#### ПЛАН

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

**1.1.** Правовой статус субъектов трудового права

- Трудовая правосубъектность

- Субъективные права и обязанности

- Гарантии прав и обязанностей

- Ответственность субъектов

- Общий правовой статус

- Специальный правовой статус

**2.** Граждане как субъекты трудового права

- Категории граждан

- Возрастной критерий

- Волевой критерий

**3.** Список используемой литературы

# Понятие и классификация субъектов трудового права

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

В условиях постепенного перехода к рыночным отношениям для трудового права России характерны, прежде всего, субъекты, непосредственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников. Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством – правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественно-трудовой деятельностью.

***Правовой статус*** субъектов трудового права определяет с юридических позиций, кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает в себя следующие основные элементы:

* Трудовую правоспособность и дееспособность субъекта (правосубъектность);
* Закрепленные за ним законодательством права и обязанности;
* Гарантии этих прав и обязанностей;
* Ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

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

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

Реальность содержания правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъектностью и статутными правами и обязанностями дополняют ***гарантии*** осуществления прав и ***ответственность*** за надлежащее исполнение обязанностей.

Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантии статутных прав и ответственность за неисполнение статутных обязанностей, будучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме правовых норм, которые либо способствуют (поощряют) оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Категории правового статуса субъекта трудового права характеризуется ***различной емкостью*** и ***спецификой содержания***. Это означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Более того, и внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, граждане как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: наемные работники, предприниматели (работодатели). Наемные работники в свою очередь подразделяются на рабочих, ИТР, служащих, молодых специалистов, работающих пенсионеров и т.п. Организации как работодатели могут подразделяться на государственные, кооперативные, частные. Трудовые коллективы выступают в виде первичных коллективов (участков, отделов), трудовых коллективов структурных подразделений (цехов, производств, филиалов), трудовых коллективов организаций. Поэтому 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.

## Правовой статус субъектов трудового права, может иметь внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (ядром) правового статуса - характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права.

### Граждане как субъекты трудового права

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. И это естественно, ведь именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, свою индивидуальность, проявляют себя как творческие личности. Законодательство о труде различает ***три основные категории*** граждан как субъектов трудового права:

* Лица наемного труда (работники);
* Предприниматели (работодатели);
* Работающие собственники – члены ассоциаций, коопераций, акционерных обществ и корпораций.

Соответственно этому в сфере руда следует различать и три вида статусов граждан.

## Возрастной критерий

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага. Названные возможность появляются, конечно, не с момента рождения, а позже, когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии отдавать отчет в своих действиях. Как показывает человеческий опыт, фактическая способность к труду проявляется довольно рано – в виде первых элементарных навыков – уже на третьем-четвертом году жизни ребенка. В дальнейшем она растет по мере того, как развиваются умственные способности человека и крепнет физически его организм. Однако законодательство считает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду, а с появлением способности к труду как правовой категории, то есть трудовой правосубъектности. Указанное свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Будучи урегулирован в количественном и качественном отношениях, такой труд, безусловно, требует более высокой умственной и физической подготовки, достижения определенного возрастного уровня. Из этого следует, что фактическая способность к труду и способность к труду как правовая категория (трудовая правосубъектность) – понятия не тождественные. Первая появляется гораздо раньше второй, определяет ее и лежит в ее основе.

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством по достижении гражданами шестнадцатилетнего возраста. В случае исключения, по согласованию с органами профсоюза – по достижении пятнадцатилетнего возраста. Особые условия приема на работу установлены для школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. В свободное от учебы время они могут устраиваться на легкую работу по достижении четырнадцати лет, но с согласия родителей или заменяющих родителей лиц (ст.173 КЗоТ).

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию, а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют ***императивный характер***. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоотношения с подростками подлежат прекращению.

## Волевой критерий

Трудовую правосубъектность граждан помимо возрастного критерия характеризует и волевой критерий – состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу не принимаются и лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в должной мере контролировать служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них правовые трудовые обязанности.

Следует иметь в виду, что фактическое содержание трудовой правосубъектности граждан зависит от их конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе и состояния их здоровья. Поэтому, например, способность инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемых состоянием здоровья, учитывается содержанием его трудовой правосубъектности. Причем оценка этих способностей на рынке труда осуществляется не самим гражданином-инвалидом, а государственным предпринимателем (работодателем), администрацией при заключении трудового договора (контракта).

Конституция Российской Федерации статьей 37 закрепила за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, например, в соответствии со ст.29 УК РФ суд может лишить граждан на определенный срок (от одного до пяти лет) при совершении ими преступления прав занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Ограничение трудовой правосубъектности может быть лишь частичным и только временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Становление рыночной экономики в России обусловило необходимость законодательного регулирования трудовой правосубъектности ***граждан-предпринимателей*** (работодателей).

Право на предпринимательскую деятельность предоставляется всем трудоспособным гражданам РФ, не ограниченным в установленном законом порядке в своей дееспособности. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юридического лица, признается предпринимателем с момента государственной регистрации этого хозяйства. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации запрещается. Предпринимательская деятельность, осуществляемая без образования юридического лица, регулируется, согласно ст.23 ГК РФ, на тех же началах, что и деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями. С получением статуса предпринимателя гражданин получает и статус работодателя – субъекта трудового права.

***Под предпринимательством*** следует понимать инициативную самостоятельную деятельность граждан, включающую организацию наемного труда и направленную на получение прибыли. Эта деятельность осуществляется гражданами на свой риск и под имущественную ответственность в пределах, определяемых организационно-правовой формой предпринимательства.

Предпринимательство может осуществляться в двух формах:

а) самим собственником имущества;

б) субъектом, управляющим имуществом собственника на праве хозяйственного ведения (с установлением пределов такого ведения собственников).

Отношения предпринимателя с собственником имущества регламентируются договором (контрактом), определяющим взаимные обязательства сторон, ограничения использования имущества и осуществления отдельных видов деятельности, порядок и условия финансовых взаимоотношений и материальной ответственности сторон, основания и условия расторжения договора (контракта).

Собственник после заключения договора (контракта) с управляющим предпринимателем не имеет права вмешиваться в его деятельность, за исключением случаев, предусмотренных договором (контрактом) и законодательством РФ. Сказанное полностью относится к деятельности предпринимателя по подбору и расстановке кадров, организации труда и оплаты, обеспечению надлежащей дисциплины труда, то есть к его работодательской правосубъектности.

Следует полагать, что в отличие от наемных работников требования к возрасту предпринимателей-работодателей должны быть более высокими. И хотя действующее трудовое законодательство не регламентирует минимального возраста граждан-работодателей, наиболее приемлемым было бы правило, согласно которому для предпринимателей трудовая правосубъектность устанавливалась бы с 18-летнего возраста, т.е. с достижения полного гражданского совершеннолетия. (В этой связи спорной представляется ст.27 ГК РФ об «эмансипации», согласно которой лицо, достигшее 16 лет, с согласия родителей, усыновителей или попечителя может заниматься предпринимательской деятельностью. Вряд ли приемлем с позиций трудового пава и п.2 ст.27 ГК, согласно которому родители, усыновители и попечитель не несут ответственности по обязательствам, возникшим вследствие причинения им вреда). Такое положение предопределяется значительно более широким кругом прав и обязанностей предпринимателя-работодателя, его более высокой степенью ответственности за организацию труда, чем у обычного наемного работника.

Третью категорию граждан – субъектов трудового права составляют лица, совместно занимающиеся предпринимательством, и работающие собственники. Характерной особенностью их трудовой правосубъектности является то, что она тесно переплетается с гражданской правосубъектностью, поскольку их личный труд осуществляется обычно в рамках единой кооперации собственников – полном товариществе, кооперативе. Поэтому в соответствии со ст.ст.69–81 ГК РФ отношения, возникающие на основе договора о членстве в полном товариществе, регулируются гражданским законодательством. Сложнее решается вопрос о правосубъектности членов производственных кооперативов (артелей). Будучи собственниками имущества кооператива и участвуя личным трудом в его деятельности, члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсидиарную ответственность, что нетипично для работников – субъектов трудового права (ст.107 ГК РФ).

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовая правосубъектность работающих сособственников пока еще не имеет единого отраслевого юридического основания, а регламентируется двумя отраслями права - гражданским и трудовым.

Важнейшей правовой категорией (наряду с трудовой правосубъектностью), характеризующей граждан как работников – субъектов трудового права, являются их статутные права и обязанности. К ним относятся:

* Право на труд, реализуемое путем заключения трудового договора;
* Право на гарантированную государством минимальную заработную плату;
* Право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках;
* Право на безопасные и здоровые условия труда;
* Право на бесплатное повышение квалификации;
* Право на объединение в профессиональные союзы;
* Право на материальное обеспечение за счет средств социального страхования в случае болезни и потери трудоспособности, а также при потере работы;
* Обязанность соблюдать трудовую дисциплину;
* Обязанность беречь вверенное (обслуживаемое) имущество;
* Обязанность выполнять установленную норму труда.

Будучи статутными, указанные 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, пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Законодательство России, начиная с 90-х годов, стало довольно интенсивно регулировать права и обязанности предпринимателей-работодателей. Каждый субъект предпринимательской деятельности получил право:

* начинать и вести предпринимательство путем учреждения, приобретения или преобразования предприятия, а также заключения договора с собственником имущества предприятия;
* привлекать на договорных началах и использовать финансовые средства, объекты интеллектуальной собственности, имущество и отдельные имущественные права граждан и юридических лиц;
* самостоятельно формировать производственную программу, выбирать поставщиков и потребителей своей продукции, устанавливать на нее цены в пределах, определенных законодательством России и договорами;
* нанимать и увольнять работников от имени предприятия или самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и уставом предприятия;
* распоряжаться прибылью предприятия в соответствии с законодательством РФ, договорами, уставом предприятия;
* пользоваться услугами системы государственного социального страхования и обеспечения, медицинского страхования;
* образовывать союзы, ассоциации и другие объединения предпринимателей; оспаривать в суде (арбитраже) в установленном законом порядке действия граждан, юридических лиц, органов государственного управления.

К основным правам и обязанностям работодателя также относятся:

* Работодатель имеет право заключать и расторгать трудовые договоры с работниками; заключать коллективный договор и иные соглашения; принимать в пределах своих полномочий локальные нормативные правовые акты, обязательные для работников организации; осуществлять поощрение работников за добросовестный высокопроизводительный труд; требовать от работников выполнения правил внутреннего трудового распорядка, иных правил и положений, а также условий трудового договора. В случае совершения дисциплинарного проступка работником привлекать его к дисциплинарной ответственности.
* Работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия коллективного договора, трудовые договоры с работниками; обеспечивать производственные условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда, а также соблюдение в организации правил и норм по охране труда; предоставлять работникам средства (оборудование) и материалы, необходимые для выполнения работы; выплачивать в полном объеме заработную плату работникам в сроки, установленные в коллективном договоре, в Правилах внутреннего распорядка организации, трудовом договоре; предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работником осуществляют, как правило, руководители (директор, исполнительный директор, президент и другие), действующие в соответствии с законом, иными правовыми нормативными актами и учредительными документами, а также заключенным с ним трудовым договором.

Наряду с трудовой правосубъектностью, статутными правами и обязанностями необходимым элементом, определяющим правовой статус наемных работников, являются ***гарантии их прав***. Под юридическими гарантиями следует понимать установленные действующим законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии либо способствуют оптимальной свободе действий работника по осуществлению своих правомочий, либо воздействуют на обязанных лиц (путем угрозы санкциями) в направлении выполнения требований уполномоченного субъекта.

По содержанию и способам осуществления гарантии трудовых прав работника подразделяются на материально-правовые и процессуальные; по целевому назначению – на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны этих прав. Эти гарантии:

* Предупреждают нарушения обязанными субъектами трудовых прав;
* Устанавливают границы действий обязанных лиц;
* Обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, нарушающих указанные права;
* Обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного их нарушением, за счет виновных лиц.

Характерной особенность юридических гарантий осуществления трудовых прав работника является участие в этом деле трудовых коллективов и профсоюзов – законных представителей прав и интересов трудящихся.

К типичным гарантиям ***реализации*** права граждан России на труд (ст.37 Конституции РФ) относятся нормы, регулирующие деятельность органов государственной службы занятости. Эти органы ведут прием граждан по вопросам трудоустройства, оказывают содействие в подборе работы в соответствии с имеющейся специальностью, квалификацией и индивидуальными пожеланиями на основе имеющихся сведений о потребности предприятий в кадрах, принимают возможные, в пределах своей компетенции, меры по трудоустройству гражданина на работу.

Функции гарантий охраны права граждан на труд выполняют нормы, устанавливающие запрещение необоснованного отказа в приеме граждан на работу, возможность перевода на другую работу, как правило, только с согласия работника, ограничение увольнения с работы по инициативе работодателя основаниями, предусмотренными в законе. Гарантийную функцию охраны трудовых прав наемных работников выполняют нормы, предусматривающие их возможность обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в иные органы за защитой и восстановлением нарушенных прав.

Действующее законодательство России предусматривает не только гарантии прав наемных работников, но и гарантии прав и деятельности предпринимателей-работодателей, а также работающих сособственников. Такое положение вытекает из необходимости обеспечения равноправия субъектов на рынке труда.

Среди указанных гарантий важное место занимают следующие:

* равное право доступа всех субъектов предпринимательской деятельности на рынок, к материальным, финансовым, трудовым, информационным и природным ресурсам, равные условия их деятельности, независимо от их вида и правовых форм;
* недопущение отказа в регистрации по мотивам нецелесообразности;
* защита прав и интересов субъектов предпринимательской деятельности, действующих на территории России, других иностранных государств на основе международных соглашений, недопущение дискриминации со стороны государственных органов и должностных лиц;
* свободный выбор предпринимателем сферы деятельности в пределах, установленных законодательством РФ и заключенным договором;
* возможность страхования предпринимательского риска страховыми обществами.

Завершающим элементом содержания правового статуса граждан-субъектов трудового права является их ***ответственность за надлежащее выполнение своих обязанностей***.

Интересы рыночного экономического развития России требуют не только эффективного использования гражданами своих прав и обязанностей в сфере труда, но и повышения ответственности за взятые на себя обязательства. На практике такая ответственность субъектов трудового права проявляется в двух ее разновидностях: позитивной и ретроспективной (негативной).

***Позитивная ответственность*** – это ответственность за современное и будущее качественное выполнение субъектом своих обязательств.

***Ретроспективная ответственность*** – это ответственность за уже совершенное некачественное выполнение субъектом своих обязательств.

Следует полагать, что уже само закрепление в правовых нормативных актах обязанностей наемных работников и предпринимателей-работодателей предполагает *позитивную ответственность* за их выполнение. Эта ответственность является не только моральной, но и правовой, поскольку вытекает из требования юридических норм и определяет ответственное поведение субъекта в настоящем и будущем.

*Ретроспективная ответственность* состоит в том, что субъект трудового права – гражданин за нарушение своих обязанностей понуждается претерпеть невыгодные для себя последствия, предусмотренные санкциями правовых норм. Однако основное назначение такой ответственности – предупредительное. Дело в том, что сама возможность применения санкций служит здесь средством формирования у субъекта (гражданина) стимула к качественному выполнению своих обязанностей. И в этом смысле ретроспективная ответственность имеет определенную направленность и в будущее, то есть характеризуется и позитивными чертами.

Включение в правовой статус субъектов трудового права (граждан) различных видов ретроспективной ответственности – дисциплинарной, материальной, административной и т.п. – объясняется тем, что соблюдение статутных обязанностей указанных субъектов нередко обеспечивается не одной, а несколькими санкциями норм, имеющими порой различную отраслевую принадлежность.

### Список используемой литературы

**1.** Конституция Российской Федерации, принятая 12 декабря 1993 года.

**2.** Кодекс законов о труде Российской Федерации 1971 г. с изменениями и дополнениями.

**3.** О.В.Смирнов. Трудовое право, М.: Проспект, 1997.

**4.** Домашний адвокат. 1994. № 19.

**5.** Государство и право. 1996. № 6.