

Свобода труда как ценность права и последствия ее реализации

Чикирева И.П.,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права и предпринимательства
Тюменского государственного университета
E-mail: chikireva777@mail.ru

Аннотация. В статье отмечается, что определенная Конституцией свобода труда оказала непосредственное влияние на развитие многообразия форм применения труда. Наибольший объем льгот и гарантий предусмотрен для граждан, деятельность которых оформлена служебным контрактом и трудовым договором, минимальный — для лиц, работающих по договору гражданско-правового характера. Рассмотрены проблемы правового регулирования нетипичных трудовых отношений, труда заемных и дистанционных работников, психологического преследования на работе («моббинга»). Если нетипичные трудовые отношения фактически оформлены гражданско-правовым договором, возможность признания их трудовыми на основании ст. 11 ТК РФ является минимальной. Конституционная свобода труда повлияла на то, что трудовые отношения стали более гибкими, изменившись и количественно (по видам), и качественно (по признакам, субъектам, объекту и содержанию), но изменения должны проходить в определенных пределах, обусловленных социально направленными целями и задачами Конституции РФ и трудового законодательства.

Ключевые слова: свобода труда, правовое регулирование трудовых отношений, формы применения труда граждан, нетипичные трудовые отношения, особенности регулирования труда дистанционных работников, психологическое преследование на работе (моббинг).

Согласно ст. 37 Конституции РФ, труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию¹. На основании ст. 2 ТК РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности².

Развитие социально-экономических отношений в нашей стране с неизбежностью влияет и на отношения, связанные с применением труда граждан.

Определенная Конституцией РФ свобода труда оказала непосредственное влияние на развитие многообразия форм применения труда граждан. Работать человек может и дома, и вне его, и при отбывании наказания, и благотворительно, может осуществлять и предпринимательскую деятельность в целях извлечения прибыли. Отношения, связанные с применением труда граждан, отличаются друг от друга наименованием сторон, источником правового регулирования, спецификой оформления и содержания отношений, особенностью предмета и метода правового регулирования, уровнем социальной защиты. Они могут быть оформлены трудовым договором, договором гражданско-правового характера, служебным контрактом, членством в кооперативе.

На основании ст. 2 Конституции РФ, человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства, поэтому в ст. 7 Конституции РФ провозглашается социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В этом аспекте следует обратить особое внимание на то, что реализация свободы труда в виде избрания определенной формы применения труда влияет на объем социальной защиты граждан. По мере его убывания: наибольшее количество льгот и гарантий предусмотрено для граждан, деятельность которых оформлена служебным контрактом, далее — трудовым договором, членством в кооперативе и самый минимальный — для лиц, работающих по договору гражданско-правового характера, так как трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, на них не распространяются.

Позитивным является то, что в ст. 15 ТК РФ (ред. от 28.12.2013) появилось положение, согласно которому заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В ст. 16 той же редакции ТК РФ конкретизируется, что в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. В соот-

¹ Конституция РФ от 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. 2009. № 4. Ст. 445.

² Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ветствие со ст. 11 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Тем не менее нареканий заслуживает отсутствие четких оснований применения указанной нормы права. На основании ст. 15 ТК РФ к ним можно было бы отнести подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, регулирование конкретного вида поручаемой работнику работы.

Но ситуация осложняется тем, что интенсификация развития экономических отношений и информационных технологий привела к появлению отношений, которые, несмотря на то, что они регулируются трудовым договором, имеют особенности, не свойственные трудовым отношениям, определенным ст. 15 ТК РФ. Им может быть не только не присуще подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, что и ранее было характерно для отношений, связанных с применением домашнего труда, но отсутствие самого выполнения работы на дому. Работник может привлекаться к выполнению работы в интересах работодателя по вызову либо дистанционно или вообще может состоять в трудовых отношениях с одним работодателем, а выполнять свою трудовую функцию на территории другого работодателя, подчиняясь именно его правилам внутреннего трудового распорядка, то есть являться заемным работником.

Если нетипичные трудовые отношения фактически оформлены гражданско-правовым договором, возможность признания их трудовыми на основании ч. 4 ст. 11 ТК РФ оказывается минимальной, что лишает трудящихся социальной защиты.

Но даже и при надлежащем оформлении трудовым договором, нетипичным трудовым отношениям присущи проблемы, обсуждаемые и на практике и в научной среде.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова обосновали позицию о том, что если у трудового отношения отсутствует или модифицирован один или несколько классических признаков (личностный, имущественный, организационный), то его можно характеризовать, как нетипичное. «Так, в отношениях, основанных на договоре о заемном труде, видоизменены личностный и организационный признаки в силу наличия, условно говоря, “двух” работодателей. В трудовых правоотношениях с “компьютерными надомниками” в значительной части видоизменен организационный признак трудового договора. В трудовых отношениях с руководителями организаций в значитель-

ной мере модифицируются организационный и имущественный признаки»³, что было взято за основу последующих научных исследований.

Особенности труда дистанционных работников регулируются гл. 49.1. ТК РФ, введенной Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ, согласно которой дистанционной работой является выполнение определенной трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. Дистанционными работниками, согласно ТК РФ, считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Д. Новинский отмечает, что «для работников преимуществами дистанционной работы являются возможность обеспечения баланса между работой и отдыхом; отсутствие производственных и личностных конфликтов на работе; возможность работать по специальности сразу на нескольких работодателях; минимизация дополнительных расходов (на проезд, питание, бензин и т.п.). Недостатками для них являются отвлекающие факторы, которые могут отрицательно сказаться на качестве и сроках выполнения работы (дети, домашние дела); отсутствие возможностей для профессионального общения и обмена мнениями с коллегами; отсутствие профессионального и карьерного роста, профессиональной конкуренции. Для работодателей преимуществами выступают экономия на аренде помещений и на коммунальных расходах, возможность уменьшения площадей, занимаемых под офис; возможность перенаправления сэкономленных денежных средств на расширение бизнеса. Недостатками — отсутствие контроля над сотрудниками, исполнением ими своих должностных обязанностей; риски несанкционированного “съема” служебной информации третьими лицами; дополнительные расходы, связанные с организацией дистанционных рабочих мест: на криптографическую защиту, обучение работе с ИТ-технологиями и программами, проверку и установку систем связи. А самое главное — ряд вопросов, связанных с налогообложением, имеющих неоднозначное толкование и последствия»⁴.

³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 1. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. URL: <http://uristinfo.net>.

⁴ Новинский Д. Дистанционные рабочие места: плюсы

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе, в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права. Небесспорным является положение о том, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также то, что работодатель обязан исполнять лишь минимальную часть обязанностей, предусмотренных ст. 212 ТК РФ по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников. Множество проблем возникает по вопросам материальной ответственности и работника, и работодателя при применении дистанционного труда.

Разновидностью нетипичных трудовых отношений являются отношения по применению заемного труда. В соответствии с Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ с 01.01.2016 г. ТК РФ будет дополнен ст. 56.1 следующего содержания: заемный труд запрещен. Заемный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), будут установлены гл. 53.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», согласно которой частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством РФ о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий условие, указанное в ч. 1 настоящей статьи, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к:

- физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;
- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, сохраняется место работы;
- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, содержащие условие, указанное в ч. 1 настоящей статьи, как в случаях, пред-

и минусы // Налоговый учет для бухгалтера. 2012. № 6 // СПС «КонсультантПлюс».

усмотренных ч. 2 настоящей статьи, так и в иных случаях, в которых в соответствии с ТК РФ или другими федеральными законами с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры.

Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Статья 341.5 будет устанавливать субсидиарную ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала): по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона⁵.

«Это революционный законопроект, такого нет ни в Европе, ни в Америке», — сказал Председатель Федерации независимых профсоюзов России М.В. Шамаков, комментируя документ. Профсоюзный лидер отметил, что заемный труд приводит к тому, что никаких обязательств у реального работодателя перед работником нет. «Обязательства есть у кадрового агентства, но оно рабочее место работнику не гарантирует. Когда надобность в работнике отпадает, то его увольняют без всякого выходного пособия, а агентство никакой ответственности перед работником не несет», — пояснил он.

По словам главы ФНПР, «Международная организация труда признала заемный труд атипичной формой занятости, подрывающей устои трудового права»⁶.

Помимо названного выше количественного развития трудовых отношений (появления нетипичных трудовых отношений), следует отметить

и их качественное развитие, так как появились новые отношения, связанные с требованием работодателя к соблюдению правил деловой этики, что не охватывается классическим пониманием трудовой функции как работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Н.И. Дивеева отмечает, что «любое трудовое отношение, облачаемое в форму правоотношения, есть обязательство, выражающееся во взаимных субъективных правах и обязанностях его сторон»⁷, акцентирует внимание на том, что личностный характер труда имеет важнейшее значение для характеристики трудовых отношений и «изменения в условиях и в содержании труда предусматривают активизацию человеческого ресурса, при которой естественная неравноценность работников, их личностные качества начинают существенно (прямо или косвенно) влиять на качество и динамику самого трудового отношения, механизм его правового регулирования»⁸. В связи с этим следует обратить особое внимание на отношения, которые чрезвычайно негативно влияют на трудовые отношения вплоть до их прекращения. Они связаны с психологическим насилием на работе и получили название «моббинг». Учитывая то, что на международном уровне и в отдельных странах этой проблеме уделяется повышенное внимание, в России стали появляться исследования в этой сфере, но большая часть из них посвящена психологическим причинам и последствиям данного явления, в том числе в сфере управления персоналом.

С.А. Дружилов в статье «Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций» пишет: «термин “моббинг” употребляется, когда речь идет о притеснениях, унижении и травле человека в трудовом коллективе. Моббинг (mobbing — от англ. глагола to mob — грубить, нападать толпой, стаей, травить) — форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе с целью его последующего увольнения. Традиционно выделяют два вида моббинга: 1) вертикальный — “боссинг” (bossing — от англ. boss — хозяин, шеф), когда психологический террор в отношении работника исходит от начальника; 2) горизонтальный — когда психологический террор исходит от коллег. <...> Российская практика свидетельствует, что кроме указанных выше вертикального и горизонтального моббинга имеет место и так называемый институциональный моббинг, под которым по-

⁵ Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/9276.html>

⁷ Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений. Барнаул: Азбука, 2008. URL: <http://do.gendocs.ru>

⁸ Она же. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008. URL: <http://dissers.ru>

нимается моральное преследование работников с использованием таких институтов, как аттестация персонала, квалификационные экзамены <...> Применительно к деятельности персонала кафедр потенциально к институциональному моббингу может быть отнесен прежде всего определяемый Трудовым кодексом РФ конкурсный отбор преподавателей, предшествующий заключению с ними срочного трудового договора <...> Для реформируемых вузов, экономический кризис для которых усугубляется демографической «ямой» и проблема занятости научно-педагогических кадров становится более острой, институциональный вид моббинга становится реальностью <...> Процент распространения моббинга в сфере образования в два раза выше, чем в других сферах»⁹.

Поддерживая позицию автора указанной статьи, следует отметить, что градация вузов на эффективные и неэффективные, новые требования к их аккредитации, выражающиеся в показателях востребованности научных трудов (индексы цитирования РИНЦ и Хирша) многократно усиливают моббинг в научно-педагогической среде, нередко приводящий к тому, что устраивается «показательная воспитательная работа» для стимулирования работы окружающих коллег. Перед попавшим в такую ситуацию сотрудником ставятся объективно сложновыполнимые в короткие сроки требования, проводится публичное порицание и осуждение, приводящее к возникновению у работника сильного стресса, психологической подавленности, резкому ухудшению состояния здоровья, что в конечном счете вынуждает его подать заявление о переводе на другую работу или увольнении.

Психологическое насилие на работе тесно связано с трудовыми отношениями, так как именно для исполнения трудовой функции работник ходит на работу. В соответствии п. 26 ч. 1 Европейской социальной хартии от 03.05.1996 (пересмотренная), все работники имеют право на защиту своего достоинства в период работы. В ст. 26 Хартии в целях реализации данного права предписано содействовать предотвращению издевательских по своему характеру, явно враждебных и оскорбительных действий, направленных против отдельных работников на их рабочем месте или в связи с их работой и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения¹⁰.

Несмотря на то, что ТК РФ прямо не предусматривает названной обязанности, в ст. 1 указано, что основными задачами трудового законодательства

являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе по организации труда и управлению трудом, в ст. 2 обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности указано в качестве принципа трудового права, то есть достоинство работника тоже является ценностью права, требующей защиты. Моббинг является грубым нарушением указанных ценностей, поэтому уволившийся работник, пострадавший от психологического насилия на рабочем месте, вправе предъявлять в судебном порядке требования к причинителю ущерба о компенсации материального и морального вреда. Но при переводе вследствие моббинга на другую работу в этой же организации работник практически лишается такой возможности, так как обращение в суд может многократно усилить психологические насилие и привести к расторжению трудового договора.

На государственной гражданской службе, в крупных корпорациях, а также во многих вузах приняты кодексы этики или правила служебного поведения, относящиеся к локальным нормативным актам, например, в Тюменском государственном университете принят Кодекс корпоративной культуры, который разработан в целях развития в сознании сотрудников и обучающихся понимания важности корпоративной культуры для успешной деятельности. Университетский Кодекс соответствует общепринятым этическим нормам, является основой саморегулирования поведения и деятельности всех членов коллектива, призван способствовать выполнению миссии и достижению стратегических приоритетов Тюменского государственного университета¹¹. В ст. 21 и 22 ТК РФ, а также в правилах внутреннего трудового распорядка организаций указывается обязанность соблюдения локальных нормативных актов и работниками и работодателем. Поэтому в локальных нормативных актах следует предусматривать нормы, обеспечивающие права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

В заключение следует отметить, что конституционная свобода труда повлияла на то, что трудовые отношения стали более гибкими, изменившись и количественно (по видам), и качественно (по признакам, субъектам, объекту и содержанию), но изменения должны проходить в определенных пределах, обусловленных социально направленными целями и задачами Конституции РФ и трудового законодательства.

⁹ Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций // Психологические исследования. 2011. № 3 (17). URL: <http://psystudy.ru>

¹⁰ Европейская социальная хартия, от 03 мая 1996 г. (пересмотренная) // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Кодекс корпоративной культуры Тюменского государственного университета. URL: <http://www.utmn.ru/otymngu/ofitsialnye-dokumenty/>

Список литературы:

1. Алмаева Ю.О. Реализация и защита прав работников как основа правовой политики в сфере труда // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 2 (3). С. 210–215.
2. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений. Барнаул: Азбука, 2008. 248 с.
3. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008. 45 с.
4. Дружиллов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций // Психологические исследования. 2011. № 3 (17). URL: <http://psystudy.ru>
5. Курсова О.В., Плужник И.Л. Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 3 (4). С. 186–195.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 1. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.
7. Новинский Д. Дистанционные рабочие места: плюсы и минусы // Налоговый учет для бухгалтера. 2012. № 6 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Романовский Г.Б. Принципы правотворческой политики в Российской Федерации: проблемы реализации // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 2 (3). С. 45–50.

Freedoms of work as value of the right and consequence of its realization

Chikireva I.P.,

PhD in Law, associate professor of the Department
of Labour law and commercial of the Tyumen state university
E-mail: chikireva777@mail.ru

Abstract. *In article it is noted that freedom of work defined by the Constitution, had direct impact on development of variety of forms of application of work. The greatest volume of privileges and guarantees is provided for the citizens which activity is issued by the service contract and the employment contract, minimum — for the persons working on the contract of civil character. Problems of legal regulation of the atypical labor relations, work of loan and remote workers, psychological prosecution at («mobbing») work are considered. If the atypical labor relations are actually issued by the civil contract, possibility of recognition their labor on the basis of article 11 of the Labour code is minimum. The constitutional freedom of work affected that the labor relations became more flexible, having changed and quantitatively (by types), and is qualitative (on signs, subjects, object and the contents), but changes have to take place in the certain limits caused by socially directed purposes and tasks of the Constitution and the labor legislation.*

Keywords: *Freedom of work, legal regulation of the labor relations, forms of application of work of citizens, the atypical labor relations, features of regulation of work of remote workers, psychological prosecution at work (mobbing).*

References:

1. Almaeva Yu.O. Realizaciya i zashchita prav rabotnikov kak osnova pravovoj politiki v sfere truda // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 2 (3). S. 210–215.
2. Diveeva N.I. Teoreticheskie problemy individual'nogo pravovogo regulirovanija trudovyh otnoshenij. Barnaul: Azbuka, 2008. 248 s.
3. Diveeva N.I. Teoreticheskie problemy individual'nogo pravovogo regulirovanija trudovyh otnoshenij: avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk. SPb., 2008. 45 s.
4. Druzhilov S.A. Psihologicheskij terror (mobbing) na kafedre vuza kak forma professional'nyh destrukcij // Psihologicheskie issledovanija. 2011. № 3 (17). URL: <http://psystudy.ru>
5. Kursova O.V., Pluzhnik I.L. Pravovoj ideal i pravovoj vakuum: k voprosu o zashchite rabotnika ot psihologicheskogo nasiliya v Rossii // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 3 (4). S. 186–195.
6. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava. T. 1. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Statut, 2009. 879 s.
7. Novinskij D. Distancionnye rabochie mesta: pljusy i minusy // Nalogovyj uchet dlja buhgaltera. 2012. № 6 // SPS «Konsul'tantPljus».
8. Romanovskij G.B. Principy pravotvorcheskoj politiki v Rossijskoj Federacii: problemy realizacii // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 2 (3). S. 45–50.