правовых соглашений, и, кроме того, на арендодателя возлагается вся ответственность за вред, причиненный транспортным средством (ст. 640 ГК РФ). Второй вариант: работодатель и работник связаны между собой только трудовым договором, в соответствии с которым последний в процессе выполнения трудовой функции использует личный автомобиль. В данном случае работник приобретает все те права и преимущества, которыми наделяет его трудовое законодательство (гарантированный минимум оплаты труда, отнесение производственного риска на счет работодателя, ежегодный оплачиваемый отпуск и т.д.). Однако, как и в первом случае, он несет полную материальную ответственность по нормам ГК РФ за вред, причиненный источником повышенной опасности, т.к. является его собственником (ст. 1079 ГК РФ).

И, наконец, третий вариант. Трудящийся заключает с работодателем, наряду с трудовым договором, договор "простой" аренды транспортного средства, т.е. без предоставления услуг по управлению им. Это сочетание оптимально для работника, поскольку позволяет ему использовать в полной мере все социальные гарантии, предоставленные ему трудовым законодательством, включая и ограничение материальной ответственности. Таким образом, гражданско-правовой договор может вызвать применение норм трудового права.

Анализ ситуации показывает, что решение, предложенное в тексте ГК РФ, является не только более простым, но и в большей мере соответствует интересам работодателя.

В целом материальная ответственность как институт трудового права представляет особый интерес. В нем защитная функция отрасли реализуется в полном объеме. Само по себе возмещение ущерба, в том числе и причиненного в рамках трудовых правоотношений, более тяготеет к чисто цивилистической модели правового регулирования. Именно так и происходит с той их частью, которая связана с ответственностью работодателя за вред, причиненный имуществу или здоровью работника. Работник же, нанесший ущерб имуществу предприятия, отвечает по нормам трудового законодательства, которое, как известно, по сравнению с гражданским, вносит ряд существенных ограничений как по кругу лиц и форме вины, так и по размеру взыскиваемых убытков (ст. 118-121 КЗоТ РФ). Все ли из них на сегодняшний день являются целесообразными и оправданными - вопрос дискуссионный. Нормы гражданского законодательства, предусматривающие возможность взыскания убытков в полном объеме, в том числе и упущенную выгоду, в большей степени соответствуют природе отношений, складывающихся в области свободного предпринимательства. Именно поэтому сегодня эти условия с такой настойчивостью включаются в трудовые договоры. Неспособность трудового договора регулировать отношения по применению наемного труда в условиях перехода к рыночной экономике наиболее ярко выразилась в появлении на рынке труда новой правовой формы - контракта. Контрактная форма найма труда прочно заняла особое положение в системе трудового права.

Отправным моментом в развитии контрактной формы найма на предприятиях считается постановление Совета Министров СССР от 23 октября 1990 года № 1073 "О порядке найма и освобождения руководителя государственного союзного предприятия"11 , хотя заключение контрактов с отдельными категориями работников (например, творческими работниками, с отдельными учеными и их группами, работающими в научных организациях) предусматривалось и другими нормативно-правовыми актами.

Идея законодателя о возможности применения контракта как правовой формы, отличной от традиционного трудового договора, оказалась привлекательной, особенно для частного предпринимателя, так как отношения по применению наемного труда, складывающиеся в коммерческих структурах, не вписывались в жесткие рамки трудового законодательства. Не дожидаясь законодательного закрепления, контракт стал широко использоваться в деловых кругах.

Контракт как правовая форма получил неоднозначную оценку у представителей науки трудового права, так как ее применение имело как положительные моменты в сфере найма труда. Например, контрактная форма позволила отойти от государственной системы оплаты труда и значительно повысить заработную плату; дала возможность четко определить обязанности работника путем их фиксации в контракте; расширила круг обязанностей работодателя, в том числе по созданию социальных условий; устанавливала дополнительные льготы, так и негативные, например, в контракты включались условия, увеличивающие объем ответственности работника, в том числе штрафы за невыполнение обязанностей по контракту и дополнительные основания увольнения.

Мнения ученых по вопросу внедрения контрактов разделились. Одни считают, что широкое внедрение контрактной системы найма ухудшает положение работников, так как "резко снижает уровень гарантий трудовых прав работника"12 . Ю.П. Орловский, напротив, полагал, что "если снижение уровня гарантий в одной сфере труда в другой компенсируется дополнительными льготами, то нельзя говорить об ухудшении положения работника"13 .

Больше всего нареканий у ученых в области трудового права вызвал срочный характер контракта, которые считали, что срочный характер контракта в большинстве случаев приводит к механической замене бессрочных договоров контрактами без предоставления дополнительных льгот.

Отсутствие в науке трудового права единообразного мнения по данной проблеме является, на наш взгляд, одной из причин, не позволившей законодателю до сих пор сформировать институт контракта. Законодатель ограничился лишь "косметическим ремонтом" Кодекса законов о труде РСФСР 1971 года, приняв Закон РФ от 25 сентября 1992 года № 35431 "О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РСФСР"14 .

Объективная необходимость установления социальной защиты работника, нанявшегося по контракту, обусловила формальное закрепление в КЗоТ РФ термина "контракт" как синонима термина "трудовой договор". На что справедливо было замечено В.Д.Шаховым и Е. Кирстом, что "такой упрощенный механический подход к использованию правовой терминологии не столько прояснил, сколько еще больше запутал и без того непростую ситуацию"15 .

Думается, что принятое решение законодателя по проблемам применения контрактной формы найма вряд ли можно назвать удачным, так как вопрос о правовой природе контракта остался нерешенным, что заставляет обратиться к нему на новом этапе развития законодательства о труде.

Анализ сложившейся на сегодняшний день практики использования контрактной формы найма труда свидетельствует о том, что понятие контракта далеко не тождественно понятию трудового договора и позволяет выделить существенные признаки контракта, характеризующие его как самостоятельное правовое явление, отличное от трудового договора.

Тенденция к перераспределению ответственности сторон трудового правоотношения в пользу работодателя нашла свое отражение в положениях Указа Президента Российской Федерации от 10 июня 1994 г. № 1200 "О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой"16 . В п. 1 данного Указа говорится, что отношения Правительства или уполномоченных им органов исполнительной власти с руководителями федеральных государственных предприятий должны регулироваться на основании контракта, заключаемого в соответствии с гражданским законодательством. Такое решение было принято по вполне понятным причинам: нормы гражданского права, в отличие от трудового, предоставляют сторонам договора большую свободу, в том числе - возможность полного возмещения убытков, применение различного рода санкций, досрочного прекращения договорных обязательств. Однако хочется присоединиться к точке зрения авторов, полагающих, что в указанном случае имеют место все основные признаки обычного трудового договора17 . Руководитель предприятия, как и любой другой работник, обязуется выполнять определенную трудовую функцию, он связан рамками внутреннего трудового распорядка и действует сообразно с волей законодателя.

Постановлением Правительства Российской Федерации 21 марта 1994 г. было утверждено Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов). Упомянутый Указ Президента России содержит требование о недопустимости возобновления и продления с руководителями предприятий действия трудовых контрактов. Таким образом, существовавшие до Указа Президента отношения руководителей с работодателем признавались трудовыми. Можно ли говорить сегодня, что суть этих отношений кардинально изменилась?

В названном документе противопоставляются понятия трудового контракта и контракта как основания для возникновения гражданско-правовых отношений. Несмотря на пристальное внимание со стороны ученых-трудовиков, правовая природа контракта до сих пор остается неясной. Не вдаваясь в детали этой проблемы, отметим лишь один важный для нашего исследования момент: основной причиной "контрактной революции"18 1992 года стало то, что, являясь по сути трудовым договором, контракт потерял свою правовую защищенность и начал рассматриваться скорее как институт гражданского, нежели трудового права. Камнем преткновения стал вопрос о возможности отступления от требований ст. 5 КЗоТ РФ в обмен на контрактные льготы. Так как Кодекс законов о труде однозначно запрещает ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, то работодатель более склонен считать использование наемного труда гражданско-правовой сделкой, выбор условий которой не столь ограничен рамками закона.

Отрадно, что судебная практика при разрешении споров исходит из содержания правоотношений, не связывая себя наименованием того или иного договора. Как справедливо отмечает В.Глазырин, "формы юридического опосредования не выбирают произвольно, они должны соответствовать характеру реально складывающихся отношений"19 .

Усиление позиций договорного регулирования нашло свое отражение не только в стремлении повысить ответственность работника, но и в придании трудовому договору более широкого функционального значения посредством включения в него иных, напрямую не связанных с трудовыми, обязательствами сторон (например, предоставление работнику жилья или беспроцентных ссуд на его приобретение, обучение работника за счет предприятия в высших или иных учебных заведениях и т.п.). По мнению некоторых авторов, их наличие или отсутствие не влияет на судьбу договора, так как трудовые отношения непосредственно ими не затрагиваются.

Рассмотрим такой пример. Некое предприятие в соответствии с трудовым договором по истечении двух лет работы обязуется предоставить работнику беспроцентную ссуду для покупки жилья. Формально, с точки зрения трудового законодательства, препятствий для вклю-чения подобного условия в договор о труде нет. Как нет в трудовом праве и механизма обеспечения его исполнения работодателем. С другой стороны, в части обязательства о предоставлении ссуды здесь можно говорить о гражданско-правовой сделке, в соответствии с которой работодатель должен по истечении двух лет заключить с работником договор займа при условии, что работник все это время будет выполнять определенную трудовую функцию в рамках конкретного трудового правоотношения. В этом случае при соблюдении работником всех пунктов соглашения отказ работодателя от взятых на себя обязательств, влечет применение к нему норм ГК РФ об ответственности за неисполнение условий договора. Преимущества такого подхода для нас несомненны. Новый ГК РФ не содержит положения, допускающего возможность регулирования сходных трудовых, семейных и иных правоотношений, в случае отсутствия норм соответствующей отрасли (ранее такая "лазейка" у правоприменителя имелась в виде ст. 1 Основ гражданского законодательства Союза ССР).

В литературе нет единого мнения относительно того, следует ли объединять в одном договоре условия, вытекающие как из трудовых, так и из гражданских правоотношений, затрагивающих некоторым образом трудовую функцию работника, или же правильнее вести речь о двух различных юридических фактах. Так, например, В.В. Глазырин пишет: "Хотя договоры такого рода, представляющие синтез гражданских и трудовых прав и обязанностей сторон, законодательством прямо не предусмотрены, это не является препятствием к их заключению, поскольку в соответствии с ГК стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный законодательством"20 . Далее он предлагает именовать такой договор смешанным, распространяя на него положения п.2 ст.421 ГК РФ. Не разделяя этой позиции, другие авторы высказывают справедливые сомнения относительно того, в каком порядке должны рассматриваться споры о невыполнении условий такого смешанного договора или как будет называться этот договор (ведь только трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения)21.

На наш взгляд, по замыслу законодателя смешанный договор имеет внутриотраслевое значение и должен представлять собой совокупность элементов лишь различных гражданско-правовых соглашений. Использование "гражданско-трудовых договоров" может привести к размыванию границ между отраслями права. В качестве решения проблемы предлагается в случае необходимости заключать с работниками наряду с трудовым, гражданско-правовое соглашение, что позволит не только сохранить за трудовым договором его функциональное назначение, но так же снимет вопрос о гарантиях реализации договорных условий.

С предоставлением сторонам более широких полномочий при определении содержания договоров о труде главное отличие гражданского и трудового права становится менее зримым. Единственная возможность остановить трансформацию трудовых правоотношений в гражданские - сделать трудовое законодательство более гибким. Такая гибкость может быть достигнута, в том числе, и путем заимствования некоторых гражданско-правовых регуляторов. Однако, процесс включения новых элементов в метод регулирования трудовых отношений должен происходить сбалансировано в рамках отрасли, с учетом особой роли трудового права в осуществлении социальной защиты работника. Нельзя забывать о специфике предмета правового регулирования каждой отрасли, в необходимых случаях их следует четко разграничивать.

В этих условиях настоятельно назрели коренные реформы трудового законодательства и судебной системы, а также переосмысление многих положений учения о трудовом договоре, который нуждается в адаптации к новым экономическим условиям и методу регулирования трудовых отношений.

Список литературы  
**1. См.: Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3816.**   
**2. См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999. С. 101.**   
**3. См.: Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913. С. 290.**   
**4. См.: Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97.**   
**5. См.: Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.: Дело, 1999. С. 80.**   
**6. См.: Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. С. 82.**   
**7. См.: Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6. С. 58.**   
**8. См.: Трудовое право: Учебник. Изд. 3-е, перераб. и дополн. М.: ПРОСПЕКТ, 1999. С. 192.**   
**9. См.: Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоук-ладной экономики // Государство и право. 1993. № 6. С. 58.**   
**10. См.: Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 34. Ст. 4025.**   
**11. См.: Собрание постановлений Совета Министров СССР.1990. № 3. Ст. 147.**