**Задача 1**

Слесарь завода Горбунов 18 августа был уволен по подпункту «а» пункта 6 ст. 81 ТК в связи с отсутствием на рабочем месте 10 августа более четырех часов. В судебном заседании по иску Горбунова было установлено, что он отсутствовал в ремонтном цехе, где находится его рабочее место, с 10 до 15 часов, включая обеденный перерыв с 12 до 12 часов 45 минут, так как решал вопросы, связанные с приобретением туристической путевки.

Суд признал увольнение правомерным, поскольку факт прогула, отсутствие на рабочем месте имел место.

Правильно ли решение суда?

**Решение**

Увольнение по подпункту «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ[[1]](#footnote-1) является одним из случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и дисциплинарным взысканием одновременно. Статья 192 Трудового Кодекса РФ говорит об увольнении работника по соответствующим основаниям за совершение дисциплинарных проступков.

Прогул представляет собой отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Верховный суд РФ в Постановлении Пленума от 17 марта 2008 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [[2]](#footnote-2)установил, что если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса и статьей 9 Закона Российской Федерации от 9 июня 1993 г. №5142–1 «О донорстве крови и ее компонентов» дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Для решения вопроса о непрерывности отсутствия Горбунова на рабочем месте необходимо дать определение рабочему времени.

Согласно ст. 91 ТК рабочее время определяется как совокупность двух периодов – времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иных периодов времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Данное определение требует уточнения. Некоторые трудовые обязанности работник должен выполнять не только во время работы, но и в свободное от нее время (например, не разглашать охраняемую законом тайну). Поэтому под временем исполнения работником трудовых обязанностей по смыслу ст. 91 ТК следует понимать время выполнения работником своей работы (т.е. время, фактически затрачиваемое работником на труд).

Вторая составляющая рабочего времени – это периоды, когда работник фактически не работает, но которые, тем не менее, включаются в рабочее время согласно законодательству о труде и соответственно подлежат оплате. К таким периодам относятся, в частности, некоторые виды перерывов в течение рабочего дня, предоставляемые работникам в определенных случаях (перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (ст. 109 ТК); перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК); время простоя не по вине работника (ст. 157 ТК) и т.д.)[[3]](#footnote-3).

Согласно статье 108 Трудового Кодекса перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам для отдыха и приема пищи продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот отрезок времени не включается в рабочее время. Каждый работник использует этот перерыв по своему усмотрению. На это время он может отлучаться с места выполнения трудовой функции.

Основываясь на положениях статьи 108 Трудового Кодекса РФ можно сделать вывод о том, что нарушен признак непрерывности.

Действительно, Горбунов отсутствовал на рабочем месте с 10 часов утра до 15 часов дня. Внутренним трудовым распорядком установлен перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) с 12 до 12.45. Таким образом, рабочее время прервалось и начало снова течь в 12.45. С этого момента до 15 часов прошло 2 часа 15 минут, то есть менее четырех часов, необходимых для квалификации прогула. С 10 утра до 12 дня прошло 2 часа рабочего времени, то есть указанный временной отрезок также не позволяет квалифицировать прогул.

Для квалификации действий работника в качестве прогула необходимо установить критерий неуважительности причины отсутствия.[[4]](#footnote-4) Категория «уважительная причина» является оценочной и как правило означает болезнь работника или его иждивенцев и иные форс-мажорные обстоятельства, которые могут быть подтверждены документально или иным образом. Покупка туристической путевки, очевидно, не является уважительной причиной для того, чтобы не появиться на рабочем месте.

Кроме того, большое значение имеет день, которым работник был уволен. Горбунов отсутствовал на работе 10 августа, а уволен был через неделю-18 августа.

В литературе норма подпункта «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ трактуется следующим образом: «Расторжение трудового договора на основании подп. «а» п. 6 комментируемой статьи может быть осуществлено как в случаях, когда работник после прогула приступил к работе, так и тогда, когда он окончательно оставил ее. Во всех случаях датой увольнения считается последний день работы»[[5]](#footnote-5)

Рассмотрим положения Трудового Кодекса о наложении дисциплинарных взысканий.

В соответствии с статьей 193 Трудового кодекса дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Таким образом, Горбунов мог бы быть уволен за прогул 18 августа, в этом нет нарушения закона.

Однако, признавая увольнение правомерным, суд не принял во внимание то, что не был соблюден критерий непрерывности отсутствия работника на рабочем месте, неправильно, без учета норм о времени отдыха, применил норму норма подпункта «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ и поэтому вынес незаконное и необоснованное решение.

**Задача 2**

По предложению директора завода станочники Денисов и Нестеров согласились выполнять работу по совместительству на своем рабочем месте. Государственная инспекция, проверяя соблюдение трудового законодательства, посчитала выполняемую станочниками работу в порядке внутреннего совместительства сверхурочной и выдала предписание компенсировать разницу в оплате. Директор завода решил обжаловать данное предписание.

Какой орган вправе рассмотреть спор и какое решение должен принять?

**Решение**

Денисов и Нестеров дали согласие на дополнительную работу на своем рабочем месте, соответственно она выполняется за пределами нормального рабочего времени. Статья 97 Трудового Кодекса РФ предусматривает две формы работы за пределами продолжительности нормального рабочего времени.

Во-первых, это совместительство или работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника.

Во-вторых, это сверхурочная работа или работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя.

Эти два вида работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отвечает совершенно разный режим правового регулирования.

Применяя правила ст. 97 ТК нужно учесть следующее[[6]](#footnote-6):

1) «нормальная продолжительность рабочего времени» (упомянутая в ст. 97 ТК) – составляет не более 40 часов в неделю.

2) ни совместительство, ни сверхурочные работы (по общему правилу) не могут иметь место при сокращенном, неполном рабочем времени, иных видах рабочего времени, отличающихся от нормальной продолжительности рабочего времени.

Рабочее время – это время, в течение которого работник обязан исполнять трудовую функцию в соответствии с внутренним трудовым распорядком или графиком работы, условиями трудового договора в определенном месте и на определенных условиях.[[7]](#footnote-7)

Согласно трудовому законодательству к рабочему времени в некоторых случаях относятся периоды, когда работник не исполняет трудовую функцию, но находится в подчинении и распоряжении работодателя, и поэтому эти перерывы оплачиваются по среднему заработку. В этих случаях рабочее время как норма труда не совпадает с фактически отработанным, которое будет меньше, а при сверхурочной работе фактически отработанное время будет больше установленной законодательством нормы.

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, который является основанием возникновения трудового правоотношения с организацией, иной работы в этой же организации по заявлению работника и с согласия работодателя по другому трудовому договору за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (внутреннее совместительство).

Работник имеет право также заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, указанных в законодательстве о труде.

Работа в порядке внутреннего совместительства не рассматривается как сверхурочная работа, ибо она выполняется с согласия работника и работодателя по иному трудовому договору (ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени работника, который работает по совместительству в этой же организации, где выполняет основную трудовую функцию, определяется работодателем. При этом она не может быть более 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

Таким образом, работу Денисова и Нестерова за пределами нормальной продолжительности рабочего времени совместительством не представляется возможным по следующим причинам.

Во-первых, Нестеров и Денисов не изъявляли самостоятельного желания работать больше продолжительности нормального рабочего времени.

Во-вторых, дача ими согласия на предложение работодателя не может рассматриваться как инициатива.

В-третьих, Нестеров и Денисов выполняли за пределами нормальной продолжительности ту же трудовую функцию, что и по основному трудовому договору.

Перечисленные аргументы позволяют говорить о том, что Денисов и Нестеров выполняли сверхурочную работу.

В соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса сверхурочная работа – работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленной для работника нормы рабочего времени в течение рабочего дня (смены) или за учетный период. Поэтому привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в исключительных случаях.

При рассмотрении заявки работодателя о привлечении к сверхурочным работам выборный профсоюзный орган выясняет:

1) истинные причины привлечения к сверхурочным работам;

2) являются ли эти причины и случаи исключительными, предусмотренными ТК РФ;

3) не относятся ли кандидатуры работников к категории лиц, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам.[[8]](#footnote-8)

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации при наступлении заранее не предвиденных случаях.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

На практике не рассматривается как сверхурочная:

1) работа, выполненная работником с неполным рабочем днем сверх времени, предусмотренного его трудовым договором, но в пределах установленной законом максимальной продолжительности рабочего времени, хотя привлечение к такой работе допускается по тем же основаниям, что и сверхурочная работа. Не является сверхурочной переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени для лиц с ненормированным рабочим днем и работников, работающих по совместительству;

2) не признается сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы.

Не рассматривается как сверхурочная работа, при которой фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику;

3) не считается сверхурочной работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня для работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском;

4) не признается сверхурочной работа в часы отработки отпуска без сохранения заработной платы, а также работа, выполненная в порядке совместительства (сверх установленной продолжительности рабочего времени), а также работа, выполняемая работником сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены), работающим неполный рабочий день.

Не включается в часы сверхурочной работы время, отработанное по договоренности с работодателем в нерабочие часы в связи с отпуском без сохранения заработной платы в пределах 3 месяцев со дня его окончания.

Не рассматривается как сверхурочная работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в порядке внешнего и внутреннего совместительства;

Законодателем определен специальный порядок разрешения сверхурочных работ, перечень обстоятельств, могущих служить основанием для привлечения работника к выполнению этих работ;

Работа в сверхурочное время, которая компенсируется только повышенной оплатой. Предоставление за нее отгула не допускается;

Когда разрешение на производство сверхурочных работ работодатель должен получить до начала их выполнения от выборного профсоюзного органа организации. Только в экстренных случаях (стихийное бедствие, авария, невыход сменщика), когда получить предварительное разрешение невозможно, сверхурочные работы могут быть произведены с последующим уведомлением профсоюзного органа.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

На работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, а также при продолжительности рабочей смены 12 часов сверхурочные работы не допускаются.

Сверхурочные работы применяются лишь в исключительных, заранее непредвиденных случаях. Для выполнения обычных заданий сверхурочные работы не должны использоваться.

На работодателя возлагается обязанность вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Если же применяется суммированный учет рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы может быть больше или меньше, чем предусмотрена по графику, и эти отклонения сбалансированы (взаимопогашены) в рамках учетного периода, то сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период.

Работодатель издает приказ о производстве сверхурочных работ, получив согласие профсоюзного органа, в котором указывает вид работ и причины их выполнения, категорию работников, привлекаемых к сверхурочным работам. Однако если такого приказа работодатель не издал, но было дано его устное распоряжение, то работа признается сверхурочной.

Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обычных трудовых обязанностей работника по его профессии, специальности или работник выполнял другую порученную ему работодателем трудовую обязанность по другой профессии, специальности, должности.[[9]](#footnote-9)

Понятия «сверхурочная работа» и «ненормированный рабочий день» имеют различное юридическое содержание и, соответственно, разную правовую регламентацию. Соответственно, ограничения по продолжительности сверхурочных работ не могут распространяться на работников с ненормированным рабочим днем.

По общему правилу работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском. Как исключение из данного правила ст. 119 ТК РФ допускает при определенных обстоятельствах замену указанного отпуска денежной компенсацией, производимой по правилам, применяемым к оплате сверхурочных работ в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа по общему правилу компенсируется повышенной оплатой, возможность получения которой по желанию работника может быть заменена дополнительным временем отдыха.

Рассмотрим теперь статус государственной инспекции труда.

В соответствии со статьей 354 Трудового Кодекса РФ федеральная инспекция труда – единая федеральная централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется.

Согласно статье 356 Инспекция труда может привлекать виновных к ответственности и выдавать обязательные для выполнения предписания по устранению нарушений законодательства.

Статья 361 Трудового Кодекса устанавливает порядок обжалования решений государственных инспекторов труда.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.

Таким образом, спор между директором предприятии и инспектором рассмотрит либо вышестоящий начальник инспектора, либо суд, в зависимости от того, какой способ защиты – административный или судебный, выберет директор предприятия.

Суд или инспектор, однако, должен признать правоту Государственной инспекции труда на основании вышеизложенного.

Кроме того, своими действиями директор предприятия нарушил трудовое законодательство, что может служить основанием для привлечения его к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.[[10]](#footnote-10)

**Задача 3**

Механизатор Ефимов не вышел на работу без уважительных причин, в связи с чем в течение 8 часов простоял агрегат по приготовлению витаминной муки и не произведено ее на 1120 руб.

Приказом руководителя хозяйства Ефимову объявлен строгий выговор за прогул и простой агрегата по приготовлению витаминной муки и с него взыскано 1120 руб. среднемесячного заработка. Среднемесячный заработок Ефимова 1200 руб. Ефимов обжаловал в суд приказ руководителя.

Какой орган вправе рассмотреть спор и какое решение должен принять?

**Решение**

На Ефимова было наложено дисциплинарное взыскание и к нему были применены нормы о материальной ответственности.

За совершение дисциплинарного проступка, в соответствии со статье 1 192 ТК РФ, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, иными нормативными актами о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Ефимов осуществлял трудовую функцию механизатора. Для этой категории работников иные дисциплинарные взыскания законом не предусмотрены.

То есть, исходя из приведенных положений статьи 192 ТК РФ, Ефимову строгий выговор объявлен незаконно.

Согласно статье 193 Трудового Кодекса РФ работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда, либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Материальная ответственность работника регулируется главой 39 Трудового Кодекса РФ.

Согласно статье 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Статьей 21 ТК предусмотрена обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, а также незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Одним из условий материальной ответственности работника является наличие его вины в любой форме (умысел, неосторожность). Форма вины в некоторых случаях влияет на размер материальной ответственности работника.

Если ущерб причинен источником повышенной опасности, то ответственность наступает независимо от вины.

Таким образом, противоправное виновное поведение работника заключается либо в совершении конкретных действий, непосредственно повлекших повреждение (порчу) или гибель имущества работодателя, либо в несообщении (бездействии) работодателю или непосредственному руководителю о ситуации, угрожающей сохранности имущества.

Трудовое законодательство ограничивает объем материальной ответственности работника прямым действительным ущербом, под которым понимаются реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимые затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Работник несет ответственность перед работодателем не только за повреждение (утрату) имущества, которое принадлежит непосредственно работодателю, но и в том случае, когда ущерб причинен имуществу, принадлежащему третьим лицам, которое находилось у работодателя, и работодатель несет ответственность за его сохранность.

Понятием прямого действительного ущерба охватываются также выплаты, которые работодатель обязан произвести иным лицам в связи с возмещением ущерба.[[11]](#footnote-11)

Хотя в действиях Ефимова можно усмотреть неосторожную вину – его отношение к простою агрегата было безразличным – прямой действительный ущерб работодателю причинен не был. Простой аппарата привел к недополученной выгоде работодателя на сумму 1120 рублей.

Таким образом, материальная ответственность на Ефимова наложена неправомерно, без учета того, сто прямой действительный ущерб его действиями нанесен не был.

В соответствии со статьей 354 Трудового Кодекса РФ федеральная инспекция труда – единая федеральная централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется. Поэтому действия администрации по неправомерному наложению материальной ответственности могут быть обжалованы в федеральную инспекцию по труду.

Согласно статье 2 Гражданского процессуального кодекса РФ[[12]](#footnote-12) одной из задач гражданского судопроизводства является защита оспариваемых и нарушенных прав гражданина, поэтому Ефимов может обратиться с иском в суд.

**Литература**

1. Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // «Парламентская газета» от 5 января 2002 г. №2–5. // СПС «ГАРАНТ», с последними изменениями и дополнениями.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2008 г. №2 // «Российская газета» от 8 апреля 2008 г. №72.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. – «Норма», 2008 г.
4. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2003.
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // РГ, 20 ноября 2002 года, 220.
6. Трудовое право России // Учебник под ред. А, М, Куренного, М., 2008.
1. Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ// "Парламентская газета" от 5 января 2002 г. N 2-5 [↑](#footnote-ref-1)
2. "Российская газета" от 8 апреля 2008 г. N 72 [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право России//Учебник под ред. А, М, Куренного, М., 2008.,с 179 [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право России//Учебник под ред. А, М, Куренного, М., 2008.,с 180 [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2008 г.,с.156 [↑](#footnote-ref-5)
6. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2003, с. 186. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2008 г., с. 197 [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2008 г., с. 197 [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2008 г., с. 198 [↑](#footnote-ref-9)
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ//РГ, 31 декабря 2001 года, № 256. [↑](#footnote-ref-10)
11. Трудовое право России//Учебник под ред. А, М, Куренного, М., 2008.,с.528. [↑](#footnote-ref-11)
12. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ//РГ, 20 ноября 2002 года, 220 [↑](#footnote-ref-12)