

УДК 349.222:349.226

Индивидуально-договорное регулирование как вид индивидуального правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений**Рахматуллина Р.Н.**

Старший преподаватель кафедры гражданского процессуального права
Казанского филиала Российской академии правосудия

Анализируются нормы Трудового кодекса Российской Федерации и выявляются особенности механизма их реализации на основе достижений науки отечественного трудового права.

Ключевые слова: трудовое право, механизм правового регулирования трудовых отношений, нормативное и индивидуальное правовое регулирование как виды механизма правового регулирования, индивидуально-договорное регулирование как разновидность индивидуального правового регулирования.

30 декабря 2001 г. Федеральным законом Российской Федерации № 197-ФЗ был введен в действие Трудовой кодекс Российской Федерации, который внес много новелл в содержание и методы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений [1].

Настоящая статья посвящена анализу лишь одного из важных видов регулирования обозначенных отношений – индивидуально-договорному. Приступая к анализу этой проблемы, прежде всего необходимо выявить какие виды правовых актов по Кодексу осуществляют регулирование общественных отношений.

Ст. 5 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) определяет, что *регулирование* трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

– нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Следовательно, в ней закреплена система отечественных *нормативных правовых актов*, упорядочивающих вышеуказанные отношения.

Одновременно ст. 9 ТК РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений *в договорном порядке*» (выделено нами), допускает регулирование путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями *коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров*. В этой статье в систему актов, регулирующих исследуемые отношения, включены не только нормативные правовые акты (коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты работодателя), но и трудовой договор, который, по мнению законодателя, также регулирует трудовые и иные непосредственно связанные отношения. Но является ли трудовой договор нормативным правовым актом? Это еще надо обсудить.

Большинство ученых, исследующих признаки нормативного правового акта, в том числе и нормативного локального акта работодателя, признают, что он обладает несколькими специфическими признаками: он исходит от официальных публичных органов, уполномоченных на правотворческую деятельность, т.е. на установление, изменение или отмену правовых норм, которые распространяются на неперсонафицированный круг субъектов, на родовые отношения. С помощью нормативных правовых актов осуществляется *нормативное правовое регулирование* трудовых и тесно связанных с ними отношений.

В ст. 56 ТК РФ *трудовой договор* рассматривается как *соглашение между работодателем и работником*, в соответствии с которым работодатель обязуется представить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Следовательно, он не является соглашением между работодателем (его представителем) и представителями работников, которое имелось ввиду в ст. 5 ТК РФ и детализировалось в ст. 45 того же Кодекса как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, т.е. нормативным правовым соглашением. В трудовом договоре закрепляются *индивидуальные условия труда и отдыха* конкретного работника, регулируются индивидуальные трудовые отношения, а не создаются правовые нормы. В связи с изложенным предлагаем дополнить статьи 15 и 56 ТК РФ указанием на то, что трудовой договор является *индивидуальным* соглашением.

Вместе с тем трудовой договор имеет общие свойства с нормативными правовыми актами. Трудовые и иные договоры, регулирующие индивидуальные отношения, также как и нормативные правовые акты, обладают юридической силой, обязательны для реализации и обеспечиваются мерами государственного принуждения, принимаются в письменной форме и доводятся до сведения соответствующих субъектов в установленном порядке. Эти общие признаки нормативных правовых актов и трудового договора позволяют их отнести к *правовым* актам, созданным в процессе правовой деятельности. Однако трудовой договор не является результатом правотворческой (нормотворческой) деятельности, а является *результатом правореализационной деятельности*, которая имеет свои подвиды: соблюдение, правоприменение, исполнение и использование права.

Широкое распространение в ТК РФ получили не только индивидуальные договоры о труде (трудовой договор, договоры о повышении квалификации, переквалификации, о полной индивидуальной материальной ответственности и т.д.), но и индивидуальные соглашения о временных переводах на другую работу у того же работодателя, о совмеще-

нии профессий, должностей, о совместительстве, о неполном рабочем дне, о сверхурочной работе, об отпуске без сохранения заработной платы и т.д. Если трудовой договор определяет главным образом существенные условия труда, то дополнительными соглашениями вводятся новые условия, необходимость которых возникает в ходе реализации трудового договора. Дополнительными соглашениями может быть дополнен или изменен текст трудового договора, в других случаях они рассматриваются как приложение к трудовому договору. Дополнительные соглашения имеют правовое значение как и индивидуальные договоры о труде, подлежат обязательной реализации сторонами трудового договора. Итак, *соглашения сторон трудового договора об индивидуальных условиях труда также следует рассматривать в качестве правовых актов*.

В теории отечественного права, в том числе и трудового, предложены и другие научные категории для анализа деятельности, которая не является правотворческой. Это «механизм правового регулирования», «индивидуальное правовое регулирование», «индивидуально-договорное регулирование», «индивидуальные правовые акты» [2-8].

Именно эти категории позволяют, на наш взгляд, точнее определить функции обсуждаемых договоров и соглашений о труде, отнеся их под категории индивидуальных правовых актов, осуществляющих *индивидуальное правовое регулирование* трудовых отношений.

Индивидуальные правовые акты обладают специфическими признаками. Они исходят от субъектов права, наделенных, как правило, федеральными законами правом на их принятие, изменение или отмену в целях упорядочения не родовых, а персонифицированных индивидуальных трудовых отношений *путем установления, изменения и прекращения не норм права, а субъективных трудовых прав и обязанностей сторон трудового договора, индивидуальных условий труда*. С помощью индивидуальных правовых актов осуществляется индивидуальное правовое регулирование общественных отношений, т.е. процесс индивидуализации трудового правового статуса сторон трудового договора.

Таким образом, ТК РФ регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений предусматривает с помощью двух видов правовых актов (нормативных и индивидуальных), а в теории права такое регулирование называется нормативным и индивидуальным. Категорией, объединяющей эти два вида правового регулирования, является «механизм правового регулирования общественных отношений». Все индивидуальные правовые акты, осуществляющие регулирование трудовых отношений, реализуют общую функцию – индивидуализации трудового правового статуса сторон трудового договора, но на этом их сходство завер-

шается. Каждая разновидность индивидуального правового акта имеет специфический метод реализации и осуществляется особым субъектом права.

На наш взгляд, в трудовом праве можно выделить, во-первых, *индивидуально-договорной метод* регулирования, осуществляемый сторонами трудового договора посредством индивидуальных договоров и соглашений; во-вторых, *правоприменительный метод*, осуществляемый работодателем посредством приказов (распоряжений); в-третьих, *метод саморегулирования* работником своих трудовых прав и обязанностей посредством заявлений или односторонних действий.

Индивидуально-договорное регулирование, на наш взгляд, следует рассматривать как особый, *самостоятельный вид индивидуального правового регулирования*, который обладает а) *общими чертами для всех видов правового регулирования* (нормативного и индивидуального): правовым характером, обязательным для реализации под угрозой юридической ответственности; б) *общей чертой, свойственной всем видам индивидуального правового регулирования*: направленностью на индивидуализацию правового статуса субъекта права; в) *особыми чертами: договорным характером деятельности субъектов* (работника и работодателя) по установлению, изменению и прекращению субъективных прав и обязанностей путем заключения индивидуальных договоров и соглашений о труде.

Теория индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений была создана в 70-80-е гг. XX века [9-11], в 90-е и последующие годы [12-14].

В современной науке российского трудового права категория «индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений» получила признание со стороны многих исследователей. Ими прежде всего обращается серьезное внимание на сферу индивидуально-договорного регулирования. Это наиболее ярко проявляется в работах М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковой. «Не только для западных законодателей, – подчеркивают они, – но и для российского законодателя на повестку дня вновь встает вопрос поиска оптимального баланса, соотношения государственного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, определения пределов осуществления трудовых прав» [15].

«В качестве самостоятельной важной задачи, – пишет А.Е. Сухарев, – выступает отдельный теоретический и практический анализ тех обобщенных регулятивных моделей, которые были сформированы в процессе поиска законодателем наиболее оптимального соотношения централизованного, локального и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений» [16].

С.Ю. Головина, выявляя принципиальные новеллы ТК РФ, подчеркивает, что произошло сме-

щение акцента от императивного к диспозитивному способу регулирования трудовых отношений. Государство все больше отказывается от властного вмешательства в отношения между работодателем и работником, предоставляя сторонам возможность самим выбрать модель поведения [17].

Обоснуем этот теоретический вывод анализом некоторых правовых норм, расширивших сферу индивидуально-договорного регулирования.

Согласно ст. 72 ТК РФ в редакции от 30 июня 2006 г. № 9-ФЗ [18] *изменение определенных сторонами условий трудового договора*, в том числе перевод на другую работу, *допускается только по соглашению сторон трудового договора*, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. Следовательно, индивидуально-договорной метод был отнесен ко всем видам изменений условий трудового договора. Одновременно закрепляется правило, согласно которому соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается *в письменной форме*.

Ст. 72.1 ТК РФ регулирует два различных вида изменений условий трудового договора: перевод на другую работу, который осуществляется, как правило, только с письменного согласия работника, т.е. индивидуально-договорным методом, и перемещение работника, которое осуществляется работодателем без согласия работника, т.е. правоприменительным методом. При этом закрепляется запрет переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья как при осуществлении индивидуально-договорного метода, так и при правоприменении.

Ст. 72.2 ТК РФ является сложной, поскольку в ней закрепляется право на временный перевод на другую работу, которое реализуется различными правовыми методами.

Часть 1 этой статьи предусматривает: «По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу». Следовательно, ею введен *новый вид временного перевода – временный перевод по соглашению сторон трудового договора*.

Следует подчеркнуть, что в новой норме не указаны основания, при наличии которых можно воспользоваться таким переводом. На наш взгляд, временный перевод по соглашению сторон допускается до одного года по любым основаниям и при наличии любых обстоятельств. Например, на вакантную должность такой временный перевод возможен только до года. На более длительный срок временный перевод возможен, если он осуществляется для

замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Срок временного перевода в этом случае ограничивается выходом на работу отсутствующего работника.

В ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ введена важная норма, связанная с окончанием срока временного перевода по соглашению сторон. «Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным». Из этого следует, что по истечении срока временного перевода работник, как правило, должен быть возвращен на свою основную, постоянную работу, предусмотренную трудовым договором.

Не лишним является и положение, выработанное Пленумом Верховного Суда РФ в пункте 18 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2006 г.), об ограничении индивидуально-договорного метода при реализации временного перевода на другую работу по соглашению сторон: «Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.2 ТК РФ работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья» [19].

Анализ правовых норм о временном переводе на другую работу по соглашению сторон и других статей Кодекса показал, что ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ не регулирует вопрос о досрочном прекращении временного перевода на другую работу по соглашению сторон, в то время как в ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ указывается: «Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня». Следовательно, признако возможным досрочное прекращение, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы и т.д. по инициативе каждой из сторон трудового договора, но при этом вполне оправданно, на наш взгляд, не указываются основания для такого прекращения. Вводится лишь требование о предупреждении в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. На наш взгляд, следует ввести и индивидуально-договорный метод для досрочного прекращения временного перевода по соглашению сторон.

Сфера индивидуально-договорного регулирования была расширена Федеральным законом № 13 от 28 февраля 2008 г., который внес дополнение в ТК РФ, в виде главы 54.1 «Особенности регулиро-

вания труда спортсменов и тренеров», в которую введена ст. 348.4 «*Временный перевод спортсмена к другому работодателю*» [20]. В ней отрегулированы многие вопросы, в свое время обсуждаемые в теории трудового права [21].

На наш взгляд, описанный в этой норме индивидуально-договорный способ регулирования временного перевода работника к другому работодателю целесообразно распространить и на другие сферы трудовой деятельности, особенно при сложных экономических условиях.

Ранее нами указывалось, что ст. 72.2 ТК РФ является сложной по методу ее реализации. Если ч. 1 ст. 72.2 Кодекса закрепила индивидуально-договорный метод регулирования временного перевода у того же работодателя по соглашению работника и работодателя, то ч. 2-4 ст. 72.2 Кодекса закрепляет право работодателя на *временный перевод без согласия работника ввиду чрезвычайных, исключительных обстоятельств*, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Такое право реализуется правоприменительным методом.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) разъяснил: «При применении частей второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя» (п. 17).

Предстоит договориться и о названии перевода, который ранее назывался временным переводом по инициативе работодателя ввиду производственной необходимости. В настоящее время его продолжают называть переводом по инициативе работодателя [22] или переводом ввиду производственной необходимости [23]. На наш взгляд, в названии временного перевода, определенного ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, должно быть отражено главное – цель такого перевода и его ограничители, поэтому можно назвать его как *временный перевод ввиду чрезвычайных обстоятельств*, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Поскольку ст. 72.2 ТК РФ объединяет два разных вида временных переводов, реализуемых различными правовыми способами, на наш взгляд, следует разделить ее на две статьи, что позволит сделать акцент на отличии индивидуально-договорного и правоприменительного методов регулирования.

ТК РФ предусмотрел и реализацию *правоприменительным методом* других норм, осуществляемую работодателем, как правило, единолично, без согласия или учета мнения других субъектов трудового права. Таким методом Кодекс допускает, в частности, перемещение работника на другое рабочее место

(ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ); временный перевод работника при чрезвычайных обстоятельствах (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ); отстранение работника от работы (ст. 76 ТК РФ); сокращение численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ); наложение дисциплинарного взыскания (ст.ст. 192 и 193 ТК РФ); снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ); привлечение работника к материальной ответственности (гл. 39); отказ от взыскания материального ущерба с работника полностью или частично (ст. 240 ТК РФ); требование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения материального ущерба (ст. 247 ТК РФ); возмещение затрат, связанных с обучением работника за счет работодателя, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ) и расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя по п. 1-14 ТК РФ работников, не являющихся членами профсоюзов, а также по п. 1, 4, 6-14 ст. 81 ТК РФ работников – членов профсоюза. Правоприменительная деятельность работодателя осуществляется путем издания приказа (распоряжения).

В теории трудового права на основании анализа норм ТК РФ выявлен новый вид индивидуального правового регулирования, новый метод упорядочения, реализации трудовых отношений, который не получил должного изучения и названия и условно был обозначен как *саморегулирование* работником трудовых прав и обязанностей.

Сфера саморегулирования работником своих трудовых прав, по мнению А.К. Безиной, определяется законом и реализуется самим работником добровольно, без принуждения и участия работодателя (его представителей), т.е. без учета производственных, финансовых и иных подобных условий. Формой реализации таких прав, как правило, является подача работником письменного заявления [24].

Для саморегулирования работником своих прав и обязанностей характерно, что его сфера и круг работников (все или определенные категории работников) определяется федеральными законами, которые наделяются субъективными правами и реализуются путем подачи, как правило, письменного заявления, а работодатель обременяется обязанностью удовлетворить требование работника. При отказе работодателя реализовать эту обязанность работник вправе прекратить трудовые отношения и обратиться в суд с иском о возмещении причиненного ущерба, в частности, вызванного задержкой выдачи трудовой книжки.

Наиболее типичной формой саморегулирования работником своего права является право работника на расторжение трудового договора по своей инициативе, по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ).

На практике не всегда осознается различие двух видов регулирования: индивидуально-договорного и саморегулирования. Например, при реализации ст.ст. 93 и 128 Кодекса права работников должны реализовываться двумя методами. Как правило, права на неполный рабочий день (неполную рабочую неделю), на отпуск без сохранения заработной платы возникают по соглашению сторон трудового договора (индивидуально-договорным методом). И только в случаях, указанных в этих статьях ТК РФ или в других федеральных законах, работодатель обязан оформить реализацию этих прав в соответствии с содержанием поданного работником заявления. Следовательно, только для отдельных категорий работников законом определен метод саморегулирования. На наш взгляд, использование разных методов реализации одного и того же права в одной статье должно быть обозначено в Кодексе хотя бы выделением в статье отдельных абзацев.

Рассматривая *правовой статус работодателя* в процессе индивидуального правового регулирования, можно выявить его различные функции. Во-первых, он является равноправным партнером работника при заключении, изменении и прекращении трудового договора по соглашению сторон; во-вторых, только он может выступать инициатором некоторых индивидуальных соглашений; в-третьих, работодатель выступает и как обязанная сторона в процессе саморегулирования работником трудовых прав; в-четвертых, он наделен соответственно правоприменительными функциями при реализации права на перемещение работников, временные переводы ввиду чрезвычайных ситуаций и расторжения трудового договора по его инициативе и т.д.

Следует подчеркнуть, что *приказ (распоряжение)* в процессе индивидуального правового регулирования также имеет различное правовое значение.

С одной стороны, он всегда является правоприменительным актом. С другой – он носит характер а) *правооформляющего* при индивидуально-договорном регулировании, поскольку соответствующее субъективное право возникает на основании трудового договора или индивидуального соглашения, а при саморегулировании на основании закона и заявления работника; б) *правоустанавливающего*, при расторжении трудового договора или временных переводах по инициативе работодателя; в) *правоинформационного*, когда им доводятся до сведения коллектива нормативные, в том числе локальные нормативные правовые акты.

Итак, в *Трудовом кодексе РФ*, следовательно, закреплено несколько правовых способов реализации индивидуальных прав и обязанностей, индивидуализации *трудоправового статуса сторон трудового договора*: во-первых, посредством индивидуальных договоров (соглашений) работодателя с работником (индивидуально-договорный способ); во-вто-

рых, посредством индивидуально-договорного метода с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; в-третьих, посредством единоличной правоприменительной деятельности работодателя; в-четвертых, посредством правоприменительной деятельности работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; в-пятых, посредством саморегулирования работником своих трудовых прав и обязанностей.

На наш взгляд, индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений является основным способом реализации важнейших принципов трудового права – свободы труда и юридического равенства сторон трудового договора.

В связи с этим предлагается в раздел I «Общие положения» ТК РФ ввести отдельную норму, посвященную индивидуально-договорному регулированию трудовых отношений, его основным, принципиальным вопросам, в частности, закрепить основания для досрочного прекращения действия индивидуальных договоров и соглашений и порядок их оформления. В ней также целесообразно перечислить все статьи особенной и специальной частей Кодекса, допускающих такой способ регулирования.

На наш взгляд, это приведет к единообразному применению значительного числа норм, регулирующих трудовые отношения, и ликвидирует необоснованный разрыв в этой сфере.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации ФЗ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1. ч. 1. – Ст. 3.
2. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М.: Юрлит, 1966. – 184 с.
3. Лазарев В.В. Применение советского права. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1972. – 200 с.
4. Безина А.К. Конституция СССР и индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений рабочих и служащих // Конституция СССР и правовые проблемы совершенствования руководства народным хозяйством. – М.: ИГПАН СССР, 1979. – С. 176-177.
5. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1989. – 183 с.
6. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России – Барнаул: Изд. Алтайского ун-та, 1999. – 156 с.
7. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений. – Барнаул: Азбука, 2008. – 396 с.
8. Минникес И.А. Индивидуальное правовое регулирование: проблемы теории и практики. – Иркутск, 2008. – 60 с.
9. Пашков А.С. Новый этап в развитии трудового права // XXIV съезд КПСС и вопросы теории государства и права. – М.: Юрид. лит., 1972. – 205 с.
10. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих на этапе развитого социализма: дисс... д-ра юрид. наук. – Казань, 1980. – 416 с.
11. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984. – 216 с.
12. Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – СПб., 1993. – 38 с.
13. Затолокина Т.А. Индивидуально-договорный уровень правового регулирования трудовых отношений // Вестник Омского юр. ин-та. – 2004. – № 2. – С. 64-66.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 3-е изд. / Отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. – М.: Юрайт, 2007. – 197 с.
15. Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: ЮЦ Пресс, 2006. – 938 с.
16. Трудовое право России: проблемы теории. Коллективная монография / Под ред. С.Ю. Головиной. – Екатеринбург: ИД УГЮА, 2006. – 254 с.
17. Кодификация российского частного права / Под ред. Д.А. Медведева. – М.: Статут, 2008. – 335 с.
18. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878.
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.
20. Федеральный закон от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2008. – № 9. – Ст. 812.
21. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань. – Изд-во Казан. ун-та. – 1976. – 196 с.
22. Чиканова Л.Н. Трудовой договор // Хозяйство и право. – 2006. – № 10. – С. 3-23.
23. Бриллиантова Н.А. Трудовой договор. Новое в законодательстве // Труд и право. – 2006. – № 24. – 40 с.
24. Безина А.К. Саморегулирование работником своих трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации // Учен. зап. Казан. ун-та. – 2003. – 612 с.

Individual and Pactional Regulation as a Type of Individual Legal Regulation of Labour and Directly Associated Relations

R. Rakhmatullina
The Kazan branch of the Russian academy of justice

The article analyzes the norms of Labour code of the Russian Federation (2001) and studies the peculiarities of the mechanism of their implementation on the basis of scientific achievements in the sphere of domestic labour law.

Key words: labour law, mechanism of legal regulation of labour relations, standard and individual legal regulation as different types of the mechanism of legal regulation.

