*ВВЕДЕНИЕ*

Конституция Российской Федерации провозгласила свободу труда и право каждого гражданина на свободное распоряжение своими способностями к труду, которые проявляются в выборе рода деятельности и профессии. Однако, указанные отношения требуют должного правового регулирования, которое осуществляется отраслью российского права – трудовым правом.

Трудовой договор – важнейший институт трудового права, регулирующий порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора. Определение понятия трудового договора дается в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Заключив трудовой договор, гражданин становится работником. Юридический факт заключения трудового договора влечет возникновение взаимных прав и обязанностей для работника и работодателя.

Прекращение трудового договора означает окончание трудовых отношений между работником и работодателем. Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие и от работника и от работодателя, а иногда и от лиц, которые не являются стороной трудового договора. Данный вопрос освещается как в специализированной литературе по трудовому праву, так и в периодических изданиях, посвященных трудовым взаимоотношениям и кадровой политике.

Цель работы – рассмотреть общие основания прекращения трудового договора перечисленные в ст. 77 ТК РФ.

Исходя из цели, мы ставим перед собой следующие задачи:

* изучить литературу и нормативно-правовые акты по данной теме;
* проанализировать классификации оснований прекращения трудовых отношений;
* в заключении сделать вывод.

1. *ПОНЯТИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.*

Прекращение трудового договора означает окончание трудовых отношений между работником и работодателем, юридическим фактом которого является увольнение работника.

В действующем трудовом законодательстве и в юридической литературе наряду с понятием «прекращение трудового договора» встречаются и другие понятия, означающие окончание трудовых связей между сторонами трудового договора (работником и работодателем): «расторжение трудового договора» и «увольнение». Данные понятия близки по значению, однако не идентичны и различаются по своему правовому содержанию. Понятия «прекращение» и «расторжение» употребляются применительно к трудовому договору, а понятие «увольнение» - когда речь идет о работнике.

Так, прекращение трудового договора - это окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем. «Прекращение трудового договора» является самым общим и широким понятием, которое охватывает все случаи окончания действия заключенного трудового договора, прекращения трудового правоотношения (по соглашению сторон; по инициативе работника или работодателя; по требованию уполномоченных третьих лиц; по основаниям, исключающим по каким-либо обстоятельствам возможность продолжения трудовых отношений, и др.). Понятие «увольнение работника», по сути, близко к понятию «прекращение трудового договора», но им не охватываются случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

«Расторжение трудового договора» - более узкое понятие оно представляет собой волевое прекращение трудовых отношений по инициативе одной из сторон трудового договора либо по инициативе определенных органов, имеющих право требовать этого расторжения. Отличие понятия «прекращение трудового договора» от понятия «расторжение трудового договора» состоит в том, что первое охватывает как волевые односторонние и двусторонние действия, так и события, а второе - лишь односторонние волевые действия.

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство которое закреплено в законе, как юридический факт, необходимый для прекращения трудовых отношений. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют единые основания и порядок, но прекращение относится к трудовому договору, а увольнение - к работнику.[[1]](#footnote-1)

1. *КЛАССИФИКАЦИЯ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ*

*ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.*

Предусмотренные законодателем основания увольнения и порядок увольнения по каждому основанию - важная юридическая гарантия права на труд и, как следствие, защита от незаконных увольнений. Прекращение трудового договора правомерно в случае, когда одновременно наличествуют три обстоятельства:

- имеется указанное в законе основание увольнения;

- соблюден порядок увольнения по данному основанию;

- есть юридический акт прекращения трудового договора.

Классифицировать основания прекращения трудового договора можно по:

* субъектам, на которых распространяются данные основания;
* видам юридических фактов;
* способу установления;
* волеизъявлению (инициативе увольнения).[[2]](#footnote-2)

***1. По субъектам*** распространения из всех оснований прекращения трудового договора выделяют:

* общие, т.е. установленные для всех категорий работников;
* дополнительные, т.е. применяемые лишь к некоторым категориям работников, прямо указанным в законодательстве.[[3]](#footnote-3)

*1.1. Общими основаниями* прекращения трудового договора являются следующие:

- соглашение сторон (п.1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77, ст. 71, 81 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (п. 6 ч. 1 ст. 77, ст. 75 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77, ст. 73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77, ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ).

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (п. 10 ч. 1 ст. 77, ст. 83 ТК РФ);

- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77, ст. 84 ТК РФ).[[4]](#footnote-4)

*1.2. Дополнительные основания* увольнения в соответствии с п. 14 ст. 81 ТК РФ предусмотрены п.п. 4, 7 - 9, 10, 13 ст. 81 ТК РФ, ст.ст. 278, 288, 336 ТК РФ, а также специальным законодательством для некоторых категорий работников (государственных служащих, судей и др.).

Например, для руководителей организаций ст. 278 ТК РФ предусмотрены такие дополнительные основания расторжения трудового договора, как:

- отстранение от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

- принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора;

- иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Для совместителей дополнительным основанием прекращения трудового договора может послужить прием на работу работника, для которого эта работа будет основной (ст. 288 ТК РФ).

***2. По видам юридических фактов*** все основания делятся на две группы:

* волевые действия, или инициатива сторон трудового договора;
* события, не являющиеся следствием волевых действий сторон трудового договора.

*2.1. К событиям* относятся следующие основания расторжения трудового договора: истечение его срока или окончание выполняемой работы (п. 2 ст. 77 ТК РФ); смерть работника либо работодателя - физического лица (п. 6 ст. 83 ТК РФ); наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

*2.2. Все иные основания* прекращения трудового договора, предусмотренные законодательством, в основе имеют действия. К таковым, например, относятся такие основания, как: отказ работника от продолжения работы или от перевода (п. 6 - 9 ст. 77 ТК РФ); нарушение установленных законом правил заключения трудового договора (п. 11 ст. 77 ТК РФ); инициатива работника по прекращению трудового договора (ст. 80 ТК РФ); ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); признание работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); совершение работником виновных проступков (п. 5 - 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне (п. 12 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); призыв работника на военную службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); неизбрание на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); признание судом работника либо работодателя умершим либо безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

***3. По способу установления*** основания прекращения трудового договора делятся, в частности, на:

* установленные непосредственно Трудовым кодексом РФ (соглашение сторон (ст. 78), по инициативе работника (ст. 80), по инициативе работодателя (ст. 71, 81);
* установленные федеральными законами для отдельных категорий работников.[[5]](#footnote-5)

***4. По волеизъявлению*** можно выделить пять видов оснований прекращения трудового договора:

* по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
* по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
* по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
* по волеизъявлению третьих лиц (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
* по смешанному волеизъявлению работника, работодателя, третьих лиц (перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу - п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Имеющиеся отличие оснований прекращения трудового договора по волеизъявлению третьих лиц и по смешанному волеизъявлению состоит в следующем. Так, при увольнении работника по основаниям прекращения трудового договора по волеизъявлению третьих лиц не требуется согласия работника и работодателя, тогда как при увольнении работника по основаниям прекращения трудового договора по смешанному волеизъявлению работника, работодателя и третьих лиц необходима выраженная в письменной форме воля трех субъектов.

Классификация оснований прекращения трудового договора необходима для правильного определения и применения порядка увольнения, а также его последствий.[[6]](#footnote-6)

1. *ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ ОДНОЙ ИЗ СТОРОН.*

Трудовой договор прекращается по различным основаниям. Одни из них применяются по инициативе работодателя, другие - по инициативе работника, третьи - по инициативе третьих лиц, четвертые - по основаниям, которые не относятся ни к одной из первых трех групп оснований. Удельный вес различных оснований прекращения трудового договора в общем объеме увольнений неодинаков. Наиболее распространенными основаниями прекращения трудового договора являются увольнения по инициативе работника и по инициативе работодателя.[[7]](#footnote-7) В связи с этим рассмотрим их более детально.

*3.1. ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА.*

Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Вместе с тем, к уважительным причинам увольнения работника по собственному желанию относятся:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность;

- болезнь, препятствующую продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрание на должности, замещаемые по конкурсу;

- зачисление в высшее, среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру либо клиническую ординатуру;

- нарушение администрацией коллективного или трудового договора.

Уважительным признается также повторное увольнение по собственному желанию инвалидов, пенсионеров по старости, беременных женщин, матерей, имеющих детей в возрасте до 8 лет, а также работников, имеющих на своем иждивении трех или более детей, не достигших 16 (учащиеся 18) лет.

При наличии уважительных причин работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении и без уважительных причин.[[8]](#footnote-8)

*3.2. ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.*

Одно из ключевых требований к расторжению трудового договора по инициативе работодателя - наличие оснований, предусмотренных законом. Наиболее распространенные основания содержатся в Трудовом кодексе: в ст. 81 и других статьях, регламентирующих особенности правового положения отдельных категорий работников. Помимо Трудового кодекса имеются и иные федеральные законы, которые регулируют основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В качестве примера можно привести Закон о государственной гражданской службе. Принципиально важно, что никакой иной нормативный правовой акт, кроме федерального закона, не может устанавливать основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Такой подход к увольнению работников повышает уровень их правовой защиты, способствует стабильности трудовых отношений.

Базовой статьей, наиболее широко применяемой при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, является ст. 81 ТК РФ.[[9]](#footnote-9)

1). Все 14 пунктов ст. 81 ТК РФ можно классифицировать ***по сфере их действия*** на *общие* и *дополнительные* основания. При этом к дополнительным основаниям относятся все основания п.п. 7, 8, 9, 10, 12, 13 и 14, а остальные п.п. 1, 2, 3, 5, 6 со всеми его пятью подпунктами (п.п. а – д) и п. 11 предусматривают девять общих для всех работников оснований увольнения.[[10]](#footnote-10)

2). Можно классифицировать на две группы: одни ***основания расторжения*** трудового договора применяются *вне зависимости от вины работника*, другие - *результат виновных действий работника.*

К первой группе оснований относятся основания, предусмотренные в п.п. 1, 2, 3, 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.[[11]](#footnote-11)

Значительное число оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя относится к основаниям, применяемым в результате виновных действий работника. Эти основания изложены в п. 5 - 11 и 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.[[12]](#footnote-12)

3). Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренный Трудовым кодексом, не исчерпывается ст. 81. Имеются и другие статьи Кодекса, в соответствии с которыми расторгается трудовой договор. Одни из них могут иметь отношение, как правило, *ко всем работникам*, другие - *к отдельным категориям работников* ***исходя из условий их труда.***

К первой группе оснований можно отнести ст. 71 ТК РФ, в соответствии с которой расторгается трудовой договор при неудовлетворительном результате испытания.

Вторую группу оснований составляют особенности расторжения трудового договора с совместителями, педагогическими работниками, работниками, работающими у работодателей - физических лиц, и др.[[13]](#footnote-13)

Завершая обзор оснований прекращения трудового договора с работниками по инициативе работодателя, следует отметить, что в соответствии с ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При этом согласно п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от

17.03.2004 г. № 2, так как ст. 3 Трудового кодекса РФ запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Трудового кодекса РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Также при применении оснований для прекращения трудового договора, предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса РФ, следует учитывать, что некоторые основания прекращения трудового договора, предусмотренные указанной статьей (п.п. 5 – 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ), по сути являются дисциплинарными взысканиями.

Учитывая это прекращение трудового договора по указанным основаниям производится в соответствии с процедурой применения дисциплинарных взысканий, установленной нормами главы 30 Трудового кодекса РФ «Дисциплинарные взыскания».

Кроме того, определенными особенностями обладает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками в возрасте до восемнадцати лет. В соответствии со ст. 269 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.[[14]](#footnote-14)

*ЗАКЛЮЧЕНИЕ*

Анализ ТК РФ, а именно главы 13 «Прекращение трудового договора», показывает, что работодатель может проявить инициативу увольнения работника в достаточно ограниченном числе случаев (ст.ст. 71, 81, 278 ТК РФ). В основном прекращение трудового правоотношения без волеизъявления работника невозможно.

На практике чаще всего работников принуждают к увольнению по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Для этого используются различные методы: от психологического давления до наложения необоснованных дисциплинарных взысканий с угрозой уволить «по статье» в случае несогласия «уволиться по-хорошему». Судебная практика по таким делам довольно обширная и в большинстве случаев дела решаются в пользу работника. Поэтому работодатели создают ситуации, которые позволили бы им расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя.

Следует особо остановиться на увольнении за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ). Во-первых, работника зачастую наказывают за неисполнение тех обязанностей, которые не охватывались его трудовым договором (должностной инструкцией). Во-вторых, иногда наказание следует за нарушение обязанностей, которые ни при каких обстоятельствах не являются трудовыми, например, за нарушение Кодекса корпоративной этики и Положения о дресс-коде. Данные внутренние акты работодателя не являются локальными нормативными актами (ст. 8 ТК РФ) и не содержат норм трудового права, обязательных для исполнения. Подобные обстоятельства будут основанием для признания приказов о наложении дисциплинарных взысканий незаконными.

Популярным является также увольнение работника за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ). Чаще всего прогулом работодатель признает вполне правомерное отсутствие на работе, например, когда работник отпросился с работы, причем сделал это в устной форме.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ, работник может обратиться в суд за восстановлением своих нарушенных прав. Если работодатель провел процедуру расторжения не в соответствии с законодательством, суд, рассмотрев материалы дела, может решить, что расторжение трудового договора незаконно и работника необходимо восстановить на работе. Решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. Статьи 211 Гражданского процессуального кодекса РФ и 396 ТК РФ, предусматривая немедленное исполнение судебных решений по указанным в ней делам, направлены на защиту прав работников, нарушенных незаконным увольнением, и на их скорейшее восстановление. Даже поданная работодателем кассационная жалоба не освобождает его от обязанности немедленно исполнить решение суда. Поэтому восстановление на работе происходит немедленно, не дожидаясь вступления в законную силу определения.

Лучший способ в такой ситуации – договориться о приемлемых для всех сторон условиях расторжения трудовых отношений в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и в порядке ст. 78 ТК РФ. Данные нормы предполагают подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором определяется дата его прекращения (ст. 78 ТК РФ). Следует иметь в виду, что в данной ситуации работник вправе рассчитывать на определенные выгоды для себя. С этой целью в дополнительное соглашение часто включают пункт о выплате компенсации работнику. Заметим, что в законодательстве не предусматривается обязательность компенсации при расторжении трудового договора по п.1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, знание работниками своих трудовых прав и обязанностей позволит им противостоять нарушениям в трудовом законодательстве.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Л.В. Парфенова/

*СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ*

Нормативные акты:

1. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2010) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (принят ГД ФС РФ 23.10.2002) (ред. от 30.04.2010) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4532.

Литература:

Анисимов Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон. Книга. // М.: Деловой двор. 2009. 288 с.

Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. Книга. // Юстицинформ. 2008. 456 с.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник // М.: Проспект. 2005. 496 с.

Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор. Учебное пособие. // М.: КНОРУС. 2007. 456 с.

Ершова Е.А. Трудовое право в России. Российская академия правосудия. // М.: Статут. 2007. 620 с.

Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. Книга. 2-е изд, перераб. и доп. // М.: Альфа-Пресс. 2007. 920 с.

Мелихов В.М., Рыженков А.Я., Шаранов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. // Юрайт-Издат. 2007. 524 с.

Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации. Учебно-методический комплекс. // М.: Изд. центр ЕАОИ. 2008. 404 с.

Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. // М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М». 2008. 608 с.

Тихомиров М.Ю. Трудовой договор. Практическое пособие для работодателей и работников. // М.: Издание Тихомирова М.Ю. 2010. 208 с.

Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. Книга. 3-е изд. перер. и доп. // М.: Проспект. 2008. 224 с.

Шиян В.И. Трудовое право. Учебное пособие. // М.: МГИУ. 2008. 172с.

Юридическая практика:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

Комментарий к трудовому кодексу РФ // Отв. ред. Орловский Ю.П. 5-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М». 2009. 1500 с.

1. Анисимов Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон. Книга. // М.: Деловой двор. 2009. С. 62 [↑](#footnote-ref-1)
2. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. Книга. // Юстицинформ. 2008. С. 63 [↑](#footnote-ref-2)
3. Анисимов Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон. Книга. // М.: Деловой двор. 2009. С. 63 [↑](#footnote-ref-3)
4. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. Книга. // Юстицинформ. 2008. С. 87 - 88 [↑](#footnote-ref-4)
5. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. Книга. // Юстицинформ. 2008. С.  57 - 58 [↑](#footnote-ref-5)
6. Анисимов Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон. Книга. // М.: Деловой двор. 2009. С. 65 [↑](#footnote-ref-6)
7. Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. // М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М». 2008. С. 185 – 186. [↑](#footnote-ref-7)
8. Мелихов В.М., Рыженков А.Я., Шаранов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. // Юрайт-Издат. 2007. С. 105 – 106. [↑](#footnote-ref-8)
9. Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. // М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М». 2008. С. 211 [↑](#footnote-ref-9)
10. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник // М.: Изд. «Проспект». 2005. С. 227 [↑](#footnote-ref-10)
11. Там же С. 211 [↑](#footnote-ref-11)
12. Там же С. 220 [↑](#footnote-ref-12)
13. Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. // М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М». 2008. С. 228 [↑](#footnote-ref-13)
14. Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации. Учебно-методический комплекс. // М.: Изд. центр ЕАОИ. 2008. С. 131 - 132 [↑](#footnote-ref-14)