

Людмила Владимировна Дудкина, И. Н.
Гуляева

Трудовое право. Ответы на экзаменационные билеты



Людмила Дудкина

**Трудовое право. Ответы на
экзаменационные билеты**

«Научная книга»

2009

Дудкина Л. В.

Трудовое право. Ответы на экзаменационные билеты /
Л. В. Дудкина — «Научная книга», 2009

Данное пособие подготовлено на основе Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и других нормативных актов с учетом изменений в законодательстве, происшедших в последнее время. Изложенный материал соответствует программе учебного курса по трудовому праву и представлен в виде кратких ответов на экзаменационные вопросы. Данное издание предназначено для студентов высших и средних специальных учебных заведений и рекомендуется для подготовки к экзаменам.

© Дудкина Л. В., 2009

© Научная книга, 2009

Содержание

Понятие и предмет трудового права	6
Метод трудового права, его особенности. Система трудового права	8
Задачи трудового законодательства и функции трудового права	10
Принципы трудового права и их реализация	12
Соотношение трудового права с другими отраслями права	14
Запрещение принудительного труда	16
Понятие и виды субъектов трудового права	18
Граждане и работодатели как субъекты трудового права	20
Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда	22
Конец ознакомительного фрагмента.	24

Л. В. Дудкина, И. Н. Гуляева

Трудовое право, ответы на экзаменационные билеты

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

* * *

Понятие и предмет трудового права

Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права, которая является самостоятельной отраслью и регулирует трудовые отношения работников с работодателями независимо от их организационно-правовых форм деятельности. **Трудовое право** – это совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, складывающиеся в процессе реализации гражданами права на труд, в процессе функционирования рынка наемного труда, организации и применения наемного труда.

Предмет трудового права – это общественные отношения, которые возникают в процессе организации и применения наемного труда на основе трудового договора с любой организацией или отдельным гражданином. Они делятся на *собственно трудовые отношения* и *отношения, связанные непосредственно с трудом или производные от них*.

Согласно ст. 15 ТК РФ *трудовое отношение* – это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. *Собственно трудовые отношения имеют характерные признаки, которые позволяют отграничить их от сходных или смежных отношений*.

Признаками трудовых отношений являются следующие:

- 1) сторонами трудового отношения выступают особые субъекты права – работник и работодатель, которые обладают комплексом прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, коллективным и трудовым договором;
- 2) трудовые отношения носят волевой характер, поскольку они возникают на основе волеизъявления сторон и основаны на добровольном соглашении между работником и работодателем. Следовательно, согласно ст. 16 ТК РФ основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор;
- 3) предметом добровольного соглашения между работником и работодателем выступает выполнение определенной работы – трудовой функции, под которой понимается работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации либо другая обусловленная соглашением сторон определенная работа, носящая регулярный характер;
- 4) трудовые отношения характеризуются личным выполнением работником определенной работы, т. е. трудовой функции;
- 5) трудовые отношения носят возмездный характер, т. е. работа, которую работник выполняет, должна быть оплачена в соответствии с количеством и качеством труда не ниже установленного минимального размера;
- 6) при вступлении в трудовое отношение по трудовому договору труд подлежит государственной и коллективной защите;
- 7) трудовые отношения носят длящийся характер, поскольку они не прекращаются исполнением какого-либо обязательства работником, выполнением определенного круга или объема работ;
- 8) трудовые отношения являются сложными и включают целый ряд прав и корреспондирующих им обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда и т. д.

Общественными отношениями, производными от трудовых, являются: организационно-управленческие или социально-партнерские отношения; контрольно-надзорные отношения, возникающие между работодателями и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; отношения, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников непосредственно в данной организа-

ции, на предприятии; отношения, возникающие по вопросам материальной ответственности работников и работодателей; отношения, возникающие между службами занятости населения и гражданами по поводу содействия в выборе сферы деятельности, между службами занятости и работодателями по вопросам обмена информацией и направления граждан на работу.

Метод трудового права, его особенности. Система трудового права

Метод трудового права определяет, каким способом осуществляется регулирование, какие приемы при этом применяются.

Метод трудового права – это совокупность специфических для данной отрасли приемов и способов, применяемых государством для регулирования через нормы трудового права трудовых правоотношений и иных связанных с ними отношений.

Метод трудового права отражается в шести способах правового регулирования, это:

1) **сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере трудовых отношений**. Государство устанавливает основы социального партнерства, порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, основания прекращения трудовых правоотношений, перечень дисциплинарных взысканий, пределы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, минимум прав и социальных гарантий для работников;

2) **сочетание в методе правового регулирования единства и дифференциации**. Единство трудового права отражается в единых для всех работников и работодателей основных трудовых правах и обязанностях, а также устанавливается и общими нормами трудового законодательства, распространяющимися на всю территорию России и всех работников. На базе единства регулирования осуществляется его дифференциация, т. е. устанавливаются особенности регулирования труда для отдельных категорий работников;

3) **договорный характер труда и обеспечение его условий**;

4) **равноправие сторон в трудовых отношениях**;

5) **своеобразие способов защиты трудовых прав работников**. Этот метод проявляется в существовании на предприятиях, в организациях органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – комиссий по трудовым спорам. Данные органы образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и администрации предприятия (ст. 382 ТК РФ);

6) **участие работников через своих представителей или профсоюзы в правовом регулировании труда**, т. е. в установлении и применении норм трудового законодательства, контроле за их соблюдением, защите трудовых прав. Данный способ выражается в том, что согласно ст. 371 ТК РФ работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, установленных ст. ст. 73, 99, 113, 123, 135, 159, 180, 212, 299, 301 ТК РФ.

Система отрасли трудового права – это структура и последовательность порядка расположения норм, регулирующих общественные отношения, связанные с трудом. Наиболее характерными структурными подразделениями системы трудового права являются институты. Институты включают в себя менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования. Нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени, объединены в институт рабочего времени, нормы, предусматривающие оплату труда работников, – в институт оплаты труда. Систему трудового права можно определить как совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подинституты). Частями трудового права являются Общая и Особенная части.

В Общую часть трудового права включены институты, имеющие общее значение, применяющиеся при регулировании всех или большинства трудовых отношений, иных связанных с трудовыми общественными отношений.

Особенная часть значительно шире и включает в себя большое количество правовых институтов. Институты расположены в определенной последовательности, которая обусловлена значением и спецификой соответствующего участка регламентируемого отношения.

Задачи трудового законодательства и функции трудового права

Основные задачи трудового законодательства закреплены в ч. 2 ст. 1 ТК РФ. **Задачи трудового законодательства** – это то, для чего существуют нормативно-правовые акты, регулирующие отношения в сфере труда. Ими являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

1) организации труда и управлению трудом. Эти отношения рассматриваются как отношения, сопутствующие трудовому правоотношению. Они возникают по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя, а также по поводу принятия локальных нормативных актов;

2) трудоустройству у данного работодателя. Основная цель этих отношений – это обеспечение граждан работой через органы по трудоустройству;

3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет и проводит работодатель;

4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) материальной ответственности сторон – работодателей и работников в сфере труда. Могут возникать отношения по материальной ответственности работодателя перед работником либо работника перед работодателем;

6) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Конституция Российской Федерации в ст. 37 закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В развитии данной конституционной нормы Трудовой кодекс предусматривает комплекс норм, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, которые должны способствовать обеспечению здоровья и безопасных условий труда;

7) разрешению трудовых споров. Они возникают между сторонами спора и органами по их рассмотрению.

Вышеуказанные задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление.

Функции трудового права – это основные направления воздействия его норм на поведение людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства. Трудовое право выполняет как общие для всего российского права функции, такие как регулятивная и охранительная, так и специфичные функции, которые непосредственно направлены на достижение целей и задач норм данной отрасли права.

Выделяют следующие *функции трудового права*.

1. *Защитная функция*, которая выражается в создании системы государственных гарантий трудовых прав работников. ТК РФ устанавливает статутные права работников в сфере труда, механизм реализации и защиты этих прав, ориентирует создание благоприятных условий труда. Трудовое законодательство провозглашает и охраняет права и свободы человека в сфере труда, такие как свобода труда, защита от дискриминации при приеме на работу. Эта функция трудового права действует при создании норм трудового законодательства, при их применении, при профилактике их нарушения и при разрешении трудовых споров, восстановлении нарушенных прав.

2. *Производственная функция*, которая направлена на защиту интересов работодателя в трудовых отношениях. Нормы трудового права должны создать условия для выполнения производственных задач, эффективного функционирования субъектов хозяйствования.

3. *Воспитательная функция*, которая отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.

Принципы трудового права и их реализация

Под принципами права в общем смысле следует понимать выраженные и закрепленные законодательством исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Принцип трудового права – это выраженные в праве главные и руководящие положения, определяющие направленность и содержание политики государства в области занятости, организации и применения труда и отражающие суть действующего трудового права. Трудовой кодекс РФ в ст. 2 называет восемнадцать основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Это:

- 1) 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;
- 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- 3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- 4) обеспечение 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;
- 5) равенство прав и возможностей работников;
- 6) обеспечение 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;
- 7) 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;
- 8) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- 9) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 10) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 11) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 12) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- 13) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- 14) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- 15) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;
- 16) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

17) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

18) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Принципы трудового права обеспечивают единство отрасли, взаимосвязь и взаимосогласованность правовых норм. Они определяют внутреннее строение трудового права, взаимодействие институтов и подинститутов. Изучение основных принципов правового регулирования труда – это усвоение основной сущности отрасли трудового права, ее функционирования и развития.

Соотношение трудового права с другими отраслями права

Трудовое право находится в системе других отраслей права и тесно взаимодействует со многими из них, регулируя общественные отношения, пересекающиеся или примыкающие к общественным отношениям, связанным с трудом.

Трудовое право тесно взаимодействует с административным, гражданским, правом социального обеспечения, сельскохозяйственным, финансовым и другими отраслями права.

Трудовые отношения близко примыкают к гражданским отношениям, поскольку оба вида отношений возникают в силу договорных соглашений между сторонами и носят возмездный характер. Однако они отличаются по предмету договора. Так, предметом трудового договора является сам процесс труда работника в соответствии с трудовой функцией и подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а предметом же гражданских отношений – вещественный результат труда.

Соотношение трудового права и сельскохозяйственно-кооперативного права. Обе эти отрасли регулируют отношения, связанные с трудом. Однако трудовые отношения в кооперативе возникают на основе членства кооператива, а не из трудового договора.

Трудовое право имеет черты сходства и различия с административным правом. Трудовое право регулирует отношения по организации труда и управлению трудом, а административное право – по управлению трудом вне предприятий, организаций, отношения между организациями и вышестоящими органами управления.

Властные полномочия работодателя распространяются на работника соответствующей организации и осуществляются без влияния государственных органов.

Трудовое право также соприкасается и с *правом социального обеспечения*. Правом социального обеспечения является право на обеспечение старости, на социальную поддержку семей с детьми. Если трудовое право регулирует отношения, возникающие по поводу труда и вознаграждения за труд из фондов конкретных организаций, то право социального обеспечения – отношения, которые складываются по поводу материального обеспечения нетрудоспособных за счет внебюджетных фондов. Объектом трудовых отношений является сам процесс труда, а объектом отношений по социальному обеспечению – пенсии, пособия, льготы, компенсации и т. д. Также они различаются по методам правового регулирования. Для метода права социального обеспечения не характерны договорный порядок возникновения правоотношений и сочетание централизованного и локального регулирования отношений. Виды социального обеспечения и размеры пенсий, пособий не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон, так как социальное обеспечение осуществляется только на основании законодательства и изменяется в соответствии с законом.

Соотношение трудового права с конституционным правом состоит в том, что трудовое право базируется прежде всего на конституционных нормах. Конституционное право определяет основополагающие положения трудового права. Нормы трудового права не должны противоречить нормам Конституции. Однако конституционные нормы находят свою конкретизацию в нормах трудового права.

Трудовое и уголовно-исполнительное право имеют множество общих черт, поскольку оба регулируют трудовые отношения граждан, однако исправительно-трудовое право регулирует только трудовые отношения лиц, отбывающих наказание за совершение преступлений.

Соотношение трудового права и финансового права состоит в том, что трудовое право регулирует отношения, связанные с оплатой труда, а финансовое право регулирует отношения,

касающиеся формирования фонда заработной платы и выплат социального характера из внебюджетных фондов.

Запрещение принудительного труда

Конституция РФ в п. 2 ст. 37 закрепляет, что принудительный труд запрещен. Следовательно, принцип, провозглашающий запрещение принудительного труда, прямо вытекает из принципа свободы труда. Этот принцип является основополагающим и находит свое закрепление как в российском законодательстве, и прежде всего в Конституции РФ, так и в международных правовых актах (Конвенции Международной организации труда № 29 1930 г., 1958 г.).

Запрещение принудительного труда основано прежде всего на международно-правовых нормах. Это Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), который вступил в силу 23 марта 1976 г. Согласно ст. 8 указанного пакта никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду. Принудительному труду большое внимание уделяет Международная организация труда (МОТ).

Понятие **«принудительный или обязательный труд»** в соответствии с нормами международного права **означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.**

МОТ в Конвенции № 29 (1930 г.) «О принудительном труде», которая действует на всей территории России, а также в ч. 4 ст. 4 ТК РФ установлено, что принудительный труд не включает в себя:

1) работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

2) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнение, голод, землетрясение, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

3) работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

ТК РФ к принудительному труду относит случаи нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере. Если работодатель привлекает работника к работе, но без выплаты заработной платы, это есть принуждение к труду. Нарушением принципа запрещения принудительного труда также является требование работодателем исполнения своих обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает его жизни или здоровью.

Российская Федерация и государства в соответствии с положениями международного права при осуществлении государственной политики не должны прибегать к какой-либо форме принудительного труда:

1) в качестве средства политического воздействия или воспитания, в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

2) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

3) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;

4) в качестве средства наказания за участие в забастовках;

5) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Следовательно, международное право и российское трудовое законодательство устанавливают правовые гарантии запрета принудительного труда, и при их нарушении лицо, которое

было привлечено к принудительному труду, может обратиться в судебные органы РФ и в международные организации по защите прав и законных интересов человека и гражданина.

Понятие и виды субъектов трудового права

Субъект права – это физическое или юридическое лицо, имеющее определенные права и обязанности.

Под субъектами права любой отрасли понимаются участники общественных отношений, которые данная отрасль права регулирует. В каждой отрасли права имеются свои субъекты, которые наделены определенными правами и обязанностями. **Субъекты трудового права** – это участники трудовых отношений, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Субъектами трудового права могут быть:

- граждане (работники и работодатели);
- организации любых организационно-правовых форм (работодатели);
- профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы;
- социальные партнеры;
- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- органы по рассмотрению трудовых споров;
- органы службы занятости и др.

Для субъекта трудового права необходимо наличие *трудовой правосубъектности*, поскольку она является необходимым условием для возникновения правоотношений трудового права как для одного, так и для другого субъекта (стороны) этих правоотношений.

Правосубъектность включает в себя в единстве три элемента, которые возникают одновременно. Это:

- 1) *правоспособность*, т. е. способность иметь трудовые права;
- 2) *трудовая дееспособность*, т. е. способность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности;
- 3) *деликтоспособность* – это способность нести ответственность за трудовые правонарушения, т. е. признаваемая трудовым законодательством способность иметь и осуществлять, реализовывать трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения.

По общему правилу правосубъектность наступает по достижении возраста 16 лет.

Для того чтобы субъекты трудового права могли участвовать в конкретных правоотношениях, они должны быть наделены определенным **правовым статусом**, под которым понимается *основное правовое положение субъекта в сфере трудовых отношений*. При этом правовой статус может быть как общим, так и специальным. Общий правовой статус предусматривает права и обязанности для каждого вида субъектов, а специальный правовой статус является проявлением общего правового статуса применительно к особенностям того или иного субъекта.

В содержание правового статуса входит ряд элементов, отличительных признаков.

1. Трудовая правосубъектность.

Гражданин становится субъектом трудового права уже тогда, когда занимается трудоустройством, вступает в правоотношения со службой занятости, но правовой статус работника он приобретает только после заключения с ним трудового договора.

2. *Основные права и обязанности*, которые фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства.

3. *Юридические гарантии* трудовых прав и обязанностей, которые придают правовому статусу субъекта трудового права необходимую определенность и устойчивость. Гарантии находят свое закрепление во всех институтах Особенной части ТК РФ.

4. Предусмотренная законодательством или договором *ответственность за трудовые правонарушения*.

Основными действующими лицами трудового права выступают стороны трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, обладающие трудовой правосубъектностью. Это работодатели (наниматели) и работополучатели (работники). В свою очередь, работодателем может быть как предприниматель, который обладает или не обладает статусом юридического лица, так и государство и органы местного самоуправления, которые могут нанимать работника через администрацию соответствующего предприятия, организации, учреждения. Работополучатели – это граждане, заключающие или заключившие трудовой договор с нанимателем.

Граждане и работодатели как субъекты трудового права

Гражданами как субъектами трудового права могут быть работники, т. е. лица наемного труда; работающие собственники; физические лица – работодатели.

Граждане как субъекты трудового права должны обладать трудовой правосубъектностью, которая в трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, состоит из двух составляющих – правоспособности, т. е. обладания по закону правами и обязанностями, и дееспособности, которая означает возможность своими действиями приобретать эти права и обязанности. Согласно ст. 63 ТК РФ у гражданина трудовая правосубъектность возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда он самостоятельно может устроиться на работу и заключить трудовой договор.

Однако трудовой договор может быть заключен с лицами по достижении 15-летнего возраста, если эти лица получили основное общее образование либо оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Кроме того, с согласия родителей, опекунов, попечителей трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время легкой работы, не приносящей вреда здоровью подростка и не мешающей его нормальному развитию. Также с согласия родителей, опекунов, попечителей разрешается заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14-летнего возраста – для работы в области искусства, в театре, кино, цирке, если эта деятельность также не наносит ущерба здоровью и нравственному развитию ребенка. Одной из категорий граждан как субъектов трудового права являются лица наемного труда, т. е. работники, которые обладают различным правовым статусом по отношению к работодателю в зависимости от видов трудовых договоров и правоотношений. Согласно ст. 20 ТК РФ ими признаются физические лица, которые вступили в трудовые отношения с работодателем. В свою очередь, работником может быть как иностранный гражданин, так и лицо без гражданства, для которых установлены специальные требования при приеме на работу, т. е. они должны обладать специальной трудовой правосубъектностью.

Статьей 21 ТК РФ установлены основные трудовые права и обязанности работников, которые относятся абсолютно ко всем работникам.

В содержание правового статуса граждан как субъектов трудового права также входит и ответственность за нарушение трудового законодательства, которая может быть дисциплинарной (ст. 192 ТК РФ); материальной (ст. 238 ТК РФ); административной, гражданско-правовой, уголовной (ст. 419 ТК РФ).

Следующей категорией граждан как субъектов трудового права являются работодатели – физические лица, которые осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица либо используют чужой труд для обслуживания своего домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой либо научной деятельности, что регулируется гражданским законодательством.

Анализ ч. 4 ст. 11 ТК РФ позволяет также сделать вывод о том, что иностранные граждане и лица без гражданства могут быть не только работниками, но и работодателями со всеми их правами и обязанностями.

Работодатель является одной из сторон трудовых правоотношений. Работодателем может быть как физическое (т. е. гражданин, использующий наемных работников для осуществления предпринимательской деятельности, для работы в сельском и домашнем хозяйстве), так и юридическое лицо (организация любой формы собственности), вступившее в трудовые отношения с работником. Основное право работодателя – осуществлять наем

работников и руководить трудовым процессом. Работодатель разрабатывает и принимает обязательные для работников правила и положения, которые регламентируют трудовую деятельность. Работодатель наделен властными полномочиями, такими как давать указания, которые обязательны для работника, правом привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности, а также правом приема и увольнения работника.

Трудовая правосубъектность работодателя возникает с момента его государственной регистрации. Деятельность работодателя как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с его ликвидацией, которая осуществляется в случаях: признания его банкротом; принятия решения о запрете его деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством; признания судом недействительными учредительных документов. Порядок ликвидации определен ст. 61 ГК РФ. С момента ликвидации трудовая правосубъектность работодателя прекращается.

Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда

Профессиональный союз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими профессиональными, производственными интересами по роду их деятельности, создаваемое с целью представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов. *Основная задача профсоюзов* связана с осуществлением их главной функции – защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. В Конституции РФ закреплено право граждан на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов. Полная и объемная регламентация прав профсоюзов содержится в Федеральном законе от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.). Каждый гражданин, достигший 14-летнего возраста и осуществляющий трудовую деятельность, имеет право по своему усмотрению вступать в профсоюзы, заниматься профсоюзной деятельностью, выходить из профсоюзов. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Правосубъектность профессиональных союзов как юридического лица возникает с момента их регистрации в органах Министерства юстиции РФ в уведомительном порядке.

Основными правами и обязанностями профсоюзов являются:

- представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников;
- разработка нормативных документов по социальной защите работников;
- ведение коллективных переговоров и заключение от имени работников коллективных договоров и соглашений, осуществление контроля за исполнением условий коллективных договоров и соглашений;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- контроль за соблюдением законодательства о труде, состоянии охраны окружающей среды;
- подготовка, повышение квалификации профсоюзных кадров;
- имущественные, финансовые права и др.

В гл. 3 ФЗ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г.) и ТК РФ предусмотрена система гарантий прав профсоюзов, необходимость которой связана с тем, что профсоюзы являются общественной организацией и не могут в полной мере обеспечить реализацию собственных полномочий. В нее входят:

- 1) имущественные гарантии деятельности профсоюзов, которые в законодательстве сформулированы как их права;
- 2) личные гарантии, т. е. это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления;
- 3) обязанность государственных органов, предприятий, учреждений, организаций содействовать профсоюзам в их деятельности, которая прямо предусмотрена законом;

4) надзор и контроль за соблюдением законодательств о правах профсоюзов, которые призвана осуществлять прокуратура как орган государственного надзора за законностью;

5) юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах, т. е. за нарушение предусмотренных законодательством профсоюзных прав.

Согласно ст. 136 УК РФ за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов предусмотрена уголовная ответственность.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.