

РАЗВИТИЕ ТРУДОПРАВОВОЙ КОНСТРУКЦИИ ПЕРЕВОДА РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Балицкий Кирилл Степанович

Преподаватель кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург),
e-mail: kirill-master@list.ru

Рассматриваются вопросы эволюции отечественного правового регулирования перевода работника на другую работу с конца XIX до начала XXI в. Проанализированы сходство и различия в этой части дореволюционного законодательства и всех кодифицированных актов о труде, включая Трудовой кодекс РФ.

Ключевые слова: трудовой договор, перевод на другую работу, работник, работодатель, трудовое законодательство

THE EVOLUTION OF A LABOUR-LAW FRAMEWORK OF TRANSFERRING THE EMPLOYEE TO ANOTHER JOB

Balitskiy Kirill

Urals State Law University (Yekaterinburg),
e-mail: kirill-master@list.ru

The article is devoted to the evolution of the domestic legal regulation of transferring the employee to another job since the end of 19th to the beginning of the 21st century. The similarities and differences of the relevant provisions in the pre-revolutionary legislation and all codified acts on labor, including the current RF Labour Code, are analyzed.

Key words: employment contract, transfer to another job, employee, employer, labor legislation

Отечественное трудовое законодательство прошло долгий путь развития от фрагментарных норм, регулирующих правоотношения в сфере труда, часто выдержанных в строго идеологическом ключе, до подробных нормативных предписаний, отвечающих потребностям современного общества. Не стали исключением и нормы трудового права, регламентирующие изменение трудового договора, заключаемого между работником и работодателем, в частности нормы о переводе работника на другую работу.

Одним из первых российских нормативных правовых актов, регулирующих отношения между работником и работодателем, были Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих от 3 июня 1886 г. (далее – Правила 1886 г.)¹, которые имели статус закона. Согласно ст. 21 Правил отношения между работником и работодателем (в то время – между рабочим и фабрикой) оформлялись выдачей работнику расчетной книжки. В ст. 24 Правил были закреплены условия, которые обязательно нужно было включить в расчетную книжку. Интересно, что в числе условий не назывались должность работника или вид деятельности, для выполнения которой он поступает на фабрику.

¹ URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1886.pdf>.

Вместе с тем в соответствии с п. «д» ст. 24 Правил 1886 г. в расчетную книжку могли быть включены прочие условия найма, которые договаривающиеся стороны считали важными. Таким образом, данные Правила, по сути, ввели письменную форму заключения договора личного найма¹.

В Правилах 1886 г. напрямую не говорилось о том, что изменение условий найма должно оформляться внесением соответствующих изменений в расчетную книжку работника. Однако это следует из формулировок ст. 21, 24 Правил. Кроме того, данные Правила не содержали требований о необходимости получения согласия работника на такие изменения, исходя из чего можно сделать вывод, что для этого было достаточно волеизъявления работодателя.

В первом систематизированном отечественном нормативном правовом акте, регулирующем правоотношения в сфере труда, – Уставе о промышленном труде 1913 г. (далее – Устав 1913 г.)² – отсутствовал термин «перевод на другую работу», однако был впервые закреплен более широкий термин «изменение в условиях договора найма». Так, в соответствии со ст. 53 Устава 1913 г. запрещалось вносить какие-либо изменения в данный договор («понижать заработную плату», «изменять правила урочной работы» и т. д.) в одностороннем порядке по инициативе как работника, так и работодателя (рабочего и предприятия).

Исключение составлял случай, когда работник был нанят на неопределенный срок. Условия заключенного с ним договора могли быть скорректированы работодателем после предупреждения работника об этом за две недели. Вместе с тем, как отмечают А. М. Лушников и М. В. Лушникова, договор найма мог быть изменен в любой момент по соглашению работника и работодателя, так как Устав 1913 г. не содержал прямого запрета на это³.

Важно указать, что в соответствии с Уставом 1913 г. (как и согласно Правилам 1886 г.) заключение договора найма должно было происходить путем выдачи рабочему расчетной книжки, в которой «означались условия найма, а также отмечались все производимые с рабочим расчеты и делаемые с него денежные взыскания за прогул и неисправную работу» (ст. 48, 95). В ст. 98 Устава 1913 г. перечислялись условия, которые следовало обязательно включить в расчетную книжку (в частности, срок найма и вида на жительство, размер заработной платы, основания ее исчисления и сроки платежей и т. д.). В этом нормативном акте, как и в его предшественнике, прямо не говорилось, что изменение условий найма должно было оформляться внесением соответствующих поправок в расчетную книжку работника, однако такой вывод можно сделать на основе положений ст. 48, 95, 98 Устава.

В Кодексе законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г. (далее – КЗоТ 1918 г.)⁴ был впервые закреплен термин «перевод на другую работу». В соответствии со ст. 41, 42 КЗоТ 1918 г. трудящийся мог быть переведен:

на другую работу в пределах предприятия, учреждения или хозяйства, где трудящийся работал;

в другое предприятие, учреждение или хозяйство, расположенное в той же или иной местности. Данный вид перевода назывался «переводом, сопровождающимся

¹ Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 22; Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 2000. С. 130.

² URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm#1>.

³ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учеб. в 2 т. М., 2009. Т. 2. С. 227.

⁴ Собрание узаконений РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

перемещением трудящегося в другое учреждение, предприятие или хозяйство». Таким образом, в КЗоТ 1918 г. был впервые зафиксирован и термин «перемещение».

Для перевода работника предприятию, учреждению или хозяйству было достаточно издать постановление (аналог современного приказа о переводе работника на другую работу). Получения согласия трудящегося на перевод по КЗоТ 1918 г. не требовалось. Это объясняется тем, что основанием возникновения трудовых отношений в тот период выступал не трудовой договор, а трудовая повинность (точнее, направление на работу Отдела распределения рабочей силы), которая устанавливалась для всех граждан РСФСР (ст. 1 КЗоТ 1918 г.) за исключением отдельных категорий граждан, которые не подлежали трудовой повинности или временно от нее освобождались (ст. 2–4 КЗоТ 1918 г.).

Некоторой гарантией для работника при переводе выступало условие ст. 40 КЗоТ 1918 г., согласно которой перевод трудящихся был возможен только «в интересах дела». Кроме того, постановление о переводе могло быть обжаловано заинтересованными лицами или организациями (сторонами) сначала в местный или областной отдел труда, а затем в Народный комиссариат труда (ст. 43, 44 КЗоТ 1918 г.). Можно сделать вывод, что при возникновении спора о правомерности перевода работника работодателю надлежало доказать наличие объективной производственной необходимости такого перевода. Работодатель также был обязан уведомить Отдел распределения рабочей силы о переводе работника на работу в другую организацию, расположенную в той же или иной местности.

Если не хватало добровольцев для исполнения срочных общественно необходимых работ, областной отдел труда по соглашению с соответствующим профессиональным объединением и с утверждения Народного комиссариата труда был вправе перевести требуемое количество работников из их организации в другую организацию, расположенную в той же или иной местности (ст. 45 КЗоТ 1918 г.).

Кодекс законов о труде РСФСР от 9 ноября 1922 г. (далее – КЗоТ 1922 г.)¹ в отличие от КЗоТ 1918 г. в качестве основания возникновения трудовых отношений (именно в данном кодексе в ст. 45 был впервые законодательно закреплен термин «трудовое отношение») устанавливал трудовой договор, а не трудовую повинность (ст. 27).

Под переводом в КЗоТ 1922 г. понималось изменение рода работы, для которой был принят работник, или его места работы. В силу ст. 36 КЗоТ 1922 г. наниматель не мог требовать от нанявшегося выполнения работы, не относившейся к тому роду деятельности, для которой последний был нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде. Таким образом, по общему правилу перевод работника на другую работу у одного и того же работодателя был возможен только с согласия работника. Данное положение впоследствии нашло отражение и в постановлении Народного комиссариата труда СССР от 10 апреля 1930 г. «О переводе на другую работу».

В ряде статей КЗоТ 1922 г. предусматривались исключения из правила о запрете поручения работнику работы, не обусловленной его трудовым договором. Именно они и составляли содержание понятия «перевод на другую работу». К их числу относились:

1) перевод работника (нанявшегося, трудящегося, рабочего, служащего) на другую работу в рамках того же предприятия, если временно отсутствовала работа, для

¹ Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

которой он был приглашен. Поручаемая работнику работа должна была соответствовать его квалификации. Получения согласия на перевод не требовалось, однако при отказе работника от выполнения этой работы наниматель обладал правом уволить его с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного заработка (ст. 36 КЗоТ 1922 г.). По смыслу абз. 2 ст. 36 КЗоТ 1922 г. подобный перевод мог быть только временным, пока на предприятии не появлялась работа, для выполнения которой был принят работник;

2) перевод работника из одного предприятия в другое, в том числе расположенное в иной местности. Такой перевод был возможен только с согласия работника, в противном случае трудовой договор расторгался с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного заработка (ст. 37 КЗоТ 1922 г.);

3) перемещение из одной местности в другую, в том числе вместе с предприятием. Указанный перевод тоже был возможен только с согласия работника, иначе трудовой договор расторгался с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного заработка (ст. 37 КЗоТ 1922 г.). Как видим, в КЗоТ 1922 г. под перемещением работника понималось изменение местности, в которой он работал, в том числе вместе с работодателем;

4) в исключительных случаях для предотвращения угрожающей опасности допускался временный перевод работника на другую работу, в том числе не соответствующую его квалификации. Сроки перевода в КЗоТ 1922 г. установлены не были, согласия работника не требовалось. Однако если временная работа оплачивалась выше, чем та, на которую был приглашен нанявшийся, то оплата производилась по высшей ставке (ст. 36 КЗоТ 1922 г.).

Важной гарантией для работников была норма ст. 64 КЗоТ 1922 г., по которой, если нанявшийся переводился на работу, оплачивавшуюся ниже, за ним сохранялся его прежний заработок в течение двух недель со дня перевода. Кодекс также закреплял ряд гарантий работникам в случае изменения их места жительства в связи с переводом на работу в другую местность. Согласно ст. 82 работнику должны были возмещаться расходы по переезду на новое место жительства, выдаваться суточные за время переезда и дополнительно за шесть дней в размере не ниже 1/24 месячного заработка в день, единовременное пособие в размере его месячного оклада по месту прежней службы, а в случае переезда с ним его семьи – дополнительное единовременное пособие в размере не ниже 1/4 его месячного заработка на каждого члена семьи.

Норма ст. 82 КЗоТ 1922 г. была скорректирована постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 5 марта 1928 г.¹, в соответствии с которым за перемещаемым сохранялся фактический заработок, ему возмещались расходы по переезду, выплачивались суточные из расчета 1/30 месячного заработка за время пребывания в пути и дополнительно за шесть дней, единовременное пособие в размере месячного заработка по месту прежней работы, а в случае переезда семьи – дополнительное единовременное пособие на каждого члена семьи в размере 1/4 пособия самого перемещаемого.

В постановлении ЦИК СССР и СНК СССР от 9 ноября 1927 г. «О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности»² были определены условия и порядок оплаты пособий и расходов по переезду, а также некоторые исключения из общих правил. Так, работнику, переводимому по распоряжению работодателя на

¹ Собрание узаконений РСФСР. 1928. № 31. Ст. 228.

² Собрание законов СССР. 1927. № 65. Ст. 660.

иное место работы, в частности если перевод был связан с необходимостью перемещения постоянного места жительства, выплачивалось единовременное пособие в размере месячного фактического заработка по месту прежней работы к моменту выезда, а в случае переезда членов его семьи – также единовременное пособие в размере 1/4 пособия самого переводимого на каждого члена семьи (п. «г» ст. 2).

В примечании к ст. 114 КЗоТ 1922 г. было указано, что непрерывность работы, дававшая право на очередной отпуск, не нарушалась в случае перевода трудящегося по распоряжению администрации из одного предприятия или учреждения в другое или при его переходе из одного государственного учреждения или предприятия в другое без перерыва в работе.

В первоначальной редакции Кодекса законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г.¹ (далее – КЗоТ 1971 г.) был закреплен термин «перевод на другую работу», под которым в соответствии с ч. 1 ст. 25 понимался:

- 1) перевод работника (рабочего и служащего) на другую работу у того же работодателя (на том же предприятии, в учреждении, организации), т. е. перевод на другую работу, не обусловленную трудовым договором;
- 2) перевод работника к другому работодателю;
- 3) перевод работника в другую местность, в том числе с прежним работодателем.

В КЗоТ 1971 г. понятие «перемещение» впервые приобрело современное значение. Оно подразумевало не вид перевода работника на другое предприятие, в учреждение или хозяйство, расположенное в той же или иной местности (КЗоТ 1918 г.), либо из одной местности в другую, в том числе вместе с предприятием (КЗоТ 1922 г.), а изменение рабочего места работника в рамках одного работодателя без изменения существенных условий труда (ч. 2 ст. 25 КЗоТ 1971 г.). В силу ч. 1 ст. 25 КЗоТ 1971 г. перевод на другую работу допускался только с согласия работника, за исключением трех случаев временного перевода на другую работу (в смысле изменения работы, обусловленной трудовым договором), когда получения такого согласия не требовалось.

1. Работник временно переводился на другую работу в случае производственной необходимости (при этом оплата соответствовала выполняемой работе, но не должна была быть ниже среднего заработка на прежней работе) (ст. 26 КЗоТ 1971 г.):

для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий (на срок, не превышающий одного месяца);

для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях (на срок, не превышающий одного месяца);

для замещения отсутствующего работника (на срок, не превышающий одного месяца в течение календарного года).

2. В случае простоя работники могли быть переведены с учетом их специальности и квалификации на другую работу у того же работодателя или к другому работодателю, расположенному в той же местности. Срок перевода не мог превышать одного месяца. При переводе работников на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за рабочими и служащими, выполнявшими нормы выработки, сохранялся средний заработок по прежней работе, а за рабочими и служащими,

¹ Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

не выполнявшими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохранялась тарифная ставка (оклад) (ст. 27 КЗоТ 1971 г.).

3. В качестве дисциплинарного взыскания за нарушение работником трудовой дисциплины его могли перевести на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или сместить на низшую должность на тот же срок (п. 4 ч. 1 ст. 135 КЗоТ 1971 г.). Данное дисциплинарное взыскание было исключено из кодекса Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1¹.

Необходимо отметить, что согласно ст. 28 КЗоТ 1971 г. при простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускался перевод квалифицированных рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

Впоследствии указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г.² в КЗоТ 1971 г. были внесены изменения. В частности, ст. 25 была дополнена ч. 3 следующего содержания: «В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда – систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других – работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца». При этом если прежние существенные условия труда не могли быть сохранены, а работник не соглашался на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращался по п. 6 ст. 29 КЗоТ 1971 г.

В остальном рассмотренные положения КЗоТ 1971 г. относительно перевода работников на другую работу за 30 лет действия кодекса изменений не претерпели.

В первоначальной редакции Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. был закреплен термин «перевод на другую постоянную работу», под которым в соответствии с ч. 1 ст. 72 понимались:

- 1) изменение трудовой функции работника;
- 2) изменение существенных условий трудового договора;
- 3) перевод на постоянную работу в другую организацию;
- 4) перевод в другую местность вместе с организацией.

Такие формулировки обладали рядом недостатков с точки зрения юридической техники. Например, употребление словосочетаний «изменение трудовой функции работника» или «изменение существенных условий трудового договора» нарушают логическое правило деления понятий, поскольку понятие «существенные условия трудового договора» шире понятия «трудовая функция». Согласно абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ в прежней редакции, действовавшей до 6 октября 2006 г., одним из существенных условий трудового договора было условие о наименовании должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации, т. е. трудовая функция. Кроме того, представляется нецелесообразным использование конструкции «перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя», поскольку очевидно, что в ряде случаев инициатором перевода (например, изменения трудовой функции) может выступить и работник.

Перевод работника на другую постоянную работу в виде изменения существенных условий трудового договора был конкретизирован в чч. 1–4 ст. 73 ТК РФ:

¹ Рос. газ. 1992. 6 окт.

² Ведомости ВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.

«По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции». Работодатель обязан был уведомить работника об изменениях не менее чем за два месяца до их введения. «Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья». При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от нее трудовой договор прекращался в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

При этом временный перевод работника по инициативе работодателя на работу, не обусловленную трудовым договором, согласно ст. 74 ТК РФ в прежней редакции был возможен только в случае производственной необходимости, к которой относились:

- 1) предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- 2) предотвращение несчастных случаев;
- 3) предотвращение простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом);
- 4) предотвращение уничтожения или порчи имущества;
- 5) замещение отсутствующего работника.

Продолжительность перевода для замещения отсутствующего работника не могла превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) (ч. 2 ст. 74 ТК РФ), во всех остальных случаях – одного месяца (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). При этом работник мог быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия (ч. 3 ст. 74 ТК РФ). В силу ч. 1 ст. 74 ТК РФ работника нельзя было перевести на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Сегодня в соответствии с ч. 1 ст. 72 ТК РФ одной из форм изменения определенных сторонами условий трудового договора является перевод работника на другую работу. При этом в чч. 1, 2 ст. 72¹ ТК РФ выделяется четыре формы перевода:

- 1) постоянное или временное изменение трудовой функции работника;
- 2) постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- 3) перевод работника в другую местность вместе с работодателем;
- 4) перевод работника на постоянную работу к другому работодателю.

Таким образом, в трудовом законодательстве зафиксированы следующие виды перевода работника на другую работу: 1) в зависимости от срока перевода: постоянный или временный; 2) в зависимости от содержания правовой связи работника и работодателя: перевод работника в рамках прежнего работодателя или к другому работодателю. Положение, согласно которому запрещается переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, в настоящее время закреплено в ч. 4 ст. 72¹ ТК РФ.

В действующей редакции ТК РФ предусмотрены случаи временного перевода работников на другую работу у того же работодателя:

1) в связи с изменением трудовой функции работника по соглашению между ним и работодателем на срок не более одного года (ч. 1 ст. 72² ТК РФ);

2) для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Этот перевод возможен по соглашению между работником и работодателем на любой срок до выхода отсутствующего работника на работу (ч. 1 ст. 72²);

3) для предотвращения или устранения последствий катастроф, аварий, несчастных случаев, пожаров, наводнений и других чрезвычайных обстоятельств. Согласия работника не требуется, срок не должен превышать одного месяца (ч. 2 ст. 72²). Работнику выплачивается заработная плата по выполняемой им работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72²);

4) в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, замещения временно отсутствующего работника, если это вызвано указанными выше чрезвычайными обстоятельствами. Перевод возможен без согласия работника, только если другая работа не относится к работе, требующей более низкой квалификации, и только на срок, не превышающий одного месяца (ч. 3 ст. 72²). Работнику выплачивается заработная плата по выполняемой им работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72²);

5) в соответствии с медицинским заключением, выданным работнику. При этом требуется письменное согласие работника на такой перевод. Если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок, не превышающий четырех месяцев, и отказывается от такого перевода или у работодателя нет подходящей работы, работодатель обязан отстранить работника от работы без выплаты ему в течение этого периода заработной платы. Если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок, превышающий четыре месяца, или в постоянном переводе, и отказывается от такого перевода либо если у работодателя нет подходящей работы, трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В первом и втором случаях, если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72² ТК РФ).

Важно отметить, что в настоящее время изменение определенных сторонами трудового договора условий по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, по смыслу ст. 74 ТК РФ не является переводом. Единственное исключение из этого правила действует, если в результате таких изменений работник переводится в другое структурное подразделение организации (если оно указано в трудовом договоре).

Можно сделать вывод, что современное правовое регулирование перевода работников на другую работу во многом является логическим продолжением трудово-правовых конструкций, сформированных в законодательстве о труде конца XIX – начала XX в., а также в нормативных правовых актах советского периода.

Библиография

Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.

Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
Кодекс законов о труде РСФСР от 9 ноября 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. М., 2009. Т. 2.

О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-I // Рос. газ. 1992. 6 окт.

О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.

О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности: постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 9 ноября 1927 г. // Собрание законов СССР. 1927. № 65. Ст. 660.

Об изменении статьи 82 Кодекса законов о труде РСФСР.: постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 5 марта 1928 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1928. № 31. Ст. 228.

Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих от 3 июня 1886 г. // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1886.pdf>.

Устав о промышленном труде 1913 г. // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm№1>.

Хохлов Е. В. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 2000.

Bibliography

Bugrov L. Yu. *Trudovoj dogovor v Rossii i za rubezhom*. Perm', 2013.

Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

Кодекс законов о труде РСФСР от 9 ноября 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. М., 2009. Т. 2.

О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности: постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 9 ноября 1927 г. // Собрание законов СССР. 1927. № 65. Ст. 660.

О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-I // Рос. газ. 1992. 6 окт.

О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.

Об изменении статьи 82 Кодекса законов о труде РСФСР.: постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 5 марта 1928 г. // Собрание узаконений РСФСР. 1928. № 31. Ст. 228.

Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих от 3 июня 1886 г. // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1886.pdf>.

Устав о промышленном труде 1913 г. // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm№1>.

Хохлов Е. В. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 2000.