**Министерство образования Российской ФедерацииПЛАН РЕФЕРАТА**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc71632036)

[§ 1. Понятие и виды субъектов трудового права 4](#_Toc71632037)

[§ 2. Физическое лицо как субъект трудового права 7](#_Toc71632038)

[§ 3. Юридические лица (работодатели) как субъекты трудового права 9](#_Toc71632039)

[§ 4. Профессиональные союзы, объединения работодателей, иные представители работников и работодателей, органы социального партнерства как субъекты трудового права 11](#_Toc71632040)

[§ 5. Иные органы, действующие в сфере труда как субъекты трудового права 14](#_Toc71632041)

[Заключение 15](#_Toc71632042)

[Список использованной литературы 16](#_Toc71632043)

# ВВЕДЕНИЕ

Прежде чем говорить о субъектах трудового права, надо вспомнить, что означает понятие – субъект права.

Субъект права – лицо (физическое и юридическое), обладающее по закону способностью иметь и осуществлять непосредственно или через представителя права и юридические обязанности.[[1]](#footnote-1)

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.

 Отсюда можно сделать вывод, что субъектами трудового права являются—стороны трудовых и тесно связанных с трудовыми правоотношений, а именно: общественные отношения, которые складываются при включении гражданина в трудовой коллектив организации для выполнения личным трудом определенной работы за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку[[2]](#footnote-2) ;отношения по трудоустройству и занятости; отношения по повышению квалификации непосредственно на производстве; организационно-управленческие правоотношения; отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства; отношения по рассмотрению трудовых споров; процедурные отношения.

Теперь мы видим, что трудовое право, благодаря своеобразию своего предмета, имеет и своеобразный круг субъектов, который будет рассмотрен в данной курсовой работе.

Хотелось бы отметить, что само по себе 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. Первая функция касается технической стороны труда, повышения его производительности, получения выгоды и прибыли, а другая – как защиты интересов отдельного работника, так и смягчения негативных последствий экономических преобразований для коллектива работников. На социальную роль трудового права указывает Ю.А. Тихомиров, который, выделяя социальные отрасли права, называет в их числе и трудовое, говоря о том, что оно предназначено не только для реализации и защиты отдельных прав граждан, но и их совокупной охраны. А С.А. Иванов указал, что трудовое право сложилось на базе не только частного, но и публичного права, что обусловило своеобразный социальный характер трудового права, которое развивается, главным образом по своим собственным законам, в значительной мере отличающимися от гражданско-правовых[[3]](#footnote-3). Отсюда и такая своеобразность субъектов трудового права.

# § 1. Понятие и виды субъектов трудового права

Субъектами права признаются физические и юридические лица, которые на основании правовых норм могут быть участ­никами возникающих правоотношений - носителями опреде­ленных субъективных прав и обязанностей.

Каждая отрасль права, включая трудовое, в силу специфики общественных отношений, составляющих ее предмет, имеет свой состав субъектов.

Поскольку предмет трудового права составляет комплекс общественных отношений, включающий собственно трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудо­выми, состав субъектов отличается многообразием и имеет осо­бенности в зависимости от вида регулируемых отношений. В трудовых отношениях одной из сторон всегда является физи­ческое лицо (работник). Но нередко в научной и учебной лите­ратуре вместо понятия «физическое лицо» как участник трудо­вых и непосредственно связанных с ними отношений пользу­ются понятием «гражданин», имеющим иное юридическое содержание.

Между тем если для некоторых категорий работников (физи­ческих лиц) наличие гражданства Российской Федерации является необходимым условием для вступления в трудовые отношения (например, для поступающих на должности государственной службы), то в других видах трудовой деятельности это требование о наличии гражданства Российской Федерации может быть уста­новлено только для определенных категорий работников. Так, в ст. 56 КТМ РФ «Гражданство членов экипажа судна» установле­но, что в состав экипажа судна, плавающего под Государствен­ным флагом Российской Федерации, кроме российских могут входить иностранные граждане и лица без гражданства, однако не на должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста.

Другой стороной трудового отношения (работодателем) мо­гут быть как физические, так и юридические лица любой орга­низационно-правовой формы (коммерческие и некоммерче­ские организации, а также их представительства и филиалы, наделенные правом приема и увольнения работников).

В отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, участниками могут быть и юридические, и физические лица. Так, в отношениях по надзору и контролю за соблюдением за­конодательства о труде и охране труда сторонами являются юридические лица (например, орган государственного надзора в лице федеральной инспекции труда, с одной стороны, и юри­дическое лицо - с другой). Но поднадзорным субъектом может быть индивидуальный предприниматель без образования юри­дического лица или любое физическое лицо, нанимающее ра­ботника для выполнения определенных работ по социально-бытовому обслуживанию работодателя и его семьи (водитель автомобиля, охранник, дворник, повар и т. д.).

В социально-партнерских отношениях по согласованию ин­тересов сторон трудовых отношений (работников и работодате­лей) и регулированию социально-трудовых отношений могут участвовать как представители сторон в лице выборных органов профсоюзов и объединений работодателей, так и представители государственных органов исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления.

Необходимым условием участия физических и юридических лиц в трудовых и непосредственно связанных с ними отноше­ниях является обладание ими трудовой правосубъектностью.

Трудовая правосубъектность как категория трудового права характеризуется наличием трех элементов, составляющих в единстве ее содержание: правоспособности, дееспособности и деликтоспособности.

Трудовая правоспособность - это обеспеченная государством и установленная законодательством о труде равная возмож­ность вступать в трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовая дееспособность - это установленная законодатель­ством о труде способность и юридическая возможность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

В трудовом праве они (право- и дееспособность) нераздели­мы и действуют одновременно, в отличие от гражданского пра­ва, которое допускает существование правоспособности при от­сутствии дееспособности, когда возможность вступления в иму­щественные отношения реализуется через представителей.

Это связано с тем, что труд - личная волевая деятельность работника, осуществляемая им самим. Поэтому в науке трудо­вого права принято говорить о единой праводееспособности.

Единая трудовая праводееспособность дополняется деликто-способностью. Деликтоспособностъ как элемент трудовой пра­восубъектности - это способность субъекта трудового права отвечать за совершенные им трудовые дисциплинарные и мате­риальные правонарушения.

Трудовая правосубъектность является необходимой предпо­сылкой, обязательным условием для возникновения трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Только обла­дая трудовой правосубъектностью физическое или юридиче­ское лицо может быть субъектом трудового права. Это позволя­ет определить понятие «субъект трудового права».

Субъект трудового права - обладающий трудовой правосубъ­ектностью участник (сторона) трудовых и непосредственно свя­занных с ними отношений, составляющих предмет трудового права.

Следует отметить, что трудовая правосубъектность как неот­делимое свойство субъекта трудового права имеет пределы сво­его существования.

Используя соответствующие положения гражданского пра­ва, можно считать, что трудовая правосубъектность юридиче­ских лиц прекращается в случае их ликвидации без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства другим лицам (ст. 61 ГК РФ), а физических лиц - в случае их смерти (ст. 17 ГК РФ).

Как уже было отмечено, состав субъектов трудового права многообразен и включает всех участников отношений, регули­руемых трудовым правом. В современных условиях состав субъ­ектов трудового права значительно расширился. Так, в сфере занятости и трудоустройства наряду с государственной службой занятости появились коммерческие, негосударственные службы занятости, деятельность которых урегулирована не только на­циональным законодательством, но и международным.

В связи с массовыми нарушениями трудовых, социальных и иных прав работников и других категорий граждан были созда­ны и начали действовать специальные государственные органы в лице уполномоченных по правам человека в Российской Фе­дерации и ее субъектах, правовой статус которых установлен специальными законами.

С целью усилить судебную защиту прав граждан, включая трудовые права, и приблизить органы правосудия к населению в рамках единой судебной системы страны начинают действовать суды субъектов Федерации в лице мировых судей, правовой ста­тус которых установлен Федеральным законом от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» и соответствующими законами субъектов РФ. К компетенции мирового судьи отнесено рассмотрение по первой инстанции дел, возникающих из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе.

Исходя из этого можно сказать, что к видам субъектов тру­дового права относятся участники (субъекты) всех видов отно­шений, являющихся предметом трудового права, т. е. трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, независимо от их числа, поскольку процесс развития общественных отно­шений, которые могут быть предметом трудового права, про­должается, о чем было сказано при рассмотрении проблем предмета и системы трудового права. Учитывая сказанное, в состав субъектов трудового права можно включить:

1. работников (физические лица);
2. работодателей (физические лица и юридические лица лю­бой организационно-правовой формы, включая законодатель­ные органы, исполнительные органы государственной власти,
органы судебной власти, органы местного самоуправления и др);
3. представителей работников в организациях (первичная профсоюзная организация и иные представители, избираемые работниками);
4. представителей работников в социальном партнерстве (профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюз­ные организации, предусмотренные уставами общероссийских
профсоюзов, или иные представители, избираемые работника­ми в случаях, предусмотренных ТК РФ);
5. представителей работодателей в организациях в лице руководителя организации или уполномоченных им лиц;
6. представителей работодателей в сфере социального партнерства в лице соответствующих объединений работодателей;
7. органы по рассмотрению индивидуальных и коллектив­ных трудовых споров (КТС, федеральные суды и суды субъек­тов Федерации, включая мировых судей);
8. органы государственного надзора и контроля за соблюде­нием трудового законодательства и иных нормативных право­вых актов, содержащих нормы трудового права;
9. уполномоченных по правам человека в Российской Феде­рации и ее субъектах;

10) иных субъектов отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

Вместе с тем следует отметить, что в условиях перехода к рыночной экономике из состава субъектов трудового права фактически исчезла такая категория субъектов, как трудовой коллектив, хотя в утратившем силу с 1 февраля 2002 г. КЗоТ РФ имелась гл. XV-A «Трудовой коллектив», содержавшая нор­мы, определявшие статус этого вида субъектов трудового права. В новом ТК РФ нет ни одного упоминания о трудовых коллек­тивах. Речь в нем идет только о работниках и работодателях, а также их представителях в лице соответствующих профессио­нальных организаций, представляющих интересы сторон трудо­вых отношений.

Каждый вид субъектов трудового права имеет свой правовой статус. Этот статус определяется не только актами трудового законодательства, но и нормами трудового права, содержащими­ся в комплексных актах, регулирующих ту или иную специфи­ческую сферу трудовой деятельности (ВзК РФ, КТМ РФ, Феде­ральный закон о физической культуре и спорте и др.).

Обычно в содержание правового статуса субъектов включа­ют следующие его элементы:

1. трудовую правосубъектность;
2. основные (статутные) трудовые права и обязанности, ус­тановленные законодательством, что упорядочивает взаимоот­ношения между основными субъектами трудового права (работником и работодателем), в связи с чем в ст. 21 и 22 ТК РФ дан расширенный перечень их трудовых прав и обязанностей;
3. юридические гарантии (общие и специальные), обеспечи­вающие реализацию основных (статутных) прав и обязанно­стей;
4. установленная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей (за их неисполнение или не­надлежащее исполнение).

Все эти элементы правового статуса субъектов трудового права устанавливаются трудовым законодательством, включая нормы трудового права, содержащиеся в комплексных законах и иных нормативных правовых актах.

Рассмотрим более подробно особенности правового статуса отдельных видов субъектов трудового права.

# § 2. Физическое лицо как субъект трудового права

В современных условиях рыночной экономики практически все физические лица имеют двойной статус, получив законода­тельно закрепленную возможность участия в трудовых отноше­ниях либо в качестве работника, либо в качестве работодателя, и даже одновременно в качестве того и другого. Поэтому в со­держании трудовой правосубъектности физического лица нуж­но различать обе правовые возможности и предпосылку их од­новременного существования, т. е. в отличие от традиционной трактовки трудовой правосубъектности физических лиц как возможности участвовать в трудовых отношениях в качестве ра­ботника сейчас следует говорить и о работодательской право­субъектности физических лиц. К сожалению, эта сложная про­блема не получила достаточной разработки в научной и учеб­ной литературе по трудовому праву.

Из сказанного можно сделать вывод о том, что сложилось фактически три разновидности правового статуса физических лиц как субъектов трудового права, а точнее - субъектов тру­довых отношений.

Первый - общий правовой статус физического лица, опре­деляющий его правовое положение как потенциального работ­ника.

В соответствии с ним возможность быть субъектом трудо­вого права связывается с достижением определенного возраста, когда физическое лицо юридически признается обладающим способностью к регулярному труду и способностью отвечать за свое поведение и отношение к труду. Согласно Конвенции МОТ № 138 (1973) «О минимальном возрасте для приема на работу» возраст, с наступлением которого физическое лицо признается обладающим общей трудовой правосубъектно­стью, не должен быть ниже 15 лет или возраста получения обязательного школьного образования. С наступлением этого возраста физическое лицо признается обладателем права са­мостоятельно распоряжаться своими способностями к труду. Действующее российское законодательство о труде, допуская в порядке исключения возможность приема на работу моло­дежи, обучающейся в общеобразовательных учреждениях, по достижении ими 14-летнего возраста, с согласия родителей, усыновителей или попечителя, отступает от международных норм.

Кроме того, надо учитывать принятую на 86-й сессии Меж­дународной конференции труда 18 июля 1998 г. Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которая обязывает государства - члены МОТ, независимо от того, ратифицировали ли они соответствующие конвенции, со­блюдать, содействовать применению и претворять добросовест­но принципы основополагающих прав, в частности «запреще­ние детского труда», т. е. труда лиц, возраст которых ниже 15 лет.

Видимо, этим обусловлено включение в ТК РФ нормы, ус­танавливающей три возрастные категории лиц, с которыми до­пускается заключение трудового договора: общий - с лицами, достигшими 16-летнего возраста, и два специальных (15 лет - для лиц, получивших к этому возрасту основное общее образо­вание либо оставивших обучение в общеобразовательном учре­ждении; 14 лет - для учащихся, желающих, с согласия родите­лей, заниматься в свободное от учебы время легким трудом, не причиняющим вреда здоровью и не нарушающим процесса обучения). Однако принятие такой нормы не устраняет проти­воречий с международными положениями о минимальном воз­расте приема на работу, а, учитывая постоянные жалобы на пе­регрузку учащихся, можно полагать, что работа как причинит вред их здоровью, так и нарушит процесс обучения.

Следует отметить, что основной принцип запрещения при­нудительного труда, закрепленный в Конституции РФ (ст. 37) и ТК РФ (ст. 4), не обязывает трудоспособных физических лиц вступать в трудовые отношения, поскольку принцип свободы труда дает возможность выбора рода деятельности, профессии, вида занятости.

В частности, предоставление такой возможности и привело к изменению норм о трудовом договоре, так как физическое лицо, занявшееся предпринимательской деятельностью и заре­гистрированное в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, выступает уже не в каче­стве работника (его работа - предпринимательская деятель­ность), а работодателя.

Вопросы работодательской трудовой правосубъектности фи­зических лиц не урегулированы трудовым законодательством, и поэтому на практике они решаются на основе норм ГК РФ, ре­гулирующих предпринимательскую деятельность граждан (фи­зических лиц). Согласно ст. 18 ГК РФ в содержание правоспо­собности граждан (физических лиц) входит и возможность за­ниматься предпринимательской деятельностью, иметь иные имущественные и личные неимущественные права. Но возмож­ность полной реализации гражданско-правовой правосубъект­ности ограничена отсутствием полной дееспособности у лиц в возрасте до 18 лет. При использовании процедуры эмансипа­ции, установленной ст. 27 ГК РФ, несовершеннолетний, дос­тигший 16 лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору или с согласия родите­лей, усыновителей или попечителей занимается предпринима­тельской деятельностью. Эмансипированный несовершенно­летний в этом случае наделяется работодательской правосубъ­ектностью в сфере труда и может нанимать работников на основе заключения трудовых договоров наравне с юридически­ми лицами (ст. 23 ГК РФ).

Наконец, физическое лицо, обладающее трудовой право­субъектностью, может одновременно являться как работником, так и работодателем. Например, реализуя возможность вступле­ния в трудовые отношения, физическое лицо может заключить трудовой договор о выполнении высококвалифицированной и высокооплачиваемой работы в конкретной организации, высту­пая в качестве потенциального работника.

Одновременно, с учетом предполагаемой большой нагрузки на новой работе, это физическое лицо дает объявление о найме работников для ведения домового хозяйства в собственном доме, а также управления и обслуживания автомобилей, являю­щихся его собственностью. Здесь физическое лицо выступает уже в другом качестве - как работодатель. В этом случае права и обязанности работодателя, установленные законодательством о труде, осуществляются им самим (физическим лицом).

Содержание правового статуса работника определяют ос­новные (статутные) права и обязанности работника, которые закреплены в ст. 21 ТК РФ и по сравнению с КЗоТ РФ зна­чительно расширены, что отвечает интересам сторон и служит гарантией соблюдения прав сторон и исполнения обязанно­стей.

При этом стороны имеют возможность использовать все способы защиты нарушенных прав и меры принуждения к ис­полнению обязанностей (санкции), установленные законода­тельством о дисциплинарной и материальной ответственно­сти.

Статутные права и обязанности распространяются на все ка­тегории работников в соответствии с тарифно-квалификацион­ными актами Минтруда России, к которым относятся Квалифи­кационный справочник должностей руководителей, специали­стов и других служащих и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

# § 3. Юридические лица (работодатели) как субъекты трудового права

Юридические лица любой организационно-правовой формы в отличие от физических лиц, которые имеют двойной статус, всегда выступают в трудовых отношениях в качестве работода­теля. В связи с этим основой их трудовой правосубъектности является работодательская правоспособность. Последняя заклю­чается в их способности заключать с физическими лицами тру­довые договоры (контракты) о выполнении работы по опреде­ленной трудовой функции (по одной или нескольким профес­сиям и должностям).

Конкретно содержание трудовой правосубъектности юри­дических лиц определяется их уставами, разрабатываемыми на основе норм не только гражданского, но и трудового законодательства (в первую очередь разделами устава, регламенти­рующими порядок управления деятельностью юридического лица).

Трудовая работодательская правосубъектность юридических лиц возникает, как правило, одновременно с гражданской пра­восубъектностью на основании акта государственной регистра­ции. Именно с момента государственной регистрации юриди­ческое лицо считается созданным и может выступать как субъ­ект трудового права.

Трудовой работодательской правосубъектностью-могут обла­дать представительства и филиалы юридических лиц, являю­щихся их обособленными подразделениями. Они не являются юридическими лицами, но выполняют его определенные функ­ции, действуют на основании утвержденных юридическим ли­цом положений. Если по положению представительство или филиал наделены правом приема и увольнения работников и реализация этого права на основании доверенности предостав­лена руководителю представительства, филиала, то они пользу­ются производной трудовой работодательской правосубъектно­стью и выступают в качестве работодателя в пределах предос­тавленных им юридическим лицом полномочий.

Иногда в научной и учебной литературе утверждается, что юридические лица (организации) всегда обладают специальной трудовой правосубъектностью.

Это не вполне соответствует положениям гражданского за­конодательства, устанавливающего правовой статус юридиче­ских лиц. Согласно ст. 49 ГК РФ юридическое лицо может иметь гражданские права, соответствующие целям деятельно­сти, предусмотренным в его учредительных документах, причем коммерческие организации (за исключением унитарных пред­приятий и иных видов организаций, предусмотренных зако­ном) могут иметь гражданские права и нести гражданские обя­занности, необходимые для осуществления любых видов дея­тельности, не запрещенных законом.

Последнее означает, что юридические лица, являющиеся коммерческими организациями, как правило, сами определяют набор видов деятельности, не запрещенных законом, и могут для их осуществления принимать работников соответствующих профессий. Поэтому их трудовая правосубъектность не может считаться специальной.

Несколько иное положение у государственных и муници­пальных унитарных предприятий и некоммерческих организа­ций. Согласно ст. 52 ГК РФ в учредительных документах некоммерческих организаций и унитарных предприятий (уставах, учредительных договорах) должны быть определены предмет и цели их деятельности. Поэтому для них выбор видов деятельно­сти ограничен рамками учредительных документов. Особенно­сти правового положения большинства некоммерческих орга­низаций (учреждения, общественные и религиозные объедине­ния, потребительские кооперативы) определяются законами и иными нормативными актами.

Например, правовой статус такой категории учреждений, как образовательные, установлен Законом РФ «Об образова­нии». В соответствии с ним в федеральную компетенцию вхо­дит установление порядка создания, реорганизации и ликвида­ции образовательных учреждений, определяющего в том числе их статус как субъектов трудового права, а также регулирование трудовых отношений, установление норм труда и федеральных нормативов его оплаты в образовательных учреждениях.

Согласно данному Закону к компетенции образовательного учреждения относятся: 1) подбор, прием на работу и расстанов­ка кадров, ответственность за уровень их квалификации; 2) ус­тановление структуры управления, штатного расписания, рас­пределение должностных обязанностей; 3) установление ставок заработной платы и должностных окладов работников в преде­лах собственных средств и с учетом ограничений, установлен­ных федеральными и местными нормативами, а также надбавок и доплат к должностным окладам работников, порядка и раз­меров их премирования; 4) разработка и принятие правил внут­реннего трудового распорядка образовательного учреждения, иных локальных актов.

Все образовательные учреждения вправе привлекать допол­нительные финансовые, в том числе валютные, средства за счет предоставления платных дополнительных образовательных и иных предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг (научно-исследовательских, экспертных, консультацион­ных) без снижения нормативов и (или) абсолютных размеров гго финансирования.

Таким образом, в законодательстве прослеживается тенден­ция к наделению их правом самостоятельно определять содер­жание их трудовой правосубъектности путем расширения видов осуществляемой ими деятельности. Поэтому основная специ­альная работодательская правосубъектность юридических лиц, определяемая учредителем (учредителями), расширяется ими за счет самостоятельного инициативного расширения видов дея­тельности, обеспечивающих дополнительное финансирование.

Эта тенденция, как следует из сказанного, касается даже бюджетных организаций, которые в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, имеют право вести предпринимательскую деятельность, но лишь постольку, по­скольку это служит достижению целей, ради которых они соз­даны, и соответствует этим целям (ст. 50 ГК РФ).

# § 4. Профессиональные союзы, объединения работодателей, иные представители работников и работодателей, органы социального партнерства как субъекты трудового права

На современном этапе в новых экономических условиях, сложившихся при переходе к рыночной экономике, значитель­но возрастает роль и значение социального партнерства в сфере труда как системы взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), орга­нами государственной власти, органами местного самоуправле­ния, направленной на регулирование трудовых и иных непо­средственно связанных с ними отношений.

Эта тенденция характерна для многих государств с развитой рыночной экономикой и приобрела международный характер в рамках МОТ.

Развитие социального диалога между трехсторонними участ­никами социального партнерства (работниками, работодателя­ми и правительствами) и функционирование системы глобаль­ного партнерства МОТ предусматривает в качестве первосте­пенной задачи создание достойных условий труда каждому работнику.

Трудовой кодекс значительно расширил круг участников со­циального партнерства на всех уровнях, установив, что сторо­нами социального партнерства являются работники и работода­тели в лице уполномоченных в установленном порядке пред­ставителей (ст. 25).

Состав представителей работников и представителей работо­дателей как субъектов трудового права по сравнению с КЗоТ РФ и трудовым законодательством, действовавшим до приня­тия ТК РФ, включает не только традиционные виды субъектов в лице профессиональных союзов, иных профсоюзных организаций, объединений работодателей, но и другие категории представителей.

Так, по общему определению, данному в ст. 29 ТК РФ, представителями работников в социальном партнерстве явля­ются: профессиональные союзы и их объединения, иные проф­союзные организации, предусмотренные уставами общероссий­ских профсоюзов, или иные представители, избираемые работ­никами в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Конкретный состав представителей работников, выступаю­щих в качестве субъектов трудового права, определяется в зави­симости от уровня социального партнерства.

На уровне отдельной организации интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и измене­нии коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров ра­ботников с работодателем представляют первичная профсоюз­ная организация или иные представители, избираемые работ­никами.

Если в организации, кроме работников, являющихся члена­ми профсоюза, - имеются работники, не являющиеся членами профсоюза, то они обладают правом уполномочить орган пер­вичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной ор­ганизации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собра­нии (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятст­вием для реализации профсоюзной организацией своих полно­мочий.

Какой конкретно представительный орган работников, из­бираемый ими, может выступать в качестве иного представите­ля работников, в ТК РФ не указывается (ст. 52).

На практике название представительного органа устанавли­вается общим собранием или конференцией работников, кото­рые определяют статус этого органа, обычно путем принятия соответствующего положения (например, Положение о Совете работников организации).

Важно, что ТК РФ, исходя из равенства всех представителей работников как субъектов трудового права, устанавливает, что работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие дея­тельность представителей работников, в соответствии с ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями (ст. 32).

Подробнее вопросы прав и гарантий деятельности профес­сиональных союзов изложены в разделах настоящего учебника, посвященных социальному партнерству и защите трудовых прав работников профессиональными союзами.

Представителем работодателя на уровне организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изме­нении коллективного договора являются руководитель органи­зации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учреди­тельными документами организации и локальными норматив­ными актами (ст. 33 ТК РФ).

Представителями работодателей, уполномоченными пред­ставлять их интересы при проведении коллективных перего­воров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении дея­тельности комиссий по регулированию социально-трудовых от­ношений, являются объединения работодателей.

По своему статусу объединение работодателей - это неком­мерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодате­лей как субъектов права устанавливаются федеральным законом.

Наряду с этим в качестве представителей работодателей -государственных и муниципальных предприятий, а также орга­низаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (феде­рального, региональных и муниципальных образований), могут выступать органы исполнительной власти, органы местного са­моуправления, уполномоченные на представительство законо­дательством или работодателями. Трудовой кодекс, помимо представителей работников и работодателей, рассматривает в качестве специфического субъекта трудового права комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создавае­мые по соглашению сторон социального партнерства.

Указанные комиссии образуются из числа наделенных необ­ходимыми полномочиями представителей сторон в целях обес­печения регулирования социально-трудовых отношений, веде­ния коллективных переговоров и подготовки к заключению коллективного договора и соглашений, а также для организа­ции контроля за выполнением коллективного договора и согла­шений на всех уровнях на равноправной основе.

Правовой статус этих комиссий и их деятельность будут подробнее рассмотрены при характеристике института социаль­ного партнерства.

# § 5. Иные органы, действующие в сфере труда как субъекты трудового права

К числу приоритетных целей трудового законодательства, предусмотренных ст. 1 ТК РФ, относится защита прав и инте­ресов работников и работодателей. Чтобы обеспечить ее реали­зацию, трудовое право предусматривает формирование системы государственных, паритетных и общественных органов.

В первую очередь можно назвать юрисдикционные органы, осуществляющие правосудие по делам, вытекающих из трудо­вых и иных отношений, тесно связанных с ними, в лице феде­ральных судов общей юрисдикции и мировых судей, Являю­щихся судьями общей юрисдикции субъектов Федерации.

Однако федеральные суды и мировые судьи, хотя и осущест­вляют правосудие по делам, вытекающим из трудовых отноше­ний, не являются «чистыми» субъектами трудового права. Их правовое положение и полномочия при осуществлении право­судия определяются специальным законодательством о судеб­ной системе и процессуальным законодательством, в частности Гражданским процессуальным кодексом РФ (далее - ГПК РФ).

Субъектами трудового права, осуществляющими досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров, являются КТС, образуемые по инициативе работников и (или) работода­теля из равного числа представителей работников и работодате­ля, т. е. на паритетных началах.

КТС, как правило, выступают в качестве первичного органа, рассматривающего многие виды трудовых споров, за исключе­нием споров, по которым ТК РФ и иными федеральными зако­нами установлен другой порядок их рассмотрения. В связи с этим надо отметить, что ТК РФ в отличие от прежнего КЗоТ РФ не рассматривает КТС в качестве обязательного первичного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Статьей 391 ТК РФ предусмотрено, что в судах рассматривают­ся индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников и в том случае, когда последние обращаются в суд, минуя в КТС.

Подробнее вопросы, связанные с правовым статусом и ком­петенцией органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров и т. д., изложены в гл. 17 «Трудовые споры».

Определенные функции по защите трудовых прав работни­ков и восстановлению нарушенных прав выполняют специфи­ческие (особые) субъекты трудового права в лице государст­венных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также нормативных правовых актов, содер­жащих нормы трудового права. К их числу относятся: 1) феде­ральная инспекция труда; 2) федеральные надзоры, осуществ­ляющие надзор за соблюдением правил по безопасному веде­нию работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда (например, специальный орган, ведающий вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью Российской Федерации, - Госатомнадзор России). Вопросы правового ста­туса, полномочий и порядка деятельности органов государст­венного надзора и контроля за соблюдением трудового законо­дательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, будут рассмотрены в соответствующем разделе настоящего учебника. К числу специфических субъектов трудо­вого права можно отнести органы, образуемые из представите­лей работников и работодателей по инициативе любой из сто­рон. Так, в интересах обеспечения прав работников на охрану труда в организациях по инициативе работодателя и (или) ра­ботников либо их представительного органа создаются комите­ты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателей, профсоюзов или иного уполномоченного работниками представительного орга­на (например, совета работников организации, если такой представительный орган образован по инициативе работников решением общего собрания или конференции работников ор­ганизации). Правовой статус комитета (комиссии) по охране труда определяется на основе соответствующего Типового по­ложения, утверждаемого уполномоченным федеральным орга­ном исполнительной власти (в настоящее время - Министер­ством труда и социального развития РФ).

Приведенный выше состав иных субъектов трудового права не является исчерпывающим. Например, в случае принятия фе­деральных законов, устанавливающих особенности применения норм о социальном партнерстве к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, органов федеральной службы безопасности, органов налоговой полиции и т. д., могут поя­виться новые участники такого рода отношений.

# Заключение

В заключении своего реферата мне бы хотелось сказать о том, что 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.

 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.

 Благодаря этим характеристикам мы смогли рассмотреть основные субъекты трудового права, с точки зрения их прав и обязанностей, и положения в системе трудового права как субъектов.

 На основе рассмотренного материала можно сказать, что основными субъектами трудового права являются: работник, работодатель, трудовой коллектив, администрация, профсоюз. Это не все субъекты трудового права, и я уже отмечала это в своем реферате, но именно они чаще всего выступают субъектами правоотношений, составляющих предмет трудового права.

# Список использованной литературы

1. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. - № 1 (ч.1). – С.3
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. – М., 2002.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
4. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения Российской Федерации» // Российская газета. - № 84. – 6 мая 1996 г.
5. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральной инспекции труда» от 28 января 2000 г. // СЗ РФ. 2000. Ст. 760
6. Постановление Правительства РФ «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» от 9 сентября 1999 г. // СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4546.
7. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – 640 с.
8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
9. Российское трудовое право / под ред. А.Д.Зайкина. – М., 1998
10. Энциклопедический юридический словарь. – М., 1998
1. Энциклопедический юридический словарь.М. 1998. с..307 [↑](#footnote-ref-1)
2. Российское трудовое право, под ред. А.Д.Зайкина.М.1998. с.13 [↑](#footnote-ref-2)
3. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. №1. с..5 [↑](#footnote-ref-3)