

## Глава IV. Субъекты трудового права

### **§ 1. Понятие и классификация субъектов трудового права**

#### **§ 2. Работник как субъект трудового права**

#### **§ 3. Работодатель как субъект трудового права**

#### **§ 4. Работники как субъекты трудового права**

#### **Контрольные вопросы и задания**

#### **Рекомендуемая литература**

### **§ 1. Понятие и классификация субъектов трудового права**

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 определяют 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.

Правовым статусом субъекта трудового права называется; его основное правовое положение в сфере труда по трудовому законодательству. Содержание правового статуса включает в себя следующие элементы:

а) трудовая правосубъектность (праводееделиктоспособность).

Гражданин становится субъектом трудового права уже когда ищет работу и вступает в правоотношения по его трудоустройству с органами службы занятости. Правовой статус работника возникает лишь с заключением трудового договора и возникновением в связи с этим трудового правоотношения и с ним прекращается.

б) основные права и обязанности (статусные);

в) гарантии этих прав и обязанностей;

г) предусмотренная законодательством ответственность за трудовые правонарушения.

Трудовая правосубъектность означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; имущественной и оперативной

обособленности для организаций; организационных предпосылок для работников организации) они могут быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда. Трудовая правосубъектность предусмотрена трудовым законодательством для каждого из указанных субъектов трудового права. Она также означает способность гражданина, организации (работодателя), работников организации своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений.

Основные права и обязанности, а для работника его организации полномочия фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции, Трудовом кодексе РФ). Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость. Они закрепляются в форме правовых норм, которые либо способствуют действиям субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый для всех граждан в соответствии со ст. 37 Конституции РФ. Его надо отличать от правового статуса работников, когда гражданин, заключив трудовой договор, вступил в трудовые правоотношения с работодателем и стал членом коллектива работников данной организации.

Основные (статутные) трудовые права и обязанности работника закреплены в ст. 2 и 21 Трудового кодекса РФ, а их гарантии — во всех институтах Особенной части данной отрасли права.

В зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий и специальный. Общий правовой статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус представляет собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов. Например, каждое производство подбирает работников по своему профилю деятельности (шахтер, железнодорожники, связисты и т.д.).

Поэтому для предприятий, организаций, учреждений любой формы собственности (государственной, муниципальной, акционерных обществ, индивидуально-частных фирм) работодательная правосубъектность является, как правило, специализированной.

### § 2. 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 правдееспособности.

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 право-субъектностью), 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 № 29 (1935) и 105 (1957). 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. 1 ст. 46 Конституции РФ (“Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод”).

К статутным 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 и 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).

---

### § 3. Работодатель как субъект трудового права

Работодатель, как и работник, — сторона трудового отношения и трудового правоотношения. Работодатель предоставляет работу, организует труд и управляет трудом. Будучи субъектом трудового права, работодатель обладает определенными

правами и обязанностями, которые увязаны с правами и обязанностями работника. Так, правом одной стороны (работника) соответствуют обязанности другой стороны (работодателя), и наоборот.

Согласно ст. 15 ТК РФ трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В трудовом праве термином “работодатель” обозначают организацию. Как субъект трудового права работодатель, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником.

Организация как работодатель может быть различной и по форме собственности, и по своему организационно-правовому строению. Так, работодателем могут выступать государственные (унитарные) организации, те или иные органы государства, акционерные общества, частные фирмы, кооперативы и др. В качестве работодателя могут выступать не только организации, но и отдельные граждане. Граждане как работодатели используют наемных работников либо при осуществлении предпринимательской деятельности, либо для работы в домашнем хозяйстве. На всех работодателей независимо от формы собственности одинаково распространяются положения трудового законодательства.

Трудовая правосубъектность работодателя складывается так же как и у работника, из прав и обязанностей в трудовых отношениях. Основное право работодателя — осуществлять наем работников, получать труд, руководить трудовым процессом. На это право опирается нормативная власть работодателя, состоящая в принятии обязательных для работника положений и правил, регламентирующих трудовую деятельность. Очень часто нормативная власть работодателя осуществляется с учетом мнения с представителями работников, обычно с профсоюзами. Именно так заключается коллективный договор, в котором концентрируются локальные правовые акты, принимаемые в организации. Из права работодателя осуществлять наем работников вытекает его право заключать индивидуальные трудовые договоры с работниками. Работодатель как руководитель трудового процесса обладает правом использовать труд работника в пределах трудовой функции, определяемой в трудовом договоре при приеме на работу. Указания работодателя в процессе трудовой деятельности обязательны для работника. Наконец, работодатель обладает дисциплинарной властью, т.е. правом привлечения работника к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей и к материальной ответственности за причинение работодателю имущественного ущерба.

Главная обязанность работодателя — предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан:

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической



документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, а также возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Другая важнейшая обязанность работодателя — выплачивать работнику установленную заработную плату. Размер заработной платы (не ниже установленного минимума) определяется коллективным и трудовым договорами. В определенные сроки, но не реже чем каждые полмесяца заработная плата подлежит выплате. К сожалению, современная практика свидетельствует о массовом нарушении этого правила, задержки выплаты заработной платы приняли систематический характер. Причины таких задержек находятся за пределами трудового законодательства, они заключаются в той ситуации, которая сложилась в стране. Юридические средства предотвращения таких нарушений предстоит найти.

Когда работодателем выступает физическое лицо, гражданин, то он непосредственно является стороной трудового отношения и субъектом трудового права. Когда работодателем выступает организация, то на работодательской стороне происходит как бы удвоение субъекта трудового права. Часть прав и обязанностей работодателя реализуется организацией в целом, другая часть — органами этой организации, обычно именуемыми администрацией. Администрация — собирательное понятие, оно охватывает руководителей и должностных лиц организации, которые управляют деятельностью организации. В состав администрации входят первый руководитель, его заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений и другие лица, имеющие в своем подчинении работников. Администрация представляет организацию в трудовых отношениях и реализует трудовые права и обязанности работодателя. Удвоение субъекта заключается в том, что часть прав и обязанностей администрация осуществляет от имени организации. А другую часть — от своего собственного имени. Например, прием на работу, перевод и увольнение работников, выплату заработной платы администрация осуществляет от имени организации, а привлечение работников к дисциплинарной ответственности, мероприятия по охране труда — от собственного имени. Очень важно, что все денежные претензии работников к работодателю удовлетворяются не за счет отдельных должностных лиц администрации, а за счет организации в целом.

Должностные лица, входящие в состав администрации, принимаются и увольняются руководителем организации и являются обычными наемными работниками. То обстоятельство, что по отношению к рядовым работникам они выступают на работодательской стороне, не меняет существа дела: просто эти люди принимаются на работу для осуществления управленческих функций, но сами по себе они остаются

обычными наемными работниками. Представителем работодателя для них остается руководитель, действующий от имени организации.

Руководитель — тоже наемный работник, его трудовая функция заключается в руководстве организацией.

Права и обязанности руководителя организации согласно ст. 274 ТК РФ в области трудовых отношений определяется Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором.

Трудовая правосубъектность работодателя начинается с момента его государственной регистрации. Действующее законодательство предоставило организации права осуществлять свою работодательскую деятельность во всех сферах и отраслях хозяйства.

Деятельность работодателя как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с ликвидацией организации. Порядок регистрации и ликвидации определяется гражданским законодательством (ст. 51, 57, 61 ГК РФ). Такая ликвидация проводится : во-первых, по решению собственника организации или органа, уполномоченного создавать такую организацию, и, во-вторых, по решению суда. Организация — юридическое лицо считается ликвидированной с момента исключения ее из Государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

---

### § 4. Работники как субъекты трудового права

Трудовое законодательство Российской Федерации в последние годы не предусматривает широкого участия трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни общества. Более того, само понятие “трудовой коллектив” постепенно исчезает из лексикона законодателя и правоприменительной практики.

Впервые понятие трудового коллектива как субъекта трудового права запретил Закон СССР от 17 июня 1983 г. “О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями”.

Указом Президента Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. в КЗоТ РСФСР

была введена гл. ХУ-А “Трудовой коллектив”, ст. 235' — 2358. В дальнейшем эта глава претерпела кардинальные изменения. Из восьми статей при формировании КЗоТ РФ на 25 сентября 1992 г., осталась одна — 235', но в совершенно иной редакции. В статью включены положения, относящиеся преимущественно к правам трудового коллектива в управлении предприятием.

Понятия “трудовой коллектив” нет в Конституции Российской Федерации (1993 г.). В ст.2 Закона Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях” в редакции от 24 ноября 1995 г. не упоминается трудовой коллектив, а говорится о работниках организации как стороне коллективно-договорных отношений.

Такой же подход избран в Федеральном Законе “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”.

По-видимому, это связано с переходом к рыночной экономике и усилением правового положения работодателей и предпринимателей на рынке труда и в социально-трудовой сфере.

Однако, несмотря на это, трудовой коллектив как социальная общность, объединяемая трудом и интересами в сфере труда на предприятиях, в учреждениях, организациях, не прекратил своего существования.

Участие работников в управлении организациями — важный элемент политической стабильности в современном рыночном обществе и необходимое условие равноправного сотрудничества между трудом и капиталом, одна из форм социального партнерства.

Как субъект трудового права работники представляют собой объединение граждан, связанных общей целью, общим трудовым процессом и системой правил поведения, а также организационной структурой, обеспечивающей их внутреннее единство, и участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора с ней.

Наличие непосредственно социально-трудовых связей между работниками, общность задач определяют психологический климат, выражающийся в реакциях работников на различные факторы, воздействующие на трудовой процесс.

Таким образом, работники — это не случайное скопление людей по какому-либо признаку, а социально-трудовое объединение, обладающее организационным единством, общими органами управления, действующими в рамках конкретной организации, применяющей труд работников.

Как субъекты трудового права, работники действуют на уровне организации в целом и ее структурных подразделений (цеха, производства, отделы и т.д.).

Признаками работников, отличающихся от других объединений, можно выделить следующие:

- 1) это устойчивое объединение для совместного труда в конкретной организации на основе трудового договора с ней и с установленной дисциплиной труда;
- 2) это объединение, обладающее организационным единством, органами управления и взаимной ответственностью сторон, т.е. работников с работодателем за трудовые правоотношения.

Правовой статус работников — это его правовое положение, закрепленное законодательством. В правовой статус работников входят:

- 1) правосубъектность, которая возникает с момента образования (независимо от численности работников, лишь бы их группа);
- 2) основные полномочия (права и обязанности, сфера деятельности);

3) гарантии;

4) ответственность.

Правовой статус работников прекращается с полной ликвидацией организации. Реорганизация организации (разделение, присоединение, слияние и т.д.), смена ее собственности (ст. 75 ТК РФ) не прекращает, как правило, трудовых отношений работников.

В ст. 52 и 53 ТК РФ закреплено право работников на участие в управлении организацией и его основные формы.

Предоставление работникам возможности участвовать в управлении организацией оказывает немаловажное влияние на эффективность работы организации: увеличивается объем выпускаемой продукции, улучшается ее качество и конкурентоспособность, что способствует внедрению новой техники и технологии. Участие коллектива работников в управлении организацией осуществляется как путем прямого обращения к работодателю, т.е. непосредственно, так и через свои представительные органы и регулируется Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором.

В организации возможны разработка и применение специальных локальных нормативных актов (помимо коллективных договоров), которые также могут содержать положения, касающиеся рассматриваемого права работников; определять взаимоотношения работодателя и его представителей с органами, представляющими интересы работников, т.е. своевременно и эффективно отстаивать права работников перед работодателем, своевременно влиять на планируемые и принимаемые работодателем решения.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- и другим, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы

управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения представительного органа работников требуется относительно следующих решений:

- об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.3 ст. 99 ТК РФ;
- о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.IV ст. 113 ТК РФ;
- об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- об установлении заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- о стимулирующих выплатах (ст. 144 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) и в других случаях.

Рассматривая предложенные работодателем решения, представительные органы работников должны проверять их соответствие действующему законодательству о труде и существующему в организации порядку подготовки и принятия подобных решений.

При проведении представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, необходимо следить за тем, чтобы в таких актах не содержалось норм, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими законодательными актами.

Право представительных органов на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является важным при реализации не только права на участие работников в управлении организацией, но и при коллективно-договорном регулировании трудовых отношений, повышая уровень правовой защищенности трудовых прав работников.

В качестве формы участия работников в управлении организации Трудовой кодекс РФ предусматривает обсуждение с работодателем вопроса о работе организации, возможность вносить предложения по ее совершенствованию. Это может быть реализовано непосредственно каждым работником либо представлениями работников от имени всего коллектива. Высказываемые предложения могут касаться мероприятий по предотвращению массовых увольнений, переобучению персонала и пр.

Вопросы разработки проекта и заключения коллективных договоров также важны при реализации права на участие в управлении организацией. Эти вопросы будут подробно изложены в специальной главе.

### **Контрольные вопросы и задания**

1. Назовите субъектов трудового права. Чем они отличаются от субъектов трудового правоотношения ?
2. Дайте правовую характеристику следующим субъектам трудового права: наемный работник, безработный, государственный завод, частная фирма, производственный кооператив, акционерное общество, общее собрание коллектива работников.
3. Что такое правовой статус? Из каких элементов он состоит?
4. Каково понятие работника и его правового статуса?
5. Кто может быть работодателем ?
6. Раскройте правовой статус работников.
7. Каковы основные формы участия работников в управлении организацией ?

### Рекомендуемая литература

1. Еремина С.Н. Социально-правовой механизм реализации полномочий трудового коллектива в сфере управления государственным предприятием // Автореферат диссертации. М., 1991.
2. Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. МГУ, 1989.
3. Куриллов В.И. Личность. Труд. Право. М., 1989.
4. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. Гл. 4. СПб., 1996.
5. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовые исследования). Ярославль, 1997.
6. Никитинский В.И., Коригунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. 1992. №6.
7. Орловский Ю.П. Банкротство предприятий и права трудового коллектива // Право и экономика. 1997. № 5/6.
8. Патрикеев В. Когда работник — собственник // Хозяйство и право. 1993. № 1,2.
9. Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица, П.Ю. Орловского// М., 1998.
10. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2001.
11. Фатуев А. С. Коллективы и личность в трудовых правоотношениях // Советское государство и право. 1990. № 8.