



Тема №2
«СУБЪЕКТЫ
ТРУДОВОГО ПРАВА»

Учебные вопросы

1. Понятие субъекта трудового права
2. Работник как субъект трудового права
3. Работодатель как субъект трудового права
4. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

1. Понятие субъекта трудового права

Субъекты трудового права — это лица, которые способны обладать трудовыми правами, могут приобретать и реализовывать обязанности; это потенциальные и реальные участники общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Все субъекты трудового права по закону наделяются специфическими свойствами — трудовой правосубъектностью и трудо-правовым статусом, дающими им возможность участвовать в конкретных трудовых отношениях.

Трудовая правосубъектность — это способность и уровень реального обладания лицом трудовыми правами и обязанностями. Она состоит из двух элементов: *правоспособности* — т. е. способности при определенных условиях иметь трудовые права; *трудовой дееспособности* — способности своими действиями приобретать права и выполнять обязанности.

Некоторые специалисты выделяют в трудовой правосубъектности и третий элемент — *деликтоспособность*, т.е. способность нести ответственность за трудовые правонарушения.

Трудо-правовой статус субъекта — это его фактическое место в системе субъектов трудового права, определяемое способом участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях и обусловленное совокупностью прав, обязанностей, гарантий и ответственности, установленных Конституцией РФ и ТК РФ.

Как следует из определения, его структура включает следующие **элементы**: трудовые права и обязанности; юридические гарантии трудовых прав и обязанностей; ответственность за ненадлежащее выполнение или нарушение трудовых обязанностей.

Права и обязанности представляют ядро правового статуса субъекта трудового права.

Для того чтобы сделать реальными осуществление прав и исполнение обязанностей субъектами трудового права, законодательно определены *юридические гарантии* — способы и средства, обеспечивающие реализацию этих прав и обязанностей.

За ненадлежащее исполнение или неисполнение обязанностей субъектами права установлена их *трудо-правовая ответственность*, т.е. обязанность субъектов претерпевать санкции штрафного характера.

В связи с тем, что круг субъектов трудового права довольно широк, а также в целях глубокого изучения субъектов их принято классифицировать на роды и виды.

Род — это надвидовая форма классификации.

Вид — это внутривидовая форма классификации по какому-то одному важному признаку.

Система субъектов трудового права включает в себя **два рода субъектов:**

- 1) основные субъекты
- 2) производные субъекты.

К *основным субъектам* относятся:

- а) работники;
- б) работодатели.

Работниками могут быть физические лица (граждане России, иностранцы и апатриды — лица без гражданства). К работодателям ч. 2 ст. 20 ТК РФ относит: физическое лицо; юридическое лицо (организация); иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (например, филиал или представительство организации).

Производные субъекты — это лица, способные быть участниками отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Производные субъекты можно разделить на:

- а) индивидуальные субъекты;
- б) коллективные субъекты.

Производные индивидуальные субъекты — это физические (в том числе должностные) лица, способные выступить в качестве:

а) органов управления юридического лица (организации) или уполномоченных ими лиц в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ч. 6 ст. 20 ТК РФ);

б) законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) физических лиц, выступающих в качестве работодателей. Они несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы (ч. 8—11 ст. 20 ТК РФ);

в) собственника (учредителя), способного нести дополнительную ответственность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей — учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей — казенных предприятий (ч. 12 ст. 20 ТК РФ);

г) посредника при разрешении коллективных трудовых споров (ст. 403 ТК РФ).

Производные коллективные субъекты необходимо подразделять на:

- органы и организации — государственные, негосударственные и общественные объединения (Российская Федерация, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления);
- профессиональные союзы; собрания (конференции) работников;
- объединения работодателей;
- социальные партнеры в лице их представителей;
- суды;
- органы федеральной инспекции труда и другие органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- социальные общности (коллектив работников; органы по разрешению трудовых споров — КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж).

2. Работники как субъекты трудового права

Работник — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Под «физическим лицом» законодатель понимает гражданина, иностранца и лицо без гражданства.

Физические лица как субъекты трудового права должны обладать фактической способностью к труду, т.е. трудовой правосубъектностью. Указанное свойство за физическими лицами признается тогда, когда они становятся способными к самостоятельному систематическому труду.

Трудовая правосубъектность по общему правилу (ч. 3 ст. 20, ч. 1 ст. 63 ТК РФ) возникает на основании трудового договора у физических лиц с *16-летнего возраста*. Однако в определенных законом (ч. 2—4 ст. 63 ТК РФ) случаях трудовая правосубъектность может возникнуть и ранее 16 лет.

Полная трудовая дееспособность возникает у физических лиц только с 18 лет.

Трудовую правосубъектность физических лиц характеризует также **волевой критерий** — состояние волевой способности к труду.

Не должны выступать в качестве работников как субъектов трудового права лица, которые вследствие психического расстройства не могут понимать значение своих действий или руководить ими и признаны судом недееспособными. В отдельных случаях не могут быть работниками лица, признанные ограниченно дееспособными.

Ограничение трудовой правосубъектности возможно и на основании ст. 44, 47 УК РФ. Ими предусмотрено уголовное наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Иностранцам и апатридам в сфере трудовых отношений предоставляются такие же права, что и российским гражданам, за некоторыми исключениями. Порядок допуска иностранной рабочей силы на российский рынок труда и административного контроля в этой области определены ст. 13, 13.1 и 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», а также другими законами и рядом постановлений Правительства России. По общему правилу, иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации только при наличии разрешения на работу.

Основные трудовые права работников закреплены в ст. 37 Конституции РФ и конкретизированы в ст. 21 ТК РФ. Этой же статьей Кодекса определены основные обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

Юридические гарантии трудовых прав работников обычно подразделяют:

- **по содержанию и способам осуществления** — на материально-правовые и процедурно-процессуальные;
- **по целевому назначению** — на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны и защиты этих прав.

Юридическая ответственность работника за трудовое правонарушение установлена двух видов:

- дисциплинарная (ст. 192— 195 ТК РФ);
- материальная (ст. 238 - 250 ТК РФ).

3.Работодатели как субъекты трудового права

Работодатель — это физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Организации могут находиться в любой из форм собственности — частной (индивидуальной или коллективной), государственной (федеральной или субъектов РФ), муниципальной, собственности общественных организаций или смешанной собственности. Организации также могут быть в собственности иностранных государств, юридических лиц или граждан.

Трудовая работодательская правосубъектность юридического лица, по общему правилу, возникает одновременно с гражданской: юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации уполномоченным органом в порядке, установленном Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Именно с этого момента оно может осуществлять свои права и нести обязанности в качестве работодателя.

Кроме юридических лиц (организаций) в качестве работодателей могут выступать и физические лица. **Работодателями — физическими лицами признаются (ч. 5 ст. 20 ТК РФ):**

а) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (работодатели — индивидуальные предприниматели);

б) физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

4. Профсоюзы как субъекты трудового права

На основании ст. 30 Конституции РФ для защиты своих прав и представительства интересов работники могут создавать профессиональные союзы.

Профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях Представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ч. 1 ст. 2 Закона о профсоюзах).

Под **первичной профсоюзной организацией** понимается добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза (ч. 1 ст. 3 Закона о профсоюзах).

В наиболее общем виде **права профсоюзов** как субъектов трудового права сформулированы в гл. II Закона о профсоюзах, а также в некоторых статьях ТК РФ. К числу таких прав законодательство относит право на:

- представительство работников;
- участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;
- защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в первую очередь по защите права на труд;
- содействие занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- коллективные трудовые споры и участие в их урегулировании;
- информацию, получаемую от работодателя;
- осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда;
- охрану труда и окружающей природной среды;
- социальную защиту работников, участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Задание на самоподготовку:

1. Понятие субъекта трудового права.
2. Работник как субъект трудового права.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

2. Доработать конспект.

3. Повторить материалы лекции.