ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра гражданского права и процесса

**Контрольная работа**

На тему: «Особенности рассмотрения трудовых споров о переводах и увольнении с работы»

Санкт-Петербург

2010 год

Содержание

Стр.

Введение………………………………………………………………………….3

1. Трудовые споры, связанные с увольнением работника……………..4

1. 1. Восстановление работника на прежней работе…………….4

1.2. Споры об увольнении по инициативе работника (собственному желанию)………………………………………….5

1.3. Споры об увольнении по инициативе работодателя………..6

2. Трудовые споры, связанные с переводом  работника на другую работу……………………………………………………………...14

3. Завершение трудового спора мировым соглашением

сторон……………………………………………………………...17

Заключение……………………………………………………………………..17

Список литературы…………………………………………………………….19

Введение

Конфликты в сфере трудовых правоотношений могут возникать между сторонами по самым различным причинам (например, недобросовестное выполнение условий трудового договора, невыполнение своих обязанностей, несоблюдение законных интересов, прямое нарушение  гарантированных законом прав). Трудовой конфликт не всегда трансформируется в трудовой спор, а спор редко становится предметом судебного разбирательства.

В подавляющем большинстве случаев  основанием для возникновения трудовых споров является нарушение непосредственно установленных и гарантированных законодательством прав работника (например, невыплата заработной платы в установленном законом порядке — не реже чем каждые полмесяца).

Анализируя основания для возникновения трудовых споров, рассматриваемых судами, можно сделать вывод о том, что наиболее распространенными являются споры, связанные с увольнением работников по различным основаниям, включая споры об изменении формулировок причин и дат увольнения; необоснованными и незаконными переводами работников; применением дисциплинарных взысканий, в том числе и увольнений за нарушение трудовой дисциплины; задержками выплаты заработной платы, а также сопутствующие им споры по возмещению морального вреда и выплате компенсаций за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы; споры по искам работодателей о взыскании с работников причиненного ими материального (имущественного) вреда.

1. Трудовые споры, связанные с увольнением работника

1. 1. Восстановление работника на прежней работе

Статья 394 ТК РФ предусматривает правовые последствия увольнения, произведенного без законного основания или с нарушением установленного законом порядка, либо незаконного перевода на другую работу. И последствия эти достаточно серьезны — работника восстанавливают на прежней работе.

*Восстановление на работе*— это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу.

*Восстанавливаемому работнику*:

а) предоставляется прежняя работа, т.е. работа по той же специальности или в должности с теми же условиями труда, которую он выполнял до незаконного увольнения или перевода;

 б) оплачивается все время вынужденного прогула или производится выплата разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

в) выплачивается по его требованию денежная компенсация морального вреда;

г) восстанавливается непрерывный трудовой стаж, а время оплаченного вынужденного прогула включается во все виды его трудового стажа, в том числе и стаж для очередного отпуска;

д) со дня восстановления работник имеет право на пособие по больничному листу. Также он восстанавливается и в других правах на определенные льготы и гарантии.

Статьей 391 ТК РФ установлен порядок разрешения трудовых споров о восстановлении на работе с прежними условиями труда  независимо от основания прекращения трудового договора, инициативы стороны договора, порядка приема на работу и увольнения, а также от организации, где выполнялась трудовая функция.

**В решении о восстановлении работника указываются:**

- наименование организации;

- должность (специальность) работника;

- все существенные условия труда, при которых ранее выполнялась прежняя трудовая функция.

Увольнение считается произведенным **без законного основания**, если прекращение трудового договора произошло без оснований, предусмотренных соответствующими федеральными законами или ТК РФ, в частности: ст. 77 ТК РФ «Общие основания прекращения трудового договора», ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя», ст. 83 ТК РФ «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Это, прежде всего, относится к тем случаям, когда работника увольняют по основаниям, не указанным в законе, но включенным в индивидуальные трудовые договоры. Например: «Уволен за нарушение корпоративной этики».

Поэтому очень важно знать и уметь правильно квалифицировать основания для расторжения трудового договора в соответствии с нормами ТК РФ или иных федеральных законов, а также понимать, что если невозможно подобрать соответствующее основание из тех, что предусмотрены законом, то и увольнение произвести нельзя.

1.2. Споры об увольнении по инициативе работника (по собственному желанию)

Инициатива работника как основание для расторжения трудового договора является наиболее распространенной причиной прекращения трудовых отношений. При этом  всем хорошо известно, что такое основание нередко используется в тех случаях, когда работодатель намерен избавиться от нежелательного работника. В таком случае возникновению «собственного желания» предшествуют давление, шантаж и даже угрозы в его адрес со стороны работодателя. Как ни парадоксально это звучит, но работники обжалуют в судебном порядке увольнение, произведенное по их «собственному желанию»[[1]](#footnote-1).

 Рассматривая споры, связанные с увольнением по инициативе работника,  суды обращают внимание на следующие обстоятельства:

 а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо лишь в случае  его *добровольного волеизъявления*. Если истец утверждает, что администрация вынудила его подать заявление  об увольнении по собственному желанию, суд тщательно проверяет эти доводы;

б) трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, но лишь с согласия между сторонами (проверяется наличие добровольности согласия работника);

в) работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление. Исключение составляют лишь случаи, когда на его место приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не **может** быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора считается продолженным.

1.3. Споры об увольнении по инициативе работодателя

Одной из существенных гарантий права на труд является установленный ст. 81 ТК РФ ограничительный перечень оснований для увольнения работника по инициативе работодателя. Одни основания относятся ко всем работникам независимо от выполняемых ими трудовых функций и поэтому являются **общими**,другие — лишь к особым категориям работников (например, материально ответственным лицам, руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам, лицам, выполняющим воспитательные функции, и т.п.) и являются **дополнительными**(пп. 4, 7–10 ст. 81 ТК РФ). Некоторые основания связаны с причинами производственного характера и не предполагают наличия вины работника (пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ — ликвидация организации и сокращение численности или штата работников), но в отдельных случаях зависят от его личностных качеств  (подп. «а» и «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ — несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе). Другие же — а их большинство — связаны с виновными действиями (бездействием) работника, и увольнение по некоторым из этих оснований является мерой дисциплинарного взыскания, а следовательно, требует соблюдения специальной процедуры (п. 5; подп. «а», «б», «в», «г», «д» п. 6; п. 10 ст. 81 ТК РФ).

Законом предусмотрены определенные правила по применению каждого из этих оснований, и суды тщательно проверяют их соблюдение.

Главная особенность в делах о восстановлении  на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя состоит в том, что бремя доказывания законности увольнения и соблюдения его порядка лежит на ответчике (работодателе).

 - Рассматривая иски работников, уволенных в связи с *ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем —  физическим лицом***[[2]](#footnote-2)**, суды прежде всего выясняют, действительно ли работодатель прекратил свою деятельность.

Поскольку трудовое законодательство не дает понятия ликвидации организаций, необходимо опираться на положения Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), определяющие порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц. В ст. 61 ГК РФ предусмотрено, что ликвидация юридического лица влечет за собой его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Основанием для ликвидации юридического лица может быть, например,  принятие решения его учредителями или  правомочным органом, признание его банкротом и др. Ликвидация считается завершенной после внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц[[3]](#footnote-3), и этот момент является крайним сроком увольнения работников.

Расторжение трудового договора по п. 1 ст. 81 ТК РФ производится и в случае прекращения деятельности работодателя — физического лица, которое может произойти, например, вследствие признания его банкротом  по решению суда, лишения лицензии на определенные виды деятельности или  им самим принятого решения.

 При  расторжении трудовых договоров по п. 1 ст. 81 ТК РФ важен как сам факт ликвидации, так и соблюдение установленных законодательством о труде процедур и гарантий, что также выясняется судами.

- Однако наибольшее число судебных решений о восстановлении на работе работников, уволенных по инициативе работодателя, принимается при рассмотрении трудовых споров, возникающих *в связи с сокращением численности или штата работников организации[[4]](#footnote-4)*.

Рассматривая такие споры, суды проверяют,  действительно ли имело место сокращение численности или штата работников организации (т.е. обоснованность увольнения).

Нередко работодатель недобросовестно использует указанное основание для того, чтобы избавиться от определенного работника, забывая, что сокращению подлежат не конкретные личности,  а рабочие места по причинам производственного характера. Работники, занимающие ставшие излишними рабочие места, высвобождаются с соблюдением установленных законом гарантий, главной из которых является обеспечение другой работой, имеющейся в организации. Поэтому сокращение рабочих мест и высвобождение в связи с этим рабочей силы еще не означает прекращения трудовых отношений. Возможно, например, изменение трудовой функции работника (с его согласия), направление его на переквалификацию и переобучение и т.п.

На практике имеют место случаи, когда рабочее место (должность) сокращается, и нежелательного работника в связи с этим увольняют. Но поскольку в производственном процессе данная трудовая функция необходима, через некоторое время такую должность опять возвращают в штатное расписание и нанимают нового работника.

Чаще всего руководителя волнует вопрос: насколько быстро можно вернуть сокращенную должность в штатное расписание? Законом такие сроки не установлены, а право определять необходимую численность и штат работника принадлежит работодателю.

Важно доказать лишь то, что в момент увольнения это рабочее место (должность) действительно стало излишним, в связи с чем и было сокращено. Безусловно, если через непродолжительное время должность вернут в штатное расписание и ее займет другой работник, привести суду убедительные доказательства необходимости произведенного сокращения будет нелегко. В

се эти обстоятельства (разумеется, без вмешательства в производственно-хозяйственную деятельность работодателя) внимательно исследуются судами, что позволяет прийти к выводу о необоснованности такого рода увольнений и проведении так называемого фиктивного сокращения. Следовательно, работник должен быть восстановлен на прежней работе (в прежней должности).

Наряду с обоснованностью увольнения суды проверяют соблюдение его правовой процедуры и порядка.

 При рассмотрении споров об увольнении по сокращению численности или штата суды производят следующие действия:

 а) истребуют от работодателя доказательства отказа работника от перевода на другую работу (причем количество таких предложений не устанавливается и не ограничивается) либо же доказательства отсутствия у работодателя возможности перевести работника с его согласия на  другую работу в той же организации[[5]](#footnote-5);

б) выясняют, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права на оставление на работе[[6]](#footnote-6);

в) проверяют, предупреждался ли он о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца. При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении суд вправе изменить дату увольнения (если работник не восстанавливается на работе) с таким расчетом, чтобы трудовой договор прекращался по истечении установленного законом срока предупреждения. Разумеется, период, на который в связи с этим продлен трудовой договор, подлежит оплате по среднему заработку (по аналогии с оплатой за вынужденный прогул);

г) проверяют, участвовал ли в рассмотрении данного вопроса выборный профсоюзный орган — при высвобождении работника, являющегося членом профсоюза[[7]](#footnote-7).

Необходимо отметить, что самое большое число судебных решений, которыми удовлетворены исковые требования работников о восстановлении на работе, — это судебные решения по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя, в основе которых лежит выявление судебными органами**нарушений процедуры увольнения**. И причина такого положения вещей не ограничивается лишь пробелами в законодательстве. Часто работодатели ошибаются даже при применении  вполне четко и конкретно сформулированных правовых норм, видимо, вследствие недостаточного уровня правовых знаний. Распространены и сознательные нарушения установленного порядка увольнения, что свидетельствует, возможно, о низком уровне правовой культуры.

 Нарушением установленного порядка увольнения суды считают:

а) когда увольнение произведено сразу по нескольким различным основаниям;

б) когда увольнение произведено вопреки нормам Трудового кодекса, запрещающим увольнение работников по некоторым основаниям, если возможен их перевод на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя в период отпуска или временной нетрудоспособности[[8]](#footnote-8);

в) когда увольнение по сокращению численности или штата работников произведено без учета норм, устанавливающих преимущественное право на оставление на работе[[9]](#footnote-9);

г) когда увольнение произведено без участия выборного представительного профсоюзного органа работников, если таковое признается обязательным[[10]](#footnote-10);

д) если работник уволен без соблюдения требований о предупреждении при увольнении в связи с истечением срока трудового договора[[11]](#footnote-11);

е) увольнение беременной женщины по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, а также в связи с окончанием срока срочного трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам[[12]](#footnote-12);

е) увольнение женщины, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, по основаниям, не связанным с виновным поведением работника, за исключением полной ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем — физическим лицом, а также в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья[[13]](#footnote-13);

ж) увольнение работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации), произведенное без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав[[14]](#footnote-14). Это относится как к случаям, когда увольнение производится вопреки мнению этих органов, так и к случаям, когда в эти органы работодатель вообще не обращался;

з) увольнение отдельных категорий работников вопреки запрещению и ограничению (т.е. без соблюдения установленных для них гарантий), в частности, увольнение члена профсоюза по п. 2; подп. «б» п. 3; п. 5 ст. 81 Трудового кодекса без  учета мотивированного мнения выборного профсоюзного орган[[15]](#footnote-15), а также увольнение по указанным основаниям руководителей выборных профсоюзных  коллегиальных органов и их заместителей, не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа[[16]](#footnote-16) и бывших руководителей  выборных профсоюзных органов и их заместителей в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий[[17]](#footnote-17);

е) увольнение по инициативе работодателя представителей работников в период ведения коллективных переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, за исключением случаев увольнения за дисциплинарные нарушения[[18]](#footnote-18), а также увольнение представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа[[19]](#footnote-19).

В зависимости от выяснившихся обстоятельств дела суд может выйти за пределы заявленных истцом исковых требований, если признает это необходимым для защиты прав и охраняемых законом интересов истца, а также в других случаях, предусмотренных законом (ст. 195 Гражданско-процессуального кодекса РФ). Например, рассматривая иск о восстановлении на работе, суд разъясняет работнику, что он может заявить дополнительное требование об оплате вынужденного прогула.

*Вынужденный прогул*— это время, в течение которого работник по вине работодателя был лишен возможности работать и получать заработную плату.

 Вопросы, связанные с вынужденным прогулом (установление факта, длительность, размер компенсации и т.п.), практически всегда  рассматриваются судами в делах о восстановлении на работе, а также других делах, связанных с увольнением. Компенсация за вынужденный прогул в настоящее время не ограничена никакими сроками и выплачивается за все фактическое время вынужденного прогула.

2. Трудовые споры, связанные с переводом  работника на другую работу

Переводом работника на другую работу признается изменение его трудовой функции или существенных условий трудового договора. Такой перевод, как правило, допускается только с письменного согласия работника. Нельзя требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Письменная форма как обязательное условие лишь подчеркивает важность добровольности волеизъявления. Безусловно, из общего правила есть исключения и в самих правовых нормах, и в применении их на практике. Некоторые отклонения от соблюдения установленных правил перевода  являются основанием для возникновения споров.

*Перевод считается незаконным,*  если он произведен без достаточных на то оснований либо с нарушением установленного законом порядка.

Основания установлены лишь для отдельных видов переводов. Так, основанием для временного перевода в случае производственной необходимости является наличие предусмотренных законом обстоятельств (например, для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;  для предотвращения несчастных случаев, простоя, а также для замещения отсутствующего работника).  В случае отсутствия оснований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ, перевод признается незаконным.

Незаконными являются переводы, осуществленные с нарушением предусмотренного законом порядка, в частности:

а) перевод на другую постоянную работу, произведенный без согласия работника[[20]](#footnote-20);

б) перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья[[21]](#footnote-21);

в) перевод по инициативе работодателя представителей работников в период ведения коллективных переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство[[22]](#footnote-22);

г) перевод по инициативе работодателя представителей работников, их объединений в период разрешения коллективных трудовых споров[[23]](#footnote-23).

3. Завершение трудового спора мировым соглашением сторон

Споры, рассматриваемые в гражданском судопроизводстве, в том числе и трудовые, могут быть завершены мировым соглашением (ст. 39 ГК РФ).

*Мировое соглашение*— это соглашение сторон о прекращении судебного спора на основе взаимных уступок.

Мировое соглашение можно заключить не только во время судебного разбирательства, но и на других стадиях процесса — при рассмотрении дела кассационной инстанцией, на стадии исполнения судебного решения. Возможность разрешения спора путем мирового соглашения выясняется судьей и в процессе подготовки дела к судебному разбирательству. Контроль за законностью мирового соглашения принадлежит суду: он не утверждает его, если оно противоречит закону или нарушает чьи-либо права и охраняемые законом интересы. Условия мирового соглашения, изложенные стороной в судебном заседании устно, заносятся в протокол и подписываются обеими сторонами, а  представленные в письменном виде — приобщаются к делу. При утверждении мирового соглашения суд выносит определение о **прекращении производства по делу**, в котором указываются его условия.

Утверждение судом мирового соглашения влечет важные правовые последствия:

 а) невозможность вторичного рассмотрения судом того же иска;

б) принудительное исполнение мирового соглашения  по просьбе одной из сторон.

 рудовой спор, рассматриваемый судом, может быть прекращен  и в связи с отказом  истца от исковых требований[[24]](#footnote-24).

Суды обращают особое внимание на проверку условий мирового соглашения по трудовым делам, а также отказа от исковых требований, с тем чтобы они соответствовали нормам трудового законодательства и не нарушали чьих-либо прав и охраняемых законом интересов.

Недопустимо утверждение мирового соглашения в том случае, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права работника или в обход закона направлены на освобождение работодателя от материальной ответственности за вред, причиненный организации.

При решении вопроса о принятии **отказа от иска** о восстановлении на работе или утверждении мирового соглашения сторон по такому иску суд выясняет, не противоречат ли эти действия закону и интересам сторон.

Условия, на которых стороны пришли к мировому соглашению, отражаются в протоколе судебного заседания и подписываются сторонами. Эти условия должны быть ясными, определенными и не допускать различных толкований, чтобы не вызывать споров при  исполнении.

Заключение

Анализируя практику рассмотрения трудовых споров в судах, возникает двоякое понимание. С одной стороны, каждый работник вправе обратиться в независимый судебный орган за правовой защитой, и защита эта действительно осуществляется. Подтверждением тому служит судебная статистика: в подавляющем большинстве случаев иски работников удовлетворяются. Но, с  другой стороны, мы прекрасно понимаем и знаем, что в суды обращаются лишь немногие и только в крайних случаях, хотя нарушения в сфере труда  повсеместно распространены. Почему большинство работников, чьи права игнорируются и нарушаются, предпочитают молчать и не обращаются за судебной защитой.

Среди множества причин наиболее очевидны экономические, социальные, психологические, культурологические и правовые. С точки зрения права, повысить эффективность защиты работников вполне возможно, и  движение в этом направлении уже осуществляется. Прежде всего это совершенствование самих правовых норм, заполнение пробелов законодательства. Как известно, законодательство о труде постоянно обновляется,  готовятся существенные поправки  в ТК РФ и т.д. Большая подготовительная работа ведется по разработке концепции  самостоятельного судопроизводства по трудовым делам, в частности  подготовлен проект Федерального закона «О поэтапном создании специализированных судов по трудовым делам» и разрабатывается  концепция Трудового процессуального кодекса. Учитывая особую специфику трудовых дел, а также все те  финансовые, кадровые и прочие проблемы, которые постоянно испытывают суды общей юрисдикции, представляется необходимым выделение трудового судопроизводства из общей массы  гражданских дел. Если такие специализированные трудовые суды действительно будут созданы и укомплектованы квалифицированными судьями — специалистами в области трудового права, есть все основания рассчитывать на существенное повышение качества рассмотрения трудовых споров, а следовательно — повышение доверия граждан. И тогда, возможно, уменьшится количество неразрешенных конфликтов, которые  работник  сможет разрешить цивилизованным путем в специализированном суде по трудовым спорам.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс.

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 23.07.2010) / Консультант плюс.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» / Консультант плюс.

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // под. ред. В.И. Шкатуллы. – «Норма», 2009 / Консультант плюс.

5. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: практическое пособие. – «Дашков и К», 2008 / Консультант плюс.

6. **Белоусова** **М.В.** Порядок рассмотрения трудовых споров в судах // [Кадровые решения - №11. - 2007](http://www.profiz.ru/kr/11_2007/) / Консультант плюс.

7. Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2007. - № 4 / Консультант плюс.

8. Треушникова М.К. Гражданский процесс. – «Городец», 2007 / Консультант плюс.

1. П. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-1)
2. П. 1 ст. 81Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же. - П. 2 ст. 81. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-5)
6. Там же. - Ст. 179. [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же. - Ст. 82, 180. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же. - ст. 179. [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же. - ст. 82. [↑](#footnote-ref-10)
11. Там же. - ст. 79. [↑](#footnote-ref-11)
12. Ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-12)
13. Там же.- ст. 261. [↑](#footnote-ref-13)
14. Там же. - ст. 269. [↑](#footnote-ref-14)
15. Там же. - ст. 373. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-16)
17. Там же. - ст. 376. [↑](#footnote-ref-17)
18. Там же. -ст. 39. [↑](#footnote-ref-18)
19. Там же. - ст. 405. [↑](#footnote-ref-19)
20. Ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-21)
22. Там же. - ст. 39. [↑](#footnote-ref-22)
23. Там же. - ст. 405. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 23.07.2010) / Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-24)