



Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые обладают трудовыми правами и обязанностями и могут реализовывать их.

1. Понятие и классификация субъектов трудового права

Под субъектами трудового права следует понимать участников трудовых и иных, тесно связанных с ними, общественных отношений, включаемых в предмет трудового права, которые являются обладателями субъективных прав и обязанностей.

В зависимости от вида указанных общественных отношений субъекты следует классифицировать так:

- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);
- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);
- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);
- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);
- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

Субъекты трудового права подразделяются на основные (субъекты собственно трудовых отношений - работники работодатель) и неосновные (все остальные субъекты производных от трудовых отношений).

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 участники трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Ст. 20 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) содержит императивную норму, согласно которой сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, а сторонами отношений второй группы - работники организаций, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников.

Выявление юридической природы указанных субъектов трудового права является необходимым условием для дальнейшего освоения, изучаемого учебного курса.

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 (праводеликтоспособность). Гражданин становится субъектом трудового права уже тогда, 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 РФ, ТК 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 ТК 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

Согласно ст. 20 ТК, работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Для того, чтобы вступить в трудовые отношения и стать работником гражданин должен обладать трудовой правосубъектностью. По общему правилу она наступает с 16-летнего возраста, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, также и ранее указанного возраста.

Указанный возрастной критерий трудовой правосубъектности связан с тем, что с этого времени человек становится способным к систематическому труду, что и закреплено в законе (ст. 20, 63 ТК). При этом учитываются физиологические особенности, которые свойственны организму подростка: лицам, не достигшим 18-летнего возраста, запрещается работа во вредных и опасных условиях труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК).

Трудовая правосубъектность характеризуется законодательством как равная для всех граждан (физических лиц). Это означает, что граждане свободны в реализации своих прав, и естественные различия между ними, например, пол, возраст, национальность или имущественное положение и другие обстоятельства не должны носить характер дискриминации в сфере труда. Равная для всех трудовая правосубъектность может ограничиваться только федеральным законом, а также по приговору суда, если данное физическое лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной профессиональной либо иной деятельностью.

Возможны законодательно установленные границы (пределы) трудовой правосубъектности, например иностранных граждан и лиц без гражданства. Конституция РФ только гражданам России разрешает принимать участие в управлении делами государства (ст. 32), участвовать в отправлении правосудия (ст. 119).

Помимо трудовой правосубъектности физическое лицо (гражданин) наделяется основными правами и обязанностями, закрепленными в ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 ТК. Эти основные права и обязанности, в отличие от иных, именуются статутными, они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых отношений.

Трудовым законодательством закреплены, в частности, гарантии: при заключении трудового договора (ст. 64 ТК); по оплате труда работников (ст. 130 ТК); при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК); при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК); при исполнении работниками государственных или

общественных обязанностей (глава 25 ТК); при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК); при расторжении трудового договора (глава 27 ТК); в других случаях (глава 28 ТК).

Трудовым законодательством для работников установлена дисциплинарная ответственность (ст. 192-194 ТК) и материальная ответственность (гл. 39 ТК).

Кодекс об административных правонарушениях (далее - КоАП), ст. 20.26, установлена административная ответственность работника за самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора в виде штрафа от одной тысячи до двух тысяч пятисот рублей.

3. Работодатель как субъект трудового права

Согласно ст. 20 ТК, работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента регистрации. После регистрации в качестве юридического лица организация может принимать на работу работников, осуществлять предусмотренные учредительными документами виды деятельности.

Работодатели - физические лица делятся на две категории:

1) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих 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 или лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (работодатели - индивидуальные предприниматели);

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

Трудовая правосубъектность работодателя - физического лица возникает, по общему правилу, по достижению 18-летнего возраста, при условии наличия у него гражданской дееспособности в полном объеме или ранее этого возраста - со дня приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме.

Трудовая правосубъектность работодателя - физического лица может также возникать у несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет при условии наличия у них собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей), которые в таких случаях несут дополнительную ответственность по обязательствам несовершеннолетнего работодателя - физического лица.

Основные права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

физическим лицом, являющимся работодателем;

органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами. Это могут быть как руководитель организации, так и коллегиальный исполнительный орган организации. Особенности регулирования их труда установлены гл. 43 ТК. Права и обязанности руководителя организации определяются Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовым законодательством предусмотрена материальная ответственность работодателя (гл. 38 ТК) и дисциплинарная ответственность руководителя организации (ст. 195 ТК).

Кроме того, КоАП РФ ст. 5.27-5.34, 5.42, 5.44, 14.23, 18.10, 18.15, 18.16 установлена административная ответственность, а УК РФ ст. 143, 145, 145.1 установлена уголовная ответственность.

Заключение

Под субъектами трудового права следует понимать участников трудовых и иных, тесно связанных с ними, общественных отношений, включаемых в предмет трудового права, которые являются обладателями субъективных прав и

обязанностей.

В зависимости от вида указанных общественных отношений субъекты следует классифицировать так:

- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);
- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);
- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);
- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);
- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

Правовое положение субъектов трудового права определяется:

- 1) трудовой правосубъектностью;
- 2) совокупностью признанных Конституцией РФ и трудовым законодательством основных (статутных) прав и обязанностей;
- 3) ответственностью за неисполнение возложенных обязанностей.

Применительно к работникам и их представителям необходимо подчеркнуть и существование юридических гарантий трудовых прав.

Трудовая правосубъектность представляет собой особое свойство субъектов трудового права, их способность иметь права и обязанности (правоспособность), способствовать своими действиями приобретению прав и создавать для себя юридические обязанности, а также нести ответственность за совершенные правонарушения (дееспособность).

Правосубъектность выступает предпосылкой наделения субъекта трудового права субъективными правами и обязанностями, то есть дает лицам, организациям и органам возможность участвовать в правоотношениях.

Статутные (основные) права и обязанности являются исходными и неотчуждаемыми. Они закреплены Конституцией РФ и законами. Многие права в сфере труда признаются мировым сообществом основными правами человека.

Статутные права составляют основу комплекса субъективных, то есть принадлежащих субъекту права, прав и обязанностей. Субъективные права могут устанавливаться не только законами и иными нормативными правовыми актами, но и соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Реализуя социальную (защитную) функцию, трудовое право придает большое значение установлению правового статуса работников и их представителей и создает систему гарантий осуществления предоставленных им прав.

Юридические гарантии - это установленные законами, иными нормативными правовыми актами организационно-правовые средства реального осуществления субъективных прав. Гарантии, по сути, представляют собой механизмы реализации установленных прав.

Важным элементом правового статуса субъекта трудового права является ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей. В трудовом праве выделяют дисциплинарную и материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Равно как трудовые отношения являются основными отношениями предмета трудового права, так работник и работодатель и их представители представляют основных его субъектов. В большинстве случаев представителями работников являются профсоюзы, а представителями работодателей - объединения работодателей.

Библиографический список

1Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л.Анисимова. - М.: Юстицинформ, 2008. - 261с.

2Буянова М.О. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.О.Буянова, К.Н. Гусов К.Н. - М.: "Проспект", 2009. - 513с.

3Гейхман В.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. - М.: Издательство "Юрайт", 2009. - 459 с.

4Колобова С.В. Трудовое право России / С.В. Колобова. -М.: ЗАО Юстицинформ, 2005. - 437с.

5Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации / В.А. Никольский. - М.: ЕАОИ, 2008 - 404 с.

6Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ //
Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002 г. - N 1 (часть I). - ст. 3.