Омский государственный университет

Контрольная работа по Трудовому праву.

Вариант I.

Выполнил студент 2 курса юридического факультета заочно-ускоренной формы обучения, группа ЮЮ – 240 ЗУ.

Ахметов Ринат Маратович

Проверил: Кирсанов Р.В.

Омск – 2004.

**Вопросы.**

1. *Охарактеризуйте общие, специальные и локальные нормативные акты - источники трудового права РФ.*

Прежде чем приступить к рассмотрению классификации источников трудового права необходимо разобраться, что под ними понимается.

Итак, категория «источники права» в науке обычно толкуется в двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, к ним относят объективные факторы, порождающие право как социальное явление. В качестве таких факторов вы­ступают материальные условия жизни общества, экономические, политиче­ские и социальные потребности господствующего класса и иных социальных групп. Иначе говоря, в данном случае речь идёт об источнике права в мате­риальном смысле слова. Во-вторых, понятие источника права связывают и с непосредственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы законов, указов, постановлений и других нормативно-юридических документов. Здесь мы имеем дело с поня­тием источников права в формальном или юридическом смысле слова.

Необходимо отметить, что со вторым понятием источника права чаще всего приходится сталкиваться не только в науке трудового права, но и на практике, в повседневной жизни, ибо оно даёт возможность познать трудовое право с позиций нормативного содержания и его принадлежности к конкрет­ным субъектам - работникам, работодателям, трудовому коллективу.

Из выше сказанного следует, что под источниками трудового права по­нимаются результаты (продукты) правотворческой деятельности компетент­ных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общест­венных отношений, составляющих предмет этой отрасли[[1]](#footnote-1). Т.е. источники трудового права – нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения и устанавливающие права и обязанности участников трудовых отношений[[2]](#footnote-2).

Теперь перейдём, к рассмотрению приведённых в примере источников трудового права. При этом следует отметить, что предложенная система ис­точников подразделяется по основанию действие нормативных актов о труде по категориям работников.

Рассматривая трудовое законодательство России, можно отметить, что оно характеризует принцип единства и дифференциации, из которого следу­ет, что правовые нормы в сфере труда делятся на две большие группы: а) об­щие нормы, распространяющиеся на всех работников наёмного труда; б) специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории ра­ботников (женщин; подростков; лиц, занятых в отдельных отраслях народно­го хозяйства; работников бюджетной сферы и т.п.).

Дифференциация трудового законодательства по категориям работни­ков объективно выражается либо в виде выделения особых глав Трудового кодекса (например, глава 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обстоятельствами»), либо в виде общего раздела (например, раздел XII «Особенности регулиро­вания труда отдельных категорий работников»), либо принятием особого за­кона или нормативного акта (например, Указ президента РФ «О должност­ных окладах в органах государственной власти» от 7 июля 1994 г.)[[3]](#footnote-3).

Конкретное содержание дифференциации по категориям работников сводиться к тому, что специальными нормами для них устанавливаются: осо­бый, по сравнению с общим, порядок приёма на работу и увольнения; осо­бенности регулирования рабочего времени и времени отдыха; льготы и пре­имущества в оплате труда; повышенная дисциплинарная и материальная от­ветственность и ряд других особенностей.

Т.е. из выше изложенного, можно сделать вывод, что общие регулируют трудовые отношения всех работников независимо от того, где применяется их труд, а специальные – приспасабливают действие общих норм к отдельным категориям работников в зависимости от:

* Формы собственности;
* Природно-климатических условий работы;
* Особого правового режима местности;
* Отрасли хозяйства;
* Характера трудовой связи работника с работодателем;
* Условий работы (тяжёлые, вредные);
* Субъекта трудовых отношений.

При этом следует отметить, что дифференциация норм трудового права по категориям работников предполагает, однако, не только наделение их до­полнительными правами, льготами и преимуществами. В ряде случаев такая дифференциация определяется необходимостью повысить требования к вы­полнению и установить более высокую ответственность за правонарушения в сфере труда. Так, например, ст. 278, 336 Трудового кодекса РФ устанавлива­ют дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников (руководителей организаций работников выполняющих воспитательные функции)[[4]](#footnote-4).

Также следует отметить, что специальные нормы делятся на:

* Нормы-дополнения;
* Нормы-изъятия;
* Нормы-приспособления[[5]](#footnote-5).

Нормы-дополнения – это нормы устанавливающие дополнительные льготы или преимущества либо дополнительную ответственность. Такие нормы не отменяют действия общих норм, а действуют вместе с ними

Что касается норм-изъятий, то это нормы, которые исключают действие общих норм.

Рассматривая нормы-приспособления то можно отметить, что это нормы приспосабливающие общие нормы применительно к условиям труда (на транспорте, связи, в сельском хозяйстве).

Рассматривая локальные нормативные акты как источники трудового права, следует отметить, что эта разновидность источников связана, как пра­вило, с социально-партнёрской нормотворческой деятельностью, осуществ­ляемой непосредственно в организациях между работодателем (администра­цией предприятия, предпринимателем) и наёмными работниками. С перехо­дом на рыночные экономические отношения коллективный договор, согла­шения по охране труда и другие акты совместного нормотворчества посте­пенно приобретают ведущее значение в количественном и качественном (со­держательном) отношениях. К локальным нормативным актам относятся также приказы работодателя и администрации организаций, принятые в пре­делах их компетенции.

Локальные нормативно-правовые акты относятся к категории подза­конных источников права, стоящих на низшем уровне юридической иерар­хии. Они имеют ограниченную сферу действия (в пределах данной организа­ции) и не должны противоречить законам и другим подзаконным актам.

Таким образом, можно сделать вывод, что локальные нормативные акты регулируют условия труда работника в рамках организации, издаются компетентными органами организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, в т.ч. с нормативными соглашениями, которые распространяются на данную организацию.

Локальные нормативные акты:

* Конкретизируют положения действующего законодательства;
* Восполняют пробелы в праве;
* Устанавливают новые дополнительные социальные гарантии, льготы для работников в пределах имеющихся у работодателя средств[[6]](#footnote-6).

Также локальные нормативные акты можно классифицировать по следующим основаниям:

1. по субъектам, принимающим участие в их создании. В связи с этим основание выделяют следующие локальные нормативные акты:

* Акты участников, учредителей (например, устав). Это те акты, которые определяют правосубъектность данной организации. Данные нормативные акты, помимо вопросов, касающихся порядка осуществления основной деятельности созданного предприятия, могут также регламентировать общие положения, регулирующие трудовые отношения, возникающие между работником и созданным хозяйствующим субъектом, который в данном случае будет выступать работодателем (например права и обязанности работодателя и работника, в зависимости от целей создания предприятия – характер трудового процесса и т.д.), которые в последующем детализируются иными локальными нормативными актами.
* Акты органа, юридического лица, администрации (штатное расписание, должностные инструкции, положение о цехах и других структурных подразделениях).
* Акты работодателя, принятые во исполнение заключенного с представительным органом работников соглашения, коллективного договора: (положения об оплате труда, премировании работника, различных систем стимулирующих доплат и надбавок).
* Акты, заключенные между работодателем и коллективом работников организации (коллективный договор или соглашение и приложения к нему: правила внутреннего трудового распорядка, положения об органах общественной самодеятельности, соглашение по охране труда и т.д.).
* Акты, принимаемые работодателем с учетом мнения выборных профсоюзных органов или органов общественной самодеятельности, в случаях прямо предусмотренных законом (например, ст. 103, 190 ТК РФ) или коллективным договором.

2. по срокам действия. В зависимости от данного основания локальные нормативные акты бывают:

* Постоянного действия, т.е. акты действующие до их отмены.
* Срочные акты, т.е. те которые ограничиваются определённым сроком действия.

3. акты Министерств и ведомств, среди которых особое место занимают акты принятые Федеральной службой по труду и занятости, в составе Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Следует отметить, что акты, принимаемые указанным органом, а также разъяснения, принимаемые по вопросам труда и занятости, обязательны для исполнения всеми министерствами ведомствами, государственными комитетами и т.д., а также для работника и работодателя[[7]](#footnote-7).

Действующее трудовое законодательство детально регламентирует по­рядок разработки и принятия локальных нормативных актов. Особенно это относится к коллективным договорам, которые становятся своеобразными кодексами в рамках конкретных организаций. Коллективный договор - одна из форм локального правотворчества, осуществляемая в целях установления автономной системы условий труда в организациях и повышения её эффек­тивности[[8]](#footnote-8).

2. *При каких условиях может вводится суммированный учёт рабочего времени?*

Рассматривая трудовой кодекс РФ можно отметить, что понятию сум­мированного учёта рабочего времени посвящена статья 104. Таким образом, анализируя данную статью можно сделать вывод, что суммированный учёт рабочего времени может вводиться при следующих условию: это невозмож­ность соблюдения для данной категории работников ежедневной или ежене­дельной продолжительности рабочего времени. При этом следует отметить, что суммированный учёт рабочего времени может применяться как в органи­зации, так и при выполнении отдельных видов работ. Также при анализе ста­тьи можно сделать вывод, что при суммированном учёте рабочего времени должна быть соблюдена его продолжительность за учётный период (месяц, квартал), а в ряде случаев - за календарный период большой продолжитель­ности, например период навигации для работников морского флота или ка­лендарный год в растениеводстве. При этом, в любом случае продолжитель­ность учётного периода не может превышать более одного года[[9]](#footnote-9).

Также из статьи 104 вытекает, что продолжительность рабочего време­ни при суммированном учёте за учётный период не может превышать нор­мального числа рабочих часов. Продолжительность рабочей смены при при­менении суммированного учёта рабочего времени должна устанавливаться с учётом необходимости обеспечения работнику возможностей для отдыха. При выполнении работ, связанных с воздействием вредных и опасных фак­торов, продолжительность смены не должна превышать допустимого време­ни воздействия этих факторов на организм человека.

Обычно максимальная продолжительность рабочей смены при сумми­рованном учёте рабочего времени не может превышать 10, а в исключитель­ных случаях - 12 часов. Если по условиям работы требуется большая её про­должительность, то работнику должна быть предоставлена возможность для периодического отдыха.

Порядок же введения суммированного учёта рабочего времени уста­навливается правилами внутреннего трудового распорядка организации[[10]](#footnote-10).

Таким образом, из выше изложенного можно сделать вывод, что сум­мированный учёт рабочего времени вводиться в случаях, когда с учётом спе­цифики деятельности всех или части работников организации по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для них ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, учётный период не может быть более одного года, а продолжительность рабочей смены - 10, в исклю­чительных случаях - 12 часов.

**Задачи.**

1. *Начальник цеха Иванов был избран председателем профкома завода. Через два года его переизбрали и, так как на его месте работал Сидоров, предложили должность начальника лаборатории цеха. Иванов отказался и потребовал должности начальника цеха. Юрисконсульт завода объяснил ему, что он вправе претендовать на прежнюю должность лишь в том слу­чае, если она является вакантной.*

*Насколько правильно такое разъяснение? Проанализируйте сложив­шуюся ситуацию. Предложите её правовую коррекцию.*

Прежде чем приступить к анализу сложившей ситуации, необходимо разобраться, какая информация в условии задачи является существенной.

Итак, рассматривая условие задачи, можно отметить, следующее, что Иванов является начальником цеха, которого избрали на должность предсе­дателя профкома и из условия задачи можно сделать вывод, что он не рабо­тал после избрания на заводе. Таким образом, трудо­вые отношения между Ивановым и руководством завода были прекращены.

Анализируя далее условие задачи, можно отметить, что на период из­брания Иванова его должностные обязанности выполнял Сидоров, т.е. фак­тически возникли трудовые отношения между ним и руководством завода. Продолжая анализ условия задачи можно отметить, что через два года Ива­нова не избрали вновь и он потребовал свою прежнюю должность на заводе, т.е. руководствовался статьёй 375 Трудового кодекса, в которой говориться, что работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, по­сле окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность). А при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации.

Однако в условии задачи не оговорено, какой характер носил трудовой договор, заключенный с Сидоровым временный или постоянный. Учитывая то, что должность, на которую был избран Иванов, носила выборный характер, что предполагает временность ее замещения, администрация предприятия должна была обеспечить Иванову гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в частности ст. 375 ТК РФ, путем заключения с Сидоровым временного трудового договора, заключенного на срок выполнения Ивановым обязанностей по выборной должности. Учитывая то, что Иванову не была предоставлена его прежняя должность, можно предположить, что трудовой договор с Сидоровым был заключен на постоянной основе, чем были нарушены права Иванова, регламентированные трудовым законодательством.

При анализе ситуации, следует также отметить, что Иванову была предложена другая должность (начальник лаборатории цеха), от которой он отказался и потребовал свою прежнюю должность. В данном случае в условиях задачи также не сказано является ли предложенная должность равноценной той, которую занимал Иванов до избрания, что также существенно влияет на решение. Так, если должность является равноценной и Иванов от нее отказался, у администрации возникает право на его увольнение по ст. 77 п.7 ТК РФ, что также предусмотрено ст. 375 ТК РФ, поскольку от своего права на трудоустройство на заводе он отказался. Если же должность, предложенная Иванову, является неравноценной, действия администрации завода являются неправомерными, ущемляют гарантии работника, регламентированные ст. 375 ТК РФ, в связи с чем у последнего возникает основание для обращения в КТС (если имеется на предприятии) либо суд с заявлением о защите своих трудовых прав и восстановлении на работе.

Далее перейдём к анализу разъяснений юрисконсульта завода, который объяснил Иванову, что он вправе требовать свою прежнюю должность, толь­ко в случае если она является вакантной. Данное объяснение является не со­всем корректным, поскольку в Трудовом кодексе РФ, в частности в статье 375, не указывается на вакантность места работы выборного работника в профсоюзные органы, при окончании полномочий. На мой взгляд, юрискон­сульт должен был аргументировать свой ответ тем, что после избрания Ива­нова на должность председателя профсоюзного комитета, на предприятии сложились обстоятельства, которые повлекли наличие либо отсутствие должности, которую он занимал ранее, в том числе и заключение с Сидоровым трудового договора на постоянной основе, в связи чем, руко­водство завода не может уволить Сидорова, или перевести его на другую должность, по такому основанию как восстановление на работе работника, который ранее выполнял данную работу. Такое увольнение может быть произведено только в соответствии с п.2 ст. 83 Трудового кодекса, т.е. прекращение трудового договора с работником по обстоятельству как восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, то есть при наличии обязательного условия – решения соответствующего органа, которого возможно у Иванова в момент обращения на предприятие не было.[[11]](#footnote-11) Кроме того, юрисконсульт должен был разъяснить работнику основания предложения ему иной должности (начальника лаборатории цеха), в частности является ли она равноценной (критериями равноценности могут служить – условия оплаты труда, продолжительность рабочего времени, трудовая нагрузка и т.д.). Если условие о равноценности администрацией предприятия соблюдено, Иванову должно было быть разъяснено право администрации на его увольнение в случае отказа по ст. 77 п. 7 ТК РФ, если нет – предложены иные пути решения урегулирования возникшего трудового конфликта, в том числе путем предоставления равноценной должности. Однако и в том, и в другом случае Иванову должно было быть разъяснено его право на защиту своих интересов, в том числе и в суде, при положительном решении которого у предприятия возникли бы основания для увольнения Сидорова по ст. 83 п.2 ТК РФ и восстановления Иванова в занимаемой должности.

2. *Медсестру Попову, проработавшую 4 месяца, в связи с медицински­ми показаниями положили в стационар для сохранения беременности. Через три месяца она приступила к выполнению своих трудовых обязанностей, а еще через неделю наступило время ее ухода в отпуск по беременности и ро­дам. После окончания этого отпуска она обратилась к главному врачу с требованием предоставить ей полностью очередной отпуск. Главврач от­казал ей, заявив, что она практически не работала и ежегодный отпуск ей не полагается.*

*Как правильно разрешить спор? Охарактеризуйте все сложившиеся правоотношения.*

Прежде чем приступить к разрешению спора сложившегося необходи­мо проанализировать все условия представленной ситуации.

Итак, рассматривая условие задачи можно сделать вывод, что медсестра Попова работает в больнице первый год, поскольку в условии указано то, что, она проработала 4 месяца. В связи, с чем согласно статьи 122 Трудового кодекса РФ она имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск по истече­нии шести месяцев непрерывной работы в организации. Анализируя далее условие задачи, можно отметить, что по истечении четырёх месяцев непре­рывной работы, она находилась на стационарном лечении в больнице сроком на три месяца. Таким образом, рассматривая комментарий к статье 121 Тру­дового кодекса РФ, можно сделать вывод, что время, которое, Попова нахо­дилась на лечении в стационаре больницы, включается в стаж работы необ­ходимый для ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Рассматривая далее условие задачи, следует отметить, что Попова после возвращения на работу и, проработав неделю, ушла в отпуск по беременности, а по оконча­нии этого отпуска потребовала предоставить ей очередной отпуск. Таким об­разом, рассматривая статью 260 Трудового кодекса РФ, в которой говорить­ся, что перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее жела­нию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации, т.е. её требование является обоснованным, по­скольку она вправе прикрепить очередной отпуск к отпуску по беременно­сти.

Теперь перейдём к разрешению сложившейся ситуации. Итак, как уже было отмечено выше, медсестра Попова имеет право на предоставление оче­редного ежегодного отпуска, по следующим основаниям:

1. Поскольку её стаж работы, необходимый для предоставления оче­редного ежегодного отпуска, превосходит срок, указанный в статье 122 Трудового кодекса РФ, т.е. составляет 4 месяца непрерывной работы и 3 месяца нахождения на лечении в стационаре (статья 121 Трудового кодекса).
2. Поскольку она находилась в состоянии беременности, то ей соглас­но статьи 260 Трудового кодекса РФ должна быть предоставлена га­рантия, предусмотренная данной статьёй, т.е. она имеет право по её желанию на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, независи­мо от стажа работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что претензии главврача боль­ницы, являются необоснованными и противоречащими трудовому законода­тельству РФ, т.е. он своим отказом нарушил права работника, предусмотрен­ные статьями Трудового кодекса РФ.

Прежде чем приступить к характеристике сложившихся правоотноше­ний, необходимо разобраться какие виды правоотношений существуют в тру­довом праве и что лежит в их основе.

Итак, в теории права применяется деление правоотношений на общие и конкретные. Данное деление, применяется и в трудовом праве. При этом, принято считать, что одним субъектов общих правоотношений является го­сударство и для их возникновения не требуется юридических фактов, доста­точно существование правовой нормы. Сюда, прежде всего, относятся кон­ституционные нормы, закрепляющие права и обязанности граждан. Что же касается конкретных правоотношений то, следует отметить следующее, что оно существует одновременно с общим, и возникает при конкретных юриди­ческих фактах.

Следующим основанием для деления является зависимость от состоя­ния входящих в правоотношение прав и обязанностей сторон. Таким образом выделяют динамические и статические правоотношения. Но при этом следу­ет учесть, что одна и та же трудовая связь при одних условия может быть ди­намической, при других - статической. Сущность динамических правоотно­шений заключается в следующем: когда право и обязанность существуют и реализуются или не могут быть реализованы по не зависящим от сторон обстоятельствам, для статических правоотношений сущность заключается в том, что право и обязанность существуют, но в зависимости от каких-то фак­торов не реализуется.

С учётом характера регулируемого поведения субъектов (или их пра­вового положения) и характера соответствующих норм права, все предметно-трудовые правоотношения можно разделить на две группы: Материальные и нематериальные. В первую входят те возникающие в результате действия норм материального права связи, содержание которых составляют субъек­тивные права и обязанности сторон, касающиеся различного рода материаль­ных и нематериальных благ, либо определяющих компетенцию различных органов и лиц в области установления условий труда и его оплаты, примене­ния трудового законодательства и актов локального нормотворчества.

Нематериальные правоотношения делятся на несколько групп:

1. Организационные. В эту группу входят правоотношения, возникающие в процессе организаторской деятельности субъектов трудового права.
2. Процедурные. К ним относятся те юридические связи, содержание которых касается внутреннего порядка работы отдельных органов по рассмотрению вопросов, вытекающих из норм трудового законодательст­ва; порядка осуществления тех или иных действий субъектами трудо­вого права; порядка реализации этими субъектами своих прав и обя­занностей, предусмотренных нормами материального права.
3. Процессуальные. В число трудовых процессуальных норм и отноше­ний включается только те, которые связаны с рассмотрением трудовых споров специальными органами[[12]](#footnote-12).

Теперь перейдём к характеристике, сложившихся правоотношений.

Итак, одним из сложившихся правоотношений является общее право­отношение. Данный вывод строиться на том факте, как уже отмечалось вы­ше, это существование правовой нормы содержащей конкретные права и обязанности граждан. Так, в Конституции РФ в статье 37, закреплено право работника на ежегодны отпуск, а в Трудовом кодексе РФ в статье 260, за­креплено право женщины получить ежегодный отпуск либо до, либо после отпуска по беременности не зависимо от стажа работы. Т.о. право медсестры Поповой закреплено в правовых нормах трудового законодательства, т.е. од­ним из субъектов сложившегося правоотношения является государство.

Рассматривая условие задачи можно отметить, что в сложившейся си­туации также присутствуют и конкретные правоотношения. Они проявляют­ся в следующих юридических фактах: право медсестры Поповой воспользо­ваться своим законным правом на предоставление ежегодного оплачиваемо­го отпуска, её требованием на использование своего права и нарушением за­конных прав работника, предусмотренных трудовым законодательством.

Анализируя далее сложившиеся правоотношения, можно отметить, что среди существуют динамические правоотношения, которые проявляются в том, что право медсестры Поповой существует и закреплено в нормативных актах трудового законодательства и она пытается использовать это право, в своём требовании о предоставлении отпуска. Но как уже отмечалось выше, динамические правоотношения заключаются в том, когда существуют и реа­лизуются не только права работника, но и обязанности работодателя. При этом следует отметить, что в условии задачи указывается на не выполнение своих обязанностей работодателем, возложенных на него трудовым законо­дательством. Но при этом может возникнуть вопрос: Почему тогда между ними сложились динамические правоотношения? Ответ заключается в сле­дующем: Как уже было отмечено выше, права работника, реализуются лишь по его желанию, а обязанность работодателя должна быть реализована все­гда, кроме случаев, когда работодатель не может выполнить их по обстоя­тельствам, не зависящим от его воли.

Следующим сложившимся правоотношением является материальное правоотношение. Данный вывод строиться на том, факте, что в категорию материальных правоотношений входят правоотношения, содержание кото­рых составляют субъективные права и обязанности сторон касающиеся как материальных, так и не материальных благ. Таким образом, можно отметить, что предоставление очередного ежегодного отпуска, относиться к нематери­альным благам, т.е. отношения сложившиеся по этому поводу и указанные в условии задачи относятся к категории материальных правоотношений.

**Список используемой литературы.**

1. Айаман Т.О. Трудовое право: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Киселёв И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. -
М.: Дело, 2003.
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. - М.:
ООО «ТК Велби», ООО «Изд-во ПРОСПЕКТ», 2003.
4. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. Ю.П. Орловского. -
М.: «Инфра - М», 2002.
5. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М.: «Вердикт - 1М»,
1999.
6. Трудовое право. Учебник // Под ред. О.В. Смирнова. - М.: ООО «»ТК
Велби», 2003.

**Нормативные акты.**

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ. М, 2002.
3. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельно­сти» от 12 января 1996 г. № 10 ФЗ
1. Трудовое право. Учебник // под ред. О.В. Смирнова. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. стр. 52 [↑](#footnote-ref-1)
2. Айаман Т.О. Трудовое право: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. стр. 32 [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право. Учебник // под ред. О.В. Смирнова. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. стр. 53 [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право. Учебник // под ред. О.В. Смирнова. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. стр. 65-66 [↑](#footnote-ref-4)
5. Айаман Т.О. Трудовое право: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. стр. 35 [↑](#footnote-ref-5)
6. Айаман Т.О. Трудовое право: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. стр. 34 [↑](#footnote-ref-6)
7. Айаман Т.О. Трудовое право: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. стр. 35 [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовое право. Учебник // под ред. О.В. Смирнова. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. стр. 60 [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Под ред. К.Н. Гусова. – М.: ООО «ТК Велби», ООО «Изд-во ПРОСПЕКТ», 2003. стр. 257 – 259. [↑](#footnote-ref-9)
10. Киселёв И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М.: Дело, 2003. стр. 228-230 [↑](#footnote-ref-10)
11. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. – М.: «Инфра – М», 2002. стр. 375 [↑](#footnote-ref-11)
12. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М.: ООО «Вердикт – М», 1999, стр. 106-141 [↑](#footnote-ref-12)