*Курсовая работа*

**"Понятие и классификация субъектов трудового права"**

**Оглавление**

Введение

1. Общие положения о субъектах трудового права

2. Классификация субъектов трудового права

2.1 Работник как субъект трудового права

2.2 Работодатель как субъект трудового права

2.3 Профсоюз как субъект трудового права

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Появление нового Трудового кодекса было крайне важным событием для отечественной экономики. Россия выбрала путь рыночных реформ. Но рынок не может существовать без труда. Все остальное – лишь производно от него.

Субъект права это необходимый элемент любого правоотношения, но в каждой отрасли права имеет свою специфику. Основной характеристикой субъекта права являются его права и обязанности. Таким образом, субъектами трудового права будут являться стороны правоотношений, составляющих предмет трудового права, а это, как известно, трудовые и тесно связанные с трудовыми правоотношения.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации право на труд относится к основным правам человека. Граждане могут его реализовать в разных формах, но большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда. Это самый многочисленный и представительный субъект трудовых отношений. Вторую (меньшую по численности) группу субъектов трудового права составляют те, кто предоставляет возможность гражданам трудиться. Это – работодатели. Важным регулятором трудовых взаимоотношений является профессиональный союз. В соответствии с нашим законодательством он также выступает в качестве субъекта трудового права.

**Цель настоящей курсовой работы** – систематизация основных понятий и положений в области взаимоотношения субъектов трудового права.

Данная цель достигается последовательным решением ***следующих частных задач:***

– раскрыть понятия «субъект трудового права», «трудовая правосубъектность»;

– оценить правовой статус и характеризовать гражданина как субъекта трудового права;

– характеризировать работодателя как субъекта трудового права;

– анализировать социально-трудовые права профсоюзов

Актуальность темы обусловлена, прежде всего, коренным изменением нормативно-правовой базы, произошедшей с принятием Конституции Российской Федерации 12 декабря 1993 года и введением в действие с 1 февраля 2002 года Трудового кодекса России. Возникла необходимость иным образом подойти к проблемам классификации видов и взаимосвязей субъектов трудового права, а также к определению отраслевых общих условий правообладания (правосубъектности), ведь это явление юридической действительности напрямую зависит от состояния законодательства в определенный момент времени

**1. Общие положения о субъектах трудового права**

Российская юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений (граждан, организаций), которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей. При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

С появлением новых экономических отношений, безработицы появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации. Появились и ранее неизвестные субъекты разрешения трудовых споров: государственная служба по урегулированию коллективных трудовых споров, примирительные комиссии, посредники и трудовой арбитраж.

Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т. е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо четко определить, кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.

Под субъектами права в юридической литературе понимаются участники общественных отношений, урегулированных правом (правоотношений).

Субъекты права имеют права, обязанности, а также несут юридическую ответственность. Каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

Субъекты трудового права – это прежде всего участники трудовых отношений, стороны этих отношений. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), работники организаций, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников.

Таким образом, круг субъектов трудового права довольно широк. Но они играют неодинаковую роль в трудовых отношениях.

Субъекты трудового права по закону наделяются правовым статусом, который дает им возможность участвовать в конкретных правоотношениях.

Правовой статус субъекта трудового права *–* это его основное правовое положение, определяемое трудовым законодательством.

Каждый из субъектов трудового права имеет свой трудоправовой статус на основании трудового законодательства.

В трудоправовой статус субъекта входят:

1) его трудовая правосубъектность;

2) основные трудовые права и обязанности;

3) основные юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав и обязанностей;

4) предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей.

Правовой статус каждого из указанных видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других его субъектов. Так, правовой статус работника будет совершенно иной и по правосубъектности, и по содержанию статутных (основных) прав и обязанностей и их юридических гарантий, нежели правовой статус работодателя или других субъектов трудового права. Реальность содержания правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъектностью и основными правами и обязанностями дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей. Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантии основных прав и ответственность за неисполнение основных обязанностей, будучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме правовых норм, которые либо способствуют (поощряют) оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Категория правового статуса субъекта трудового права характеризуется различной ёмкостью и спецификой содержания. Эта означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Более того, и внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение.

Правовой статус субъектов трудового права, таким образом, если брать их в различных социальных качествах и ролях, может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (ядром) правового статуса – характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права.

Различается общий правовой статус субъекта, который предусматривает одинаковые права и обязанности для данного вида субъекта трудового права, работников или работодателей, и специальный правовой статус для конкретного субъекта этого вида, включающий его специальные права в соответствии с дифференциацией трудового права. Специальный статус работника отражает особенности правового регулирования его труда (например, у женщин, несовершеннолетних и т. д.).

**Виды субъектов трудового права**определяются применительно к составу общественных отношений, являющихся предметом трудового права. При этом один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например, трудового отношения, отношения по материальной ответственности за вред, отношения по рассмотрению трудовых споров).

Поскольку субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь:

**–**трудовую правоспособность – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

**–**трудовую дееспособность – способность по трудовому законодательству осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

**–**трудовую деликтоспособностъ – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве все эти три правовые способности неразделимы, поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой праводееделиктоспособности, т. е. правосубъектности.

**Трудовая правосубъектность** – это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности – для организаций; организационных предпосылок – для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Кроме того, трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют ядро правового статуса субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции, ТК РФ). В отличие от субъективных прав и обязанностей, составляющих содержание конкретных правоотношений, эти права и обязанности называются статутными. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

***Выделяют следующие виды субъектов трудового права***:

– граждане (работники);

– работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности);

– представители работников и работодателей;

– профкомы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы;

– социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;

– органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Субъектами отрасли трудового права являются стороны всех девяти отношений предмета трудового права, т. е. трудовых и иных восьми непосредственно с ними связанных.

**2. Классификация субъектов трудового права**

**2.1 Работник как субъект трудового права**

Работник – одна из сторон трудового отношения и трудового правоотношения. Он является носителем труда, трудовое правоотношение выступает как правовое опосредование, правовая оболочка трудовой деятельности работника. Как сторона правоотношения работник приобретает правосубъектность.

Правосубъектность в любой отрасли права, в том числе и в трудовом праве, включает две стороны – правоспособность и дееспособность. Правоспособность означает обладание по закону правами и обязанностями, а дееспособность – способность своими действиями приобретать права и обязанности. В трудовом праве сочетание правоспособности и дееспособности имеет отличительную особенность. В гражданском праве правоспособность и дееспособность не совпадают по субъектам: лицо может обладать гражданской правоспособностью, но не обладать гражданской дееспособностью.

Гражданская правоспособность возникает в момент рождения гражданина и прекращается смертью (п. 2 ст. 17 ГК РФ). Гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18 лет (п. 1 ст. 21 ГК РФ). Кроме того, лица призванные судом недееспособными вследствие психического заболевания, тем не менее обладают правами, являются правоспособными. Их права могут защищать и отстаивать представители. В трудовом праве это невозможно. Только с достижением трудового совершеннолетия (16 лет) лицо приобретает трудовые права и обязанности. Работник как субъект трудового права всегда выступает только в личном качестве. В трудовом праве кто трудоспособен, тот и дееспособен. Поэтому трудовая правосубъектность выступает в качестве единой категории трудовой праводееспособности.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию (ст. 63 ТК РФ).

Трудовая правоспособность прекращается смертью. В любом возрасте гражданин вправе работать. Правда, в отдельных случаях законодательство устанавливает предельный возраст для выполнения некоторых работ. Так, предельный возраст для нахождения на должности государственной службы установлен в 60 лет, в исключительном порядке допускается продление пребывания на государственной должности до 65 лет, но не более (ст. 25 Закона РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г). Однако и по достижении 65 лет и позже гражданин вправе работать на должностях и профессиях, для которых предельный возраст не установлен.

Трудовую правосубъектность граждан помимо возрастного критерия характеризует и волевой, т.е. состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу и в ведомственную охрану не принимаются и лица, признанные судом ограниченно дееспособными.

Важнейшей трудовой категорией (наряду с правовой правосубъектностью), характеризующей граждан как работников – субъектов трудового права, являются их статутные права и обязанности. Основные, важнейшие трудовые права работника названы в Конституции РФ (ст. 37), Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. (ст. 23, 24), и других актах государственного и международного права. Наиболее полный набор трудовых прав и обязанностей работника содержится в ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ.

В ст. 2–4 ТК РФ закреплены 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 деятельности, закрепление принудительного труда и дискриминации в сфере труда, а также право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве.

Приведенная формулировка ст. 2 ТК РФ согласуется с Конституцией РФ и международно-правовыми документами, в которых право на труд понимается как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается.

Право на труд несовместимо с принудительным трудом и дискриминацией в сфере труда. Это согласуется с конвенциями МОТ от 28.06.30 № 29 «о принудительном или обязательном труде» и № 105 от 25.06.57 «Об упразднении принудительного труда». Конвенция № 29 определяет принудительный труд как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой наказания, если только данное лицо не предложило добровольно свои услуги. Принудительный труд допускается: в связи с чрезвычайными обстоятельствами; в силу законов об обязательной военной службе для работ чисто военного характера; для работы, требуемой в силу судебного приговора.

Конвенция № 105 закрепляет использование принудительного труда в качестве меры наказания, в том числе для поддержания трудовой дисциплины. Свобода труда, выбор конкретной работы устанавливают обязанность государства предпринимать необходимые меры по обеспечению права на труд. Это предполагает проведение профессионально-технического обучения, профессиональной ориентации, обеспечение экономического, социального и конкурсного развития. От государства требуется поддержание настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости. В соответствии со ст. 2, 21 ТК РФ обеспечиваются права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Это также одно из основных трудовых прав работника. Оно конкретизировано в статьях гл. 33–36 ТК РФ и в ФЗ РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. Главным в правовом регулировании охраны труда является возложение обеспечения охраны труда на работодателя; праву работника на здоровые, безопасные условия корреспондирует обязанность работодателя обеспечить такие условия труда. Развернутое правовое регулирование права на отдых дается в статьях гл. 15–18 ТК РФ «Рабочее время» и «Время отдыха» и в других нормативных актах, в том числе в коллективных договорах. Основная идея законодательного регулирования – установление в законе максимальной продолжительности рабочего времени и минимальной продолжительности времени отдыха с тем, чтобы в договорах о труде эти нормы могли быть изменены в выгодную для работника сторону.

Согласно ст. 2 ТК РФ обеспечиваются права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Больше того, в соответствии со ст. 133 ТК РФ, минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Это право также конкретизируется в статьях гл. 20–22 «Оплата и нормирование труда», ст. 236–237 ТК РФ и в коллективных договорах и соглашениях. Законодательное регулирование устанавливает минимальные размеры оплаты труда, которые могут быть увеличены в коллективных и трудовых договорах. Равенство прав и возможностей работников, как и равное вознаграждение за равный труд не означает уравнительности в конкретных размерах оплаты труда. Оно означает применение равных масштабов оплаты труда с тем, чтобы конечная оплата труда могла различаться в зависимости от результатов труда с учетом квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и т.п.

В ст. 2 ТК РФ закреплена обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Это право конкретизировано в положениях гл. 59 ГК РФ (в регулировании этого института, общего для гражданского и трудового права, нормы двух отраслей тесно соприкасаются) и в специальных законах – ФЗ РФ от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и ФЗ РФ от 16 июля 1999 г. «Об основах обязательного социального страхования». Главная идея законодательства – обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Одно из важнейших прав, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, – обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Защита этих прав закрепляется в статьях гл. 56–57, 60–62 ТК РФ.

Суд является универсальным органом защиты трудовых прав работников, что соответствует ч. I ст. 46 Конституции РФ («Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод»).

К основным правам, также закрепленным в ст. 2 ТК РФ, относятся: обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку н повышение квалификации; обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; социальное партнерство, включающее право на участие работников и работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением; обеспечение права представления профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Помимо основных трудовых прав, трудовая правосубъектность работника включает также основные трудовые обязанности. Они закреплены в ст. 2, 21 ТК РФ. Обязанность сторон трудового договора – соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работнику, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан:

• добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

• соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

• соблюдать трудовую дисциплину;

• выполнять установленные нормы труда;

• соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

• бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

• незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Эти обязанности характеризуют суть трудового отношения как отношения наемного труда, в котором работник подчиняется хозяйской власти работодателя. В этой обязанности проявляется несамостоятельный, подчиненный характер наемного труда. Содержание трудовых обязанностей, которые работник должен добросовестно выполнять, обусловлено конкретной трудовой функцией работника, указанной в трудовом договоре.

Будучи статусными, изложенные права и обязанности относятся ко всем работникам – субъектам трудового права. Они определяют границы их поведения в сфере труда.

Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать и пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Следующим элементом, определяющим правовой статус работников, являются гарантии их прав.

Согласно ст. 164 ТК РФ гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Функции гарантий охраны права граждан на труд выполняют нормы, устанавливающие гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ): запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ); возможность перевода на другую работу только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ); ограничение увольнения с работы по инициативе работодателя основаниями, предусмотренными в законе (ст. 81–82, 371–372 ТК РФ); обязанностью работодателя устанавливать определенным категориям работников неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ); запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление минимальной заработной платы (ст. 133 ТК РФ); ограничение удержания из заработной платы (ст. 137 ТК РФ); обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ) и др.

Гарантийную функцию охраны трудовых прав работников выполняют нормы, предусматривающие их возможность обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в иные органы за защитой и восстановлением нарушенных прав.

Интересы рыночного экономического развития России требуют не только эффективного использования работниками своих прав и обязанностей в сфере труда, но и повышения ответственности за взятые на себя обязательства. Такая ответственность может быть не только моральной, но и правовой, поскольку вытекает из требования юридических норм. Ответственность бывает дисциплинарной, материальной, административной и уголовной (ст. 54, 55, 142, 191, 192, 195, 235,236, и др. ТК РФ, 143, 145 УК РФ, 5.27–5.34, 5.42, 5.44 КоАП РФ).

**2.2 Работодатель как субъект трудового права**

В ТК РФ закреплено следующее определение работодателя: работодатель – 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 (ч. 3 ст. 20 ТК РФ).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

– физическим лицом, являющимся работодателем;

– органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Ч. 3 ст. 20 ТК РФ работодателем называет физическое лицо (лицо, зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица) либо юридическое лицо (организацию).

Помимо этого в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами.

Для того, чтобы организация могла выступить в качестве работодателя, она должна обладать трудовой правосубъектностью, которая выражается в наличии у организации определенной структуры и штатов, фонда заработной платы, права у руководителя заключать трудовые договоры, осуществлять расстановку кадров, увольнять работников.

Кроме того, организация должна обладать оперативной самостоятельностью в расходовании фонда заработной платы, а также самостоятельной имущественной ответственностью перед работниками за причинение ущерба.

Трудовая правосубъектность организаций осуществляется ее органами управления или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами и локальными нормативными актами.

Граждан (физических лиц) как потенциальных работников на рынке труда интересует «работодательская правоспособность» будущих работодателей, связанная с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда.

Следовательно, в качестве работодателя может выступать любая организация – юридическое лицо.

Наряду с юридическим лицом (организацией) субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя может выступать и физическое лицо.

Это гражданин, занимающийся с момента государственной регистрации индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица.

Ст. 303 (регулирующая особенности трудовых правоотношений в участием работодателей – физических лиц) предусматривает и некоторые дополнительные требования, учитывая особый состав участников данных отношений.

В некоторых случаях в качестве работодателя может выступить и отдельный гражданин, приглашающий на работу другого гражданина в качестве домашней работницы, шофера, садовника и т.п., для использования их труда только в интересах личного (потребительского) хозяйства без извлечения прибыли.

Трудовая право– и дееспособность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей заключается в признании за ними права предоставлять гражданам работу.

Эту правоспособность именуется «работодательской правоспособностью», понимая в данном случае под «работой» предоставляемую работнику занятость выполнением обусловленной трудовой функции при установленном внутреннем трудовом распорядке с оплатой труда и его охраной.

Трудовая правоспособность юридического лица, в отличие от трудовой правосубъектности гражданина (физического лица), является специальной.

По своему содержанию трудовая правоспособность организации (юридического лица) должна соответствовать определяемым в ее уставе целям и задачам деятельности.

Под организацией-работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

Юридические лица могут быть коммерческими и некоммерческими (ст. 50 ГК РФ).

Но независимо от организационно-правовой формы любая организация как юридическое лицо может являться работодателем, если создает рабочие места и испытывает потребность в рабочей силе.

Из числа организаций (юридических лиц), выступающих в качестве субъектов трудовых правоотношений (работодателей), следует выделить кооперативы – в силу присущих им особенностей, связанных с ограничением приема на работу граждан по трудовому договору.

Организации (юридические лица), обладая трудовой правоспособностью, заключают трудовой договор и вступают в трудовое правоотношение в качестве работодателя с теми гражданами (работниками), которые необходимы организации для выполнения ее уставных задач.

Они вправе действовать на основании утвержденных положений, имея обособленный фонд оплаты труда, расчетный счет в банке, самостоятельный баланс и вступая от своего имени в качестве работодателя в трудовые правоотношения с гражданами (работниками).

Юридические лица (организации) осуществляют правоспособность через свои органы, действующие в соответствии с законами, иными правовыми актами и учредительными документами.

В трудовых правоотношениях органами юридического лица (работодателя) являются руководитель организации (генеральный директор, директор, администрация) или иные органы, пользующиеся согласно уставу (положению) правом приема и увольнения работников, утверждения штатов, издания приказов и распоряжений, обязательных для исполнения работниками организации, и наделенные другими правомочиями в сфере организационно-управленческой деятельности.

Особое правовое положение как субъекта трудового права у администрации.

На государственных и муниципальных предприятиях администрация как самостоятельный субъект трудового права вступает в организационно-управленческие отношения с трудовым коллективом и с профкомом, являясь стороной этих отношений.

Администрация производства выступает в отношении с конкретным работником как представитель работодателя, его орган, а стороной трудовых отношений является не администрация, а работодатель (организация).

Администрация – это не только руководитель, управляющий, но в нее входят и все должностные лица (главные специалисты, начальники отделов и служб), имеющие в своем подчинении работников. Технические исполнители аппарата администрации производства (машинистки, секретари и т.п.) не входят в понятие администрации.

В процессе труда администрация руководствуется соответствующим уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством, которые обязывают ее правильно организовывать труд всех работников, обеспечивать безопасность и гигиену труда для каждого из них, быть внимательной к нуждам и запросам работников, соблюдать трудовое законодательство и т.д.

Особое правовое положение как субъекта трудового права у административного управляющего, назначаемого при санации организации-банкрота для оздоровления этого производства.

Он действует с момента объявления предприятия банкротом до передачи его по конкурсу в независимое управление.

С ним тоже заключается контракт на срок, который может быть расторгнут и досрочно: по его желанию, при нарушении им законодательства и условий контракта, когда он представил информацию о невозможности санации предприятия-банкрота либо недостижимости программы санации.

Общественные организации выступают как работодатели главным образом при приеме штатных работников аппарата их органов, в организации и при применении труда этих работников.

При этом работодателями являются не сами общественные организации, а их органы на разных уровнях.

И трудовая их правосубъектность возникает с момента утверждения вышестоящим органом штатного расписания и фонда оплаты труда для данного нижестоящего органа (профсоюзов, партий и т.д.).

Основные права и обязанности работодателя нашли законодательное закрепление впервые.

Они так же, как и права и обязанности работников, относятся к базовым и не носят исчерпывающего характера.

В частности, работодатель должен исполнять и иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Работодатель имеет право:

– заключать трудовые договоры с работниками, а также расторгать их в порядке и по основаниям, установленными настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы), а также другие акты, необходимые для нормальной работы организации (штатное расписание, графики отпусков, графики сменности и др.);

– вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения;

– создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

– поощрять работников;

– требовать от работников выполнения условий трудового договора и действующего в организации трудового распорядка;

– привлекать работников к дисциплинарной и имущественной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

– обращаться в суд в целях защиты своих прав и интересов.

Работодатель обязан:

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия заключенных с работниками трудовых договоров, соглашений и коллективного договора, обеспечивать контроль за их выполнением;

– принимать в установленном порядке локальные нормативные акты направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы), а также другие акты, необходимые для нормальной работы организации, соблюдать их, а также своевременно знакомить с ними работников;

– вступать в коллективные переговоры с представителями работников при получении от них соответствующего уведомления;

– обеспечивать в организации условия, отвечающие требованиям безопасности, охраны и гигиены труда;

– своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, а также уплачивать штраф, наложенный ими за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда;

– предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

Исходя из содержания статей 60 и 72 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую постоянную работу без его согласия.

Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора (часть первая статьи 72, статья 57 ТК РФ). Такое же согласие необходимо получить от работника в случае перевода на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (часть вторая статьи 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

– обеспечивать работников средствами и материалами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;

– выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым распорядком, коллективным договором или трудовыми договорами;

При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Поскольку статья 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу части третьей статьи 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

– уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи во внебюджетные фонды в порядке и размерах, определяемых федеральными законами.

Кроме того работодатель – физическое лицо, в соответствии со ст. 303 ТК РФ обязан:

– оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;

– уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

– оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Итак, одной из обязанностей работодателя является необходимость регистрации заключенного договора в соответствующем органе местного самоуправления.

Закон не уточняет, какой орган местного самоуправления должен регистрировать указанные договоры.

Думается, что на органы местного самоуправления возлагаются несвойственные им функции.

Обязанность регистрации данных договоров целесообразнее было бы возложить на органы федеральной инспекции труда, которые в силу закона должны осуществлять государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

В любом случае для уточнения органов, которые будут осуществлять регистрацию этих договоров, требуется принятие дополнительного нормативного правового акта.

**2.3 Профсоюз как субъект трудового права**

Для выражения и защиты своих интересов работники объединяются в профсоюзы.

В условиях современной России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Соцпроф и другие считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики.

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Вместе с тем в рамках общего правового положения профсоюзов законодательство исходит, с одной стороны, из существования принципа плюрализма в организации и деятельности профсоюзов, а с другой – регламентирует статусы отдельных уровней органов профсоюзной системы, в частности, профкомов предприятий (организаций), отраслевых и региональных профсоюзных органов.

Все права профсоюзовможно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах.

По объему компетенции в правах различают:

а) права самостоятельного характера*:*

* участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству;
* участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников;
* представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях правового регулирования труда;
* осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда;
* обладают правом требовать наказания (вплоть до увольнения) должностных лиц администрации, нарушающих трудовое законодательство, коллективные договоры, соглашения, права профсоюзов;

б) права совместного характера:

* участвуют в распределении жилья, построенного производством, в решении вопросов о занесении на доску почета и в книгу почета (там, где они существуют), решают индивидуальные неисковые споры совместно с администрацией;

в) согласительные правапрофкома по применению администрацией ряда норм трудового законодательства;

По сфере деятельностиразличают следующие права:

1. представительства работников для осуществления своей защитной функции;
2. на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;
3. на защиту права на труд, в том числе по обеспечению занятости, защите от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений;
4. на социальную защиту трудящихся (обеспечение высокого уровня условий труда, охрана труда, его оплата и т. д.);
5. профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытового обслуживания работников;
6. на участие в социально-партнерских отношениях и рассмотрении коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;
7. на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Трудовое законодательство предусматривает не только права профсоюзов, но и различные материальные и юридические гарантии этих прав и их деятельности и дополнительные специальные гарантии защиты права на труд выборных профсоюзных работников.

***Гарантии прав и деятельности профсоюзов***заключаются в следующем:

* гарантируются признание, неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами;
* не допускается ограничение их независимой финансовой деятельности;
* право учреждать банки, фонды солидарности, страховые и другие в соответствии с их уставами;
* все работодатели обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности;
* предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу;
* предприятия, учреждения, организации с численностью свыше 100 работников обязаны предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.
* здания, помещения, сооружения, сады и парки для ведения культурной, оздоровительной и спортивной работы, детские базы, лагеря, находящиеся на балансе предприятия, учреждения, организации могут передать согласно коллективному договору профкому данной организации в бесплатное пользование, а хозяйственное их содержание (ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана и оборудование) производится за счет предприятия, учреждения, организации, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Современное законодательство России, учитывая характер выполняемых профсоюзами функций, наибольший акцент делает на развитии их правового статуса как субъекта трудового права, ибо именно эта отрасль права ближе всего соприкасается с регулированием сферы наемного труда.

Важно отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора). Статья 370 ТК РФ регулирует право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгрупоргов – соответствующего профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии – соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов профсоюзных органов в организации, на предприятии, в учреждении, профорганизаторов – с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзов в создаваемых на предприятиях, в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с представительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых на предприятиях, в организациях совместных комитетах  
(комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных органов.

Условия освобождения указанных лиц от основной работы для названных целей и порядок оплаты за это время определяются коллективным договором, соглашением.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации (на предприятии, в учреждении) вследствие избрания (делегирования) на должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации (предприятия, учреждения) работодатель или правопреемник, а при ликвидации организации (предприятия, учреждения) – профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

**Заключение**

Новое трудовое законодательство отражает специфику использования труда в условиях малого и среднего бизнеса. Это отвечает потребностям и самой направленности рыночных реформ, проводимых в Российской Федерации.

Круг субъектов трудового права очень велик и каждый из них имеет свои характерные особенности, которые обусловлены характеристикой тех отношений, субъектами которых они в свою очередь являются.

Трудовое право достаточно специфично, и имеет две основные функции: производственную (экономическую) и социальную (защитную). С одной стороны оно нацелено на правовое обеспечение производства, а с другой – на защиту человека и его прав в сфере применения труда. Трудовое право предназначено не только для реализации и защиты отдельных прав граждан, но и их совокупной охраны. Отсюда и такая своеобразность субъектов трудового права.

Их правовой статус как субъектов трудового права определяет тот круг прав и обязанностей, который им принадлежит во всех отраслях права. А тот круг прав и обязанностей, который характеризует положение субъектов в трудовом праве, определяет их трудовую правосубъектность.

Основными субъектами трудового права являются: работник, работодатель и профсоюз. Это не все субъекты трудового права, но именно они чаще всего выступают субъектами правоотношений, составляющих предмет трудового права.

**Список использованных источников**

1. Конституция Российской Федерации 1993 года.

Трудовой кодек Российской Федерации. Официальный текст. (30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, с изменениями ФЗ от 25 ноября 2009 года № 267 ФЗ)

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, с изменениями от 25 ноября 2009 года
2. Федеральный Закон от 12.01.96 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета. – 1996, 20 января с изменениями от 30.12.2008 года
3. Федеральный Закон от 17.07.99 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации», с изменениями от 10.01.2003
4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: Проспект, 2002.
5. Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я., Костян И.А., Трудовое право. Учебник. издательство Проспект Велби, 2006 год
6. Бессонов Ю.П., Трудовой кодекс в вопросах и ответах, издательство Ось-89, 2008 год
7. Сенников Н.М., Стремоухов А.В., Профсоюзное право: курс лекций, издательство Норма, 2005 год