## 1. Понятие и виды материальной ответственности работников за ущерб, причинённый работодателю

Согласно ст. 2 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) каждый работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой; в свою очередь одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя.

Законодательство предусматривает два вида материальной ответственности:

1) материальную ответственность работника перед работодателем;

2) материальную ответственность работодателя перед работником.

Одно из важных средств защиты различных форм собственности - материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей. Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю.

Материальной ответственности работника перед работодателем посвящена глава 39 Трудового Кодекса РФ.

Это законодательство, устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника.

Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества, и регулирует некоторые организационные отношения. Например, определяет порядок заключения с работниками договоров о полной материальной ответственности (ст. 244 и 245 ТК РФ).

Бережное отношение к имуществу предприятия названо в числе основных обязанностей работников (ст. 2 ТК). Ее конкретизация дана во многих специальных актах, определяющих порядок использования, хранения и реализации имущества предприятия (учреждения).

По правилам трудового законодательства материальную ответственность несут все работники, т.е. лица, состоящие в трудовых отношениях с предприятиями, независимо от их организационно-правовой формы, а также от последующего увольнения работника за причиненный им ущерб.

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом ответственности по трудовому праву и наступает независимо от привлечения его за причиненный им ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Она не исключает возможности применения к работнику других мер материального воздействия.

Материальную ответственность по трудовому праву не следует смешивать с гражданско-правовой ответственностью членов сельскохозяйственного кооператива, которая возлагается на этих членов в тех случаях, когда они в том же кооперативе выполняют определенную трудовую функцию на основании заключенного с ними трудового договора.

С другой стороны, наличие у работника акций организации, где он работает, не превращает его в собственника этой организации и не означает, что такой работник перестает отвечать за ущерб, причиненный этой организации, по правилам трудового законодательства.

Материальная ответственность может быть возложена на работника лишь при одновременном наличии следующих обязательных условий:

а) прямого действительного ущерба;

б) причинной связи между действиями (или бездействием) работника и ущербом;

г) вины работника в причинении ущерба своим действием или бездействием.

В соответствии со сложившейся практикой под прямым действительным ущербом понимается, в частности, уменьшение наличного имущества предприятия вследствие утраты, ухудшения или понижения его ценности, а также необходимости произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей, либо произвести излишние выплаты в результате возмещения им ущерба иным лицам (ответственность в порядке регресса).

К указанному ущербу относятся, например, недостача и порча ценностей, расходы на ремонт испорченного имущества, штрафные санкции за неисполнение хозяйственных обязательств. К излишним денежным выплатам относятся, в частности, суммы взысканных штрафов.

Трудовое право не допускает взыскания с работника того дохода, который работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями (бездействием) работника. Например, нельзя взыскать с рабочего завода, совершившего прогул, убытки, вызванные простоем станка.

В этом, в частности, проявляется защита трудовым законодательством заработной платы работника. По гражданскому законодательству (ст. 15 ГК РФ) под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб).

В новых условиях хозяйствования серьезный ущерб может быть причинен предприятию путем разглашения работником доверенной ему коммерческой тайны.

Ст. 139 ГК РФ гласит, "лица, незаконными методами, получившие информацию, которая составляете служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Такая же обязанность возлагается на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, в том числе контракту".

Для правильного применения ст. 139 ГК РФ необходимо учитывать следующее:

1. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, должен определяться руководителем предприятия в соответствии с действующим законодательством;

2. Правовое положение работника, заключившего трудовой договор, и контрагента по гражданско-правовому договору неадекватно.

Гражданское законодательство может регулировать трудовые отношения в исключительных случаях, прямо указанных в законе. В той же статье 139 ГК РФ сказано, что информация, составляющая служебную или коммерческую тайну, защищается способами, предусмотренными не только ГК РФ, но и другими законами.

В связи с этим представляется, что работник отвечает в данном случае по правилам трудового законодательства и несет материальную ответственность лишь, за прямой действительный ущерб.

Трудовое законодательство исключает ответственность работника за ущерб, который возник в результате нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ).

Следует считать риск оправданным, если:

1) совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту;

2) поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями;

3) лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба. Право на риск должно признаваться лишь за работником, обладающим соответствующей профессиональной подготовкой.

В равной мере исключается материальная ответственность работника за ущерб, причиненный в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия - ст. 233 ТК).

Работник признается виновным, если противоправное деяние совершено им умышленно или неосторожно. Для умысла характерным является то, что работник предвидел вредоносные последствия своего поведения и желал или сознательно допускал наступление этих последствий. Неосторожность работника, повлекшая ущерб, выражается большей частью в недостаточной предусмотрительности при исполнении трудовых обязанностей, когда работник или не предвидел отрицательных последствий своего действия или бездействия (хотя и должен был их предвидеть) , или легкомысленно надеялся их предотвратить.

Для возложения ответственности на работника за ущерб правовое значение имеет любая форма вины. Однако установление умысла или неосторожности в поведении работника имеет значение при определении размера возмещаемого ущерба.

Работник должен признаваться невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась в конкретных условиях, он принял все зависящие от него меры для предотвращения возникновения ущерба.

По общему правилу, обязанность доказать факт причинения предприятию прямого действительного ущерба, а также наличие других указанных выше условий возлагается на администрацию предприятия.

Трудовое законодательство устанавливает два основных вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную.

**Ограниченная ответственность** состоит в обязанности работника возмещать ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Таковым является средний месячный заработок(ст. 241 ТК). Ущерб, превышающий заранее установленный предел, не может быть взыскан с работника.

Это основной предел материальной ответственности работников. По общему правилу за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, когда законодательством установлены иные пределы материальной ответственности.

Статья 241 ТК не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника. Вместе с тем, как показывает практика, наиболее типичными случаями причинения ущерба, за которые наступает материальная ответственность работника по этой статье являются:

а) порча или уничтожение по небрежности имущества предприятия, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику,

б) недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

Под "недобором" денежных сумм следует понимать неполное получение предприятием причитающихся ему (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) поступлений из-за небрежного отношения работника к своим обязанностям. Материальная ответственность за утрату документов наступает только при условии, что сам утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие наносит предприятию прямой действительный ущерб.

Во всех случаях, когда предел ответственности исчисляется из среднего заработка, этот заработок учитывается за последние три календарных месяца работы. Для работающих на данном предприятии менее трех месяцев заработок рассчитывается за фактически проработанное время.

**Полная материальная ответственность** состоит в обязанности работника возмещать ущерб в полном объеме независимо от какого-либо предела. Эта ответственность наступает лишь в случаях, указанных в законодательстве. Они предусмотрены в ст. 243 ТК РФ. Таких случаев восемь.

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Согласно ст. 246 ТК, размер причиненного ущерба при утрате и порче имущества определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба с учетом степени износа этого имущества.

Следовательно, размер ущерба должен быть подтвержден документально.

Пределы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично (в пределах, установленных законом) путем внесения соответствующих денежных сумм в кассу предприятия.

Ст. 248 ТК предусматривает возмещение ущерба:

а) путем удержания из заработной платы работника по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

б) если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

Возможность уменьшения размера суммы, подлежащей взысканию в возмещение ущерба с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника, относится ко всем видам материальной ответственности.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

## 2. Понятие охраны труда по трудовому праву. Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Труд и здоровье людей в Российской Федерации охраняются государством. Это провозглашено в ст.7 Конституции РФ.

В широком смысле под охраной труда понимается система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст.209 Трудового Кодекса РФ).

Охрана труда как институт трудового права — это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. (В юридической литературе термин «охрана труда» иногда употребляется в широком смысле как совокупность всех норм, установленных в интересах трудящихся.)

В этих нормах конкретизируется закрепленное в ст.37 Конституции РФ и в ст. 2 ТК право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Правовой институт «охрана труда» включает в себя нормы, устанавливающие права и обязанности работодателя и работников по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их:

- правила и инструкции по технике безопасности и производственной санитарии;

- специальные нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях;

- нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;

- нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда;

- правила расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля, а также устанавливающие ответственность за нарушения законодательства об охране труда.

Эти нормы, объединённые одной целью, могут приниматься как на локальном уровне, так и в централизованном порядке.

Важнейшие нормы, направленные на обеспечение безопасных для жизни и здоровья условий труда, закреплены в Федеральном Законе „ОБ ОСНОВАХ ОХРАНЫ ТРУДА В РФ“ от 17 июля 1999 года N 181-ФЗ.

В этих Основах закреплены такие принципиально важные положения, определяющие содержание и направление развития законодательства об охране труда и практики его применений, как:

* обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
* принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
* государственное управление охраной труда;
* государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
* содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
* расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
* координация деятельности в области охраны труда, деятельности в области охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
* распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
* участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
* подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
* организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
* обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
* международное сотрудничество в области охраны труда;
* проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно - бытовыми помещениями и устройствами, лечебно - профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Многие общие и специальные нормы об охране труда закреплены в Трудовом Кодексе РФ (раздел Х). В Основах и ТК предусмотрены обязанности работодателей, права и обязанности работников в области охраны труда. Содержание этих прав и обязанностей конкретизировано в специальных нормативных актах по вопросам техники безопасности и производственной санитарии, в нормах об охране труда отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, инвалидов).

**Особенности регулирования труда женщин.** В соответствии со ст. 19 Конституции РФ женщины имеют равные с мужчинами права и свободы и равные возможности для их реализации. Равноправие женщин в области трудовых отношений обеспечивается предоставлениемим равных с мужчинами прав и возможностей в получении профессиональной подготовки в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе. Однако физиологические особенности женщины, ее детородная функция не могут не наложить отпечаток на объем ее прав в процессе осуществления трудовой деятельности.

В целях обеспечения фактического равноправия с учетом особенностей женского организма в трудовом законодательстве предусмотрены специальные правила охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав.

Законодательство РФ предусматривает некоторые особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которые нуждаются по ряду причин в более высоком уровне гарантий в трудовых отношениях. К ним, прежде всего, относятся женщины и несовершеннолетние. Эти особенности касаются в большей степени вопросов охраны труда (см. гл. 41 и 42 Трудового Кодекса РФ).

Особая охрана труда женщин - это предоставление им трудовых льгот. Необходимо защищать физиологические особенности женского организма, его материнской детородной функции от производственного вреда, для получения здорового потомства. Согласно ст. 253 ТК ограничивается допуск женщин к следующим видам работы:

работы с тяжелыми условиями труда;

работы с вредными условиями труда;

подземные работы (кроме нефизических работ, работ по санитарному обслуживанию).

Перечни производств, работ профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин и предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную, утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Для женщин установлены предельные нормы переноски и перемещения тяжестей — 10 кг при чередовании с другой работой, а если работа связана с постоянным в течение смены подъемом и перемещением тяжестей — 7 кг.

Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности — 1750 кгм; с пола — 875 кгм. В массу груза включается тара и упаковка. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг (Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

Статья 320 ТК установила количество часов работы для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, - 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Особые гарантии и льготы установлены для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей в возрасте до трёх лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, норма обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка на прежнем месте работы (ст.254 ТК).

В свою очередь в сельской местности женщина освобождается от работы в животноводстве и растениеводстве, с того момента, как только ее беременность подтвердилась. Сельское хозяйство должно бесплатно выдавать производимые им продукты питания беременным и кормящим женщинам.

На всех предприятиях для беременных женщин должны быть предусмотрены специальные участки, рабочие места, комнаты отдыха и личной гигиены, причем будущей матери необходимо облегчить работу, создать благоприятные условия ее выполнения. В тех случаях, когда не представляется возможным подыскать беременной женщине легкого труда, ее следует вообще следует освободить от работы, но обязательно сохранить оплату до предоставляемого отпуска по беременности и родам.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Запрещается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные нерабочие праздничные дни и направление в командировки беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет – только с их согласия. Такие же гарантии предоставляются женщинам, имеющих детей-инвалидов или инвалидов до восемнадцати лет (ст.259 ТК).

**Особенности регулирования труда лиц с семейными обстоятельствами.** Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению этих лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет. В ТК предусмотрена статья 262, которая предоставляет одному из работающих родителей или опекуну, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет, право на получение четырех дополнительных выходных дней в месяц, которые оплачиваются данной организацией. В свою очередь, супруги (опекуны) вправе поделить эти дни между собой или использовать по одиночке.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

## 3. Задача

Ресторан железнодорожной станции Белгород предъявил в суд иск к сторожу Кочину о взыскании с него 10000 рублей в возмещении недостачи, образовавшейся после кражи продуктов питания на охраняемом объекте, указав, что с Кочиным был заключён договор о полной материальной ответственности.

Какое решение следует принять суду?

Рассматривая дело о материальной ответственности на основании письменного договора, заключенного работником с предприятием (учреждением), суд проверяет, относится ли ответчик к категории работников, с которыми может быть заключен такой договор, и был ли он заключен. За причинение ущерба такая ответственность может быть возложена на работника, если он достиг 18 лет; занимает должность или выполняет работу, указанные в специальном перечне; с ним в установленном порядке заключен письменный договор( ст. 244 ТК РФ).

При отсутствии хотя бы одного из этих условий на работника возлагается ответственность лишь в ограниченном размере, если только согласно законодательству он не отвечает за причиненный ущерб в полном размере по иным основаниям.

Охрана ресторана входит в раздел II Перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки и продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. N 447/24 в ред. Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 14.09.81 г. N 259/16-59 (работы по хранению материальных ценностей на пищеблоках.)

Следовательно, суду следует принять решение о взыскании с Кочина 10000 рублей.

**Литература**

Трудовой Кодекс РФ. Федеральный закон от 30.12.01 № 197-ФЗ

Федеральный Закон „ОБ ОСНОВАХ ОХРАНЫ ТРУДА В РФ“ от 17 июля 1999 года N 181-ФЗ. (в ред. Федерального закона от 20.05.2002 N 53-ФЗ, от 10.01.2003 N 15-ФЗ)

Постановление Правительства РФ №162 от 25 февраля 2000 г. «Об утверждении Перечня работ, на которых запрещается применение труда женщин»

Пустозёрова В.М., Соловьёва А.А. Материальная ответственность. Практическое пособие. — М., 1996

Трудовое право. Учебник под ред. О.В. Смирнова, - М, Издательская группа "Проспект" 1996г.