**Введение**

В настоящее время ни действующее законодательство, ни современная юридическая наука, ни судебная практика так и не выработали однозначного определения понятия «злоупотребление правом». Так, некоторые исследователи полагают, что злоупотребление трудовыми правами можно рассматривать как особый вид правонарушения, не совпадающий с дисциплинарными проступками или имущественными правонарушениями. Другие ученые (А.М. Лушникова) считают что, злоупотребление правом не является правонарушением, формально укладывается в рамки правомерного поведения, но при этом порядок (способы) реализации трудовых прав не соответствует принципам трудового права.

Важным вопросом является вопрос об уведомлении работника о сумме затрат, которую он должен возместить работодателю. Так, если стоимость обучения обычно указывается в соглашении на обучение, то иные затраты (проживание и др.) работнику, как правило, неизвестны. Думается, работодатель должен уведомить работника обо всем объеме затрат в момент увольнения работника, при подписании обходного листа. При этом в случае судебного спора, касающегося возмещения затрат на обучение, работодатель должен представить документы, подтверждающие размер затрат. Такими

документами, как правило, являются авансовые отчеты о командировке работника, а также счета-фактуры, акты выполненных работ, платежные поручения об оплате услуг по договору с образовательным учреждением, в котором проходит обучение работников на курсах по повышению квалификации.

**Самозащита трудовых прав как один из способов реализации права на защиту**

Согласно Конституции Российской Федерации (ч. 2 ст. 45) каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Это право отражается и в отраслевых кодифицированных нормативных актах, в частности ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает право каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Одним из таких способов названа самозащита трудовых прав. Понятие этого способа защиты Трудовой кодекс Российской Федерации не дает, отсутствует оно и в других актах отраслей законодательства. Несмотря на это самозащиту можно определить как меры, предпринимаемые работником для защиты нарушенного права без обращения в государственные органы, уполномоченные обеспечивать защиту прав граждан и рассмотрение споров, связанных с их нарушением. Выделяют следующие признаки, характерные для самозащиты трудовых прав:

1) право на самозащиту возникает в случае нарушения трудовых прав лица;

2) это односторонние, самостоятельные личные действия субъектов трудового права по защите принадлежащих им прав без обращения в юрисдикционные или иные государственные органы;

3) это правомерное поведение субъекта;

4) это выбор форм защиты, не превышающих установленные пределы самозащиты.

Правовое регулирование данного способа защиты осуществляется Главой 59 Трудового кодекса. Несмотря на то, что статья именуется как «Формы самозащиты» в ней названа всего лишь одна из форм самозащиты: отказ работника от выполнения работы. Этот отказ возможен в двух случаях: 1) если работа не предусмотрена трудовым договором и 2) работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Однако есть некоторые исключения, при наличии которых самозащита не может использоваться как способ защиты: «случаи, предусмотренные настоящим кодексом и иными федеральными законами». В частности, возможность отказа от работы предусмотрена ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации при задержке выплаты зарплаты более чем на 15 дней.

Установлен порядок отказа от выполнения работы. Работник обязан известить работодателя о таком отказе в письменной форме. Срок предупреждения не оговаривается, однако предполагается, что оно должно быть заранее до непосредственного прекращения работы. Законодательство предусматривает гарантии на время отказа от работы в виде сохранения всех прав, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Корреспондирующим на право работника использовать самозащиту является обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении им самозащиты трудовых прав.

**Проблема множественности лиц на стороне работодателя**

Любой результат человеческой деятельности несовершенен в той же мере, в какой несовершенен сам человек. Право здесь не является исключением. Следовательно, правовое регулирование никогда полностью не отражает реальные потребности жизни. В силу этого, одна из задач юридической науки — выявлять «белые пятна» в нормативной регламентации той или иной сферы общественных отношений и способствовать их устранению.

Множественность лиц на стороне работодателя возможна в следующих случаях:

— при осуществлении двумя или более лицами совместной деятельности (в сферу которой и привлекается наемный труд), если их объединение не признается самостоятельным субъектом права; примером такого рода может служить простое товарищество или религиозное объединение, не обладающее правами юридического лица;

— при необходимости привлечения наемного труда для обслуживания имущества, находящегося в общей собственности;

— при необходимости привлечения наемного труда для обслуживания объединенного имущества нескольких лиц, не находящегося в общей собственности; в качестве примера можно привести объединение голов скота, принадлежащих членам сельской общины, в одно стадо с наймом пастуха по его обслуживанию, — именно эту форму множественности лиц регулировало вышеупомянутое Постановление Народного комиссариата труда РСФСР;

— при необходимости привлечения наемного труда для реализации общего неимущественного интереса двух или более лиц (например, супруги нанимают няню для ухода за ребенком).

Независимо от формы проявления при существовании множественности лиц на стороне работодателя будут иметь место проблемы, связанные с: 1) заключением трудового договора; 2) осуществлением прав и обязанностей работодателя; 3) ответственностью сторон трудового договора; 4) изменением и прекращением трудового правоотношения.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

— в рамках одного трудового договора на стороне работодателя может присутствовать множественность лиц. Это явление будет возникать в том случае, когда работник реализует свою способность к труду одновременно в пользу нескольких лиц, действуя в общей хозяйственной сфере указанных лиц с их ведома или согласия.

— трудовые отношения с множественностью лиц на стороне работодателя отличаются определенной спецификой как при возникновении, так и при осуществлении и прекращении. Эта специфика должна отражаться и в правовом регулировании; при этом необходимо учитывать характер правовых связей внутри данной множественности. Включение категории множественности лиц на стороне работодателя в поле зрения законодателя представляется насущной необходимостью, поскольку такие отношения вполне могут существовать в реальной действительности, а современное трудовое законодательство их даже не касается. Так, следует определить:

— понятие и отдельные случаи множественности лиц на стороне работодателя — физического лица;

— порядок заключения трудового договора с «множественным» работодателем;

— порядок осуществления прав и обязанностей «множественного» работодателя;

— ответственность сторон трудового договора;

— порядок изменения и прекращения трудового правоотношения при множественности лиц на стороне работодателя — физического лица.

**Отдельные актуальные проблемы применения ст. 249 ТК РФ**

Согласно ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. При применении на практике данной нормы встает вопрос о правовой природе соглашения об обучении. Рассмотрим различные подходы к его разрешению:

1. Соглашение об обучении является гражданско-правовым договором. Данное суждение можно выдвинуть, при использовании аналогии права. В пользу данной позиции может говорить то обстоятельство, что в соответствии со ст. 421 ГК РФ стороны в праве заключить договор, прямо не предусмотренный ГК РФ (принцип свободы договора). Думается, что данная позиция в корне неверна. Согласно ст. 1 ТК РФ отношения по повышению квалификации работников относятся к отношениям, непосредственно связанными с трудовыми. Следовательно, данные отношения входят в предмет трудового права и должны регулироваться сугубо трудовым законодательством. Поэтому, например, недопустима точка зрения, что отдельные условия соглашения об обучении являются существенными и при не достижении согласия по ним соглашение об обучении может считаться незаключенным. Представляется, что к содержанию соглашения об обучении должны быть по аналогии применены правила, которые предъявляются, к содержанию трудового договора, содержащиеся в ст. 57 ТК РФ: отсутствие какого-либо из обязательных условий соглашения об обучении не должно являться основанием для признания соглашения об обучении незаключенным или его расторжения, соглашение об обучении должно быть дополнено недостающими условиями.

2. Соглашение об обучении является ученическим договором. Так, в соответствии со ст. 197 ТК РФ право работников на повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Данное положение позволяет толковать указанный дополнительный договор как ученический. Думается, что соглашение об обучении не является ученическим договором, так как при повышении квалификации не приобретается новая специальность, профессия, квалификация, то есть не предполагается изменение трудовой функции работника, а именно на это направлен ученический договор.

В связи с вышеизложенным, представляется, что соглашение об обучении является самостоятельной правовой формой, направленной на развитие договорного регулирования непосредственно связанных с трудовыми отношений, в соответствии с принципом, предусмотренным ст. 9 ТК РФ.

Другой важнейшей проблемой является вопрос о размере затрат, которые должен возместить работник при увольнении ранее срока отработки, указанного в соглашении об обучении. К затратам на обучение могут быть причислены стоимость обучения и командировочные расходы, связанные с направлением на обучение. Об этом, в частности свидетельствует практика применения трудового законодательства. Так, согласно определению Верховного суда РФ от 28.11.2005 N 81-В05-30 с работника были взысканы наряду со стоимостью обучения также затраты по проживанию, проезду к месту учебы. Однако, такая позиция представляется не совсем верной. Однако здесь стоит помнить о гарантиях, предоставляемых работникам, отправленным работодателем для повышении квалификации. В соответствие со ст. 187 ТК РФ им производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Кроме того, считаю целесообразным дополнить ст. 249 ТК РФ минимальным перечнем уважительных причин, при которых работник может не возмещать работодателю затраты на свое обучение. Думается, такими причинами могут являться случаи утраты трудоспособности работника по состоянию здоровья. Представляется, что совершенствование трудового законодательства в условиях экономического спада должно быть направлено на обеспечение наиболее полной реализации производственной и социальной функций трудового права. В связи с этим при применении ст. 249 ТК РФ необходимо обеспечить разумное согласование интересов работников и работодателей.

**Противодействие злоупотреблению субъективными трудовыми правами**

Злоупотребление субъективным правом может быть как со стороны работодателя, так и со стороны работника. В п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" установлено: "При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза, или руководителем (его заместителем) выборного профессионального союза, или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения профсоюзного органа организации либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа". Характерны и последствия такого поведения: "При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника". Известны случаи, когда лицо само подает заявление об увольнении, скрывая от работодателя значимые факты, а впоследствии предъявляет иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

От работника Трудовое законодательство требует добросовестности только при исполнении своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (абз. 17 ст. 21 ТК), однако не содержит аналогичного требования применительно к реализации и защите работником своих трудовых прав. Отсутствие подобного требования следует рассматривать как пробел трудового законодательства, подтверждением чего служит анализ ситуаций, в которых суд испытывал затруднения при квалификации действий работника как недобросовестных.

Что касается работодателя, он должен руководствоваться при осуществлении своих полномочий принципом «запрета дискриминации в сфере труда», в соответствии с которым «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» (ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК).

Таким образом, злоупотребление субъективным правом в сфере трудовых правоотношений - это такое недобросовестное осуществление сторонами трудового договора субъективных прав, предоставленных Трудовым кодексом РФ, а также иными федеральными законами, при котором управомоченное лицо создает видимость законности собственного поведения, направленного на необоснованное получение организационных, имущественных и иных выгод, сопряженное с обманом другой стороны трудового договора.

Правовыми последствиями злоупотребления субъективными правами являются отказ в защите права и иные неблагоприятные последствия, что должно найти закрепление в законе.

**Трудоустройство работников-инвалидов в период кризиса**

В середине декабря 2006 года Генеральной Ассамблеей ООН была принята Международная конвенция о защите и поощрении прав и достоинства инвалидов, которая 30 марта 2007 г. была принята и нашей страной, так как положения данной Конвенции являются весьма актуальными для России. В Конвенции особо выделен принцип не дискриминации, который в первую очередь должен соблюдаться в области труда и занятости, признания права инвалидов на труд наравне с другими. По официальным данным, численность российских инвалидов превышает 11 млн. человек, и только 15% инвалидов трудоспособного возраста вовлечено в профессиональную деятельность (Парягина,2007). Трудоустройство инвалидов одна из самых сложных и важных проблем современного общества. Какие же возможны пути трудоустройства работников-инвалидов? Конечно же, это всем известные пути поиска работы через службу занятости, самостоятельный поиск работы. Но особо хочется отметить и рассмотреть пути, которые присущи лишь данной группе граждан.

На сегодняшний день квотирование рабочих мест – основная форма трудоустройства инвалидов в РФ.

Организациям, в которых численность работников составляет 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднестатической численности работников не менее 2 и не более 4 % (ст. 21 ФЗ “О социальной защите инвалидов”)

Таким образом, порядок определения квоты для приема на работу инвалидов относится к компетенции регионов. В Республике Татарстан по данному вопросу действует закон “О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите”.

При рассмотрении вопроса о квотировании рабочих мест я бы хотела уделить внимание такой проблеме, как возможность для работодателя вносить платежи вместо выполнения квоты.

В настоящее время у субъектов РФ имеется право устанавливать платежи работодателей за каждого нетрудоустроенного инвалида за счет квоты. На первый взгляд, введения обязанности вносить платежи вместо выполнения квоты – это ограничение прав работодателей, точно такое же, как и установление квоты для приема на работу инвалидов. В соответствии со ст. 55 Конституции РФ и ст. 1 ГК РФ ограничить гражданские права можно только ФЗ, и только при условии защиты конституционно значимых ценностей. Поэтому полномочие по установлению квоты рабочих мест для инвалидов – это полномочие федерального уровня, оно должно быть решено федеральным законодательством. Я, считая, что установление платежей за каждого нетрудоустроенного инвалида это наоборот расширение прав, у работодателей. Появляется право выбора поведения: либо принять инвалида в счет квоты, либо внести обязательный платеж в бюджет субъекта РФ, который может пойти на создание специальных рабочих мест для инвалидов.

**Проблемы продления срочного трудового договора**

На современном этапе развития российского трудового законодательства вопрос о допустимости продления срока действия срочного трудового договора является дискуссионным. Одни юристы полагают, что продление срочного трудового договора на новый срок как общее правило не допускается. Поэтому, если стороны намереваются продолжить трудовые отношения после истечения срока действия трудового договора, им необходимо прекратить действующий трудовой договор и заключить новый на тот же или иной срок. Другие авторы предлагают продлевать срочный трудовой договор по аналогии с гражданско-правовым договором, т.е. вносить изменения в действующий трудовой договор, относительно срока его действия. В этом случае продление срочного трудового договора оформляется путем заключения дополнительного соглашения между сторонами трудового договора об изменении срока его действия.

Основной аргумент юристов, считающих продление срочного трудового договора недопустимым, сводится, как правило, к тому, что законодательство не содержит общих правил, регулирующих процедуру продления срочных трудовых договоров.

Следовательно, если стороны договорятся о продлении трудового договора, то трудовые отношения между ними будут продолжаться за пределами первоначально установленного срока действия договора, и, следовательно, такой трудовой договор согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ будет считаться заключенным на неопределенный срок. Противники подобной точки зрения, в качестве контраргумента, указывают на то, что само трудовое законодательство предусматривает случаи продления срочных трудовых договоров с беременными женщинами (ч. 2 ст. 261 ТК РФ) и с педагогическими работниками (ч. 8 ст. 332 ТК РФ), соответственно, продление возможно.

Представляется, что обе позиции являются спорными. Так, противники продления срочного трудового договора справедливо отмечают отсутствие законодательного регулирования указанной процедуры. Однако они забывают о том, что Трудовой Кодекс допускает изменение по соглашению сторон условий трудового договора, а срок в соответствии со ст. 57 ТК РФ относится к таким условиям. В тоже время, доводы их оппонентов также представляются неубедительными, т.к. приведенные ими примеры относятся только к отдельным категориям работников, поэтому их нельзя принимать за общее правило.

Законодатель разделил основания заключения срочных трудовых договоров на две группы (ч. 1 и 2 ст. 59 ТК РФ). Поэтому представляется обоснованным придерживаться данного разделения, и рассмотреть допустимость продления трудовых договоров с определенным сроком действия применительно к каждой из этих групп. Так, в ч. 1 ст. 59 ТК РФ основанием для заключения срочного трудового договора служит временный характер работы. Поэтому срок действия трудового договора в этих случаях может быть только определенным и ограничиваться временем выполнения указанной работы. Следовательно, в продлении таких договоров нет необходимости, т.к. окончании срока действия трудового договора возможно только по завершению работы. Иначе это будет означать, что работа не носила временного характера и, соответственно, не было основания для заключения срочного трудового договора. Получается, что продление срочных трудовых договоров, заключенных на основании ч. 1 ст. 59 ТК РФ, не допустимо, поскольку это противоречит самому смыслу существования указанных договоров.

Что касается ч. 2 ст. 59 ТК РФ, то в ней основанием для заключения срочного трудового договора служит принадлежность работника к определенной категории лиц. Рассматривая вопрос о допустимости продления данных договоров, следует также обратить внимание на Международные акты, которые согласно ст. 10 ТК РФ включены в систему источников трудового права России. В частности на Рекомендацию МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», в которой предлагается считать договоры о найме на определенный срок и продлевавшиеся один или несколько раз договорами о найме на неопределенный срок. Исключение делается только для случаев когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудящегося, трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок. Однако в соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Следовательно, продление срочного трудового договора, заключенного на основании ч. 2 ст. 59 ТК РФ, противоречит указанной Рекомендации МОТ и не должно осуществляться даже при соглашении сторон об изменении условия о сроке действия трудового договора. Также продление срочных трудовых договоров ставит работника в уязвимое положение, т.к. в случае возникновения трудового спора, его интересы могут оказаться незащищенными. Согласно п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Из данного разъяснения следует, что факт многократности продления срочного трудового договора не будет являться основанием для признания такого договора заключенным на неопределенный срок. Представляется, что на основании вышеизложенного можно сделать вывод о недопустимости продления срочного трудового договора, т.к. подобная процедура не соответствует международному праву и нарушает интересы работника.

**Заключение**

В сфере трудового права неисследованных участков более чем достаточно. Обратимся к одному из них — к вопросу о множественности лиц на стороне работодателя. Категория множественности лиц на стороне работодателя незаслуженно является почти полностью забытой и игнорируемой в современном трудовом праве. Между тем она существовала раньше и существует по сей день. Еще в 1920-х гг. в научной литературе упоминалось как о наличии этого явления, так и о том, что в его регулировании есть определенные пробелы. Имелся даже нормативный акт, в котором была сделана попытка урегулировать частный случай данного вида трудовых отношений, — Постановление Народного комиссариата труда РСФСР от 26 октября 1926 г. № 252/1324 «О порядке найма и условиях труда общественных пастухов (чабанов) и подпасков». В настоящее время российское законодательство и доктрина исходят из того, что работник может заключить один трудовой договор, связанный с реализацией одной трудовой функции, лишь с одним физическим или юридическим лицом. При таком подходе совершенно не учитывается ситуация, когда работник осуществляет одну трудовую функцию, но при этом действует в хозяйственной сфере нескольких лиц, его продукт труда поступает в имущественный комплекс нескольких лиц, и вознаграждение за труд и все необходимые затраты на организацию труда осуществляются за счет средств нескольких лиц. Здесь правами и обязанностями работодателя будут обладать несколько субъектов, но все они окажутся направлены на одного работника и реализацию им одной трудовой функции. Следовательно, работнику противостоит не множество работодателей по отдельным трудовым договорам, а множественность лиц на стороне работодателя в рамках одного трудового договора.

На сегодняшний день право работодателя вносить ежемесячный платеж вместо выполнения квоты предусматривается в Москве, Санкт-Петербурге и Иркутске. Ещё одной формой трудоустройства этой категории граждан является создание специальных рабочих мест. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается субъектами РФ. В законе Республики Татарстан «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите» говорится, что работодателям, выделяющим или создающим рабочие места в соответствии с установленными квотами и количеством резервируемых рабочих мест и трудоустраивающим на эти рабочие места инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, предоставляется приоритетное право на получение инвестиций из бюджета РТ в соответствии с приказом Министерства труда и занятости РТ №88. Компенсации колеблются от 19 до 24 МРОТ в зависимости от отрасли и затрат работодателя на создание специального рабочего места.

**Список использованных источников и литературы**

1. Архипов В.В. Реформа оплаты труда бюджетников: ЕТС, базовые оклады, (ставки), «безбазовая» оплата труда, что дальше? М.: НОРМА, 2007.
2. Мошкович М. ЕТС прощается, но пока не уходит. М.: НОРМА, 2008
3. Скобелкина В.Н. (2002) Трудовое процедурно-процессуальное право / под.ред.В.Н. Скобелкина. Воронеж: изд-во Воронежского государственного универистета, 2007.
4. Ухова Л. Д. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое права. № 6, 2006.
5. Брюхина Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России: Дис. ... канд. юрид. наук, Пермь, 2007;
6. Определение Верховного суда РФ от 28.11.2005 N 81-В05-30 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 10.
7. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63 "О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. № 3.
8. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова "Юридический центр Пресс", 2006.
9. Михайлов А.В. Нетипичные формы дискриминации в трудовой деятельности // Трудовое право. 2007. № 5.
10. Филющенко Л.И. О пределах осуществления трудовых прав. // Спорт: экономика, право, управление. 2007, № 4.
11. Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях. // Трудовое право, 2007, № 10.
12. Парягина О.А. Инвалиды: дискриминация и занятость //Трудовое право. 2007. №4 С.11.
13. Бондарева Э.С. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы//реализации Трудовое право.2007. №8. С.65.
14. Рекомендация Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 22.06.1982 г. № 166. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Т. II. Международное бюро труда. Женева, 1957 - 1990 г.
15. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. № 2. // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.
16. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 31.10.2007 г. № 4413-6. // Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 23.
17. Гражданское право: В 3 т. Т. 1. Учебник. 4-е изд., переработ. и доп. / Отв. ред. А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.
18. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. I: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. – 573 с.
19. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. – №7. – С.42-45.
20. Очерки теории трудового права / М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова. – СПб.: Юр. Центр. Пресс, 2006. – 940с.
21. Трудовое право: Учебник. / Под ред. В.И. Миронова. – М.: Управление персоналом, 2007. – 1152с.