Содержание

|  |  |
| --- | --- |
| **Введение**………………………………………………………………………... | **3** |
| **Глава 1. Граждане как субъекты трудового права**………………………. | **4** |
| 1.1. Работник как категория трудового права……………………………….. | 4 |
| 1.2. Содержание понятия трудовой правосубъектности работника………... | 7 |
| 1.3. Способность к правообладанию и правореализации…………………… | 11 |
| **Глава 2. Правосубъектность иностранных граждан**…………………….. | **26** |
| **Заключение**……………………………………………………………………. | **32** |
| Список литературы…………………………………………………………….. | 34 |

Введение

Трудовое отношение складывается между физическим лицом (обычно гражданином, реже иностранным гражданином или лицом без гражданства) и юридическим лицом, (т.е. каким-либо предприятием, учреждением, организацией, выступающей в качестве работодателя), от имени которого действует администрация.

Понятие субъекта права характеризуется такими правовыми категориями, как способность к правообладанию, само правообладание, способность к правореализации, реализация права и правонарушение, правовые последствия правообладания и правореализации (в том числе юридическая ответственность), наконец, юридические гарантии. Здесь мы попытаемся приложить эти общие правовые категории к фигуре работника - том центре социально значимых интересов, на основе которого и сформировалось, собственно, трудовое право как одна из важнейших отраслей современного права. Именно работник, являясь единственным носителем способности к труду, занимает центральное место среди всех субъектов трудового права, призванных своей деятельностью создавать условия для эффективной реализации его способности к труду.

Целью курсовой работы является определение статуса граждан в трудовом праве, в трудовых правоотношениях, а так же раскрытие таких понятий, как трудовой правосубъектности граждан, правообладание и правореализация.

Объектом исследования является правовой статус граждан (работников) в трудовых правоотношениях.

Предмет исследования – граждане как работники.

Глава 1. Граждане как субъекты трудового права

**1.1. Работник как категория трудового права**

Наука трудового права - достаточно давно, а ныне и российское законодательство оперируют понятием «работник», рассматривая его в числе важнейших субъектов соответствующей отрасли. Но что скрывается за этим понятием, каково его содержание? В правовой среде действуют коллегиальные и коллективные субъекты права и такой его специфический субъект, как государство. Соответственно все эти субъекты делятся на физические и юридические лица, а с точки зрения характера и способов реализации своих функций - на лица публичные и частные. В число указанных субъектов входят лица, стремящиеся реализовать свою способность к труду. Нет необходимости доказывать, что в качестве таковых выступают исключительно физические лица: способность к труду присуща только человеку, отдельно взятой человеческой личности, и все иные субъекты права - юридическое лицо, государство - могут действовать не иначе, как посредством трудовой деятельности отдельных человеческих индивидов, реализующих свою способность к труду в качестве органов или представителей соответствующего коллегиального субъекта.[[1]](#footnote-1)

Итак, с одной стороны, работник - это человек, как правовая категория - физическое лицо. Но, с другой стороны, не каждое физическое лицо, а тем более не каждый человек является субъектом трудового права, даже если имеется в виду физическое лицо - человеческая личность, у которой опосредуется правом только одно ее качество - способность к труду.

Прежде всего физическое лицо может реализовывать свою способность к труду в форме самостоятельного труда. В одном случае это - труд, не имеющий какого бы то ни было выхода за пределы хозяйственной сферы данного физического лица и потому вовсе не опосредуемый правом, в другом - труд, направленный на производство прибыли (предпринимательский) и соответственно опосредуемый нормами гражданского права, однако и в том, и другом случае определять данное физическое лицо в качестве работника, по-видимому, можно не в юридическом, а в морально-этическом смысле. Следовательно, физическое лицо, реализующее свою способность к труду в форме предпринимательского труда в принципе не является субъектом трудового права.

Однако если мы предложим к употреблению термин «физическое лицо как субъект трудового права», то он будет неточен по другой причине - в трудовом праве физические лица действуют как в качестве субъектов, реализующих свою собственную способность к труду, так и субъектов, применяющих в сфере своей хозяйственной деятельности чужой труд (т. е. как работодатели). [[2]](#footnote-2)

Но, констатировав данное обстоятельство, мы сталкиваемся с необходимостью внести еще одно уточнение. Понятие субъекта трудового права не является тождественным понятию субъекта трудового правоотношения - и не только в силу того, что предмет трудового права не ограничивается трудовым отношением и предполагает наличие иных отношений с соответствующим субъектным составом. Для того чтобы вступить в само трудовое отношение, лицо, обладающее способностью к труду, уже должно быть субъектом трудового права, способным нести права, обязанности и ответственность в рамках этого отношения. Отсюда следует, что понятие работника в литературе и некоторых нормативных актах в настоящее время весьма неоднозначно. В собственном смысле слова «работник» - это физическое лицо, состоящее в трудовом правоотношении с работодателем, обладающее соответствующими относительными субъективными трудовыми правами и обязанностями:

«Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры…»

В широком смысле слова понятие «работник» употребляется для обозначения физического лица, являющегося субъектом трудового права и реализующего свою собственную способность к труду в форме несамостоятельного труда, в отличие, например, от такого физического лица - субъекта трудового права, как работодатель, использующего чужой труд и реализующего свои способности к предпринимательству. В узком смысле слова «работник» есть лицо, уже состоящее в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем.

Представляется, что использование обобщающего термина «работник» для работающего и неработающего лица не вполне корректно, поэтому, может быть, имело бы смысл применять этот термин только в узком смысле, т. е. для обозначения работающего лица. Во всех же других случаях могли бы использоваться такие термины, как «лицо», «лицо, ищущее работу», «физическое лицо», «нанимающийся» и др. [[3]](#footnote-3)

Наконец, нельзя не принимать во внимание и то обстоятельство, что под понятием работника скрывается целая совокупность различных субъектов права, обладающих разными фактическими и социально-правовыми возможностями в реализации своей способности к труду, причем зачастую термин «работник» применяется как для обозначения лиц, еще не состоящих в трудовом правоотношении, так и собственно работников.

Все указанные обстоятельства следует учитывать при характеристике такой сложной категории трудового права, какой предстает перед нами фигура работника.

**1.2. Содержание понятия трудовой правосубъектности работника**

Работник, как известно, - это человек, представитель биологического вида homo sapiens, применяющий свою способность к труду, т. е. целенаправленно расходующий свои физические, интеллектуальные и моральные силы. Но человек, применяющий свою способность к труду на основе договора с работодателем, - не только определенный психофизический организм, он одновременно как субъект несамостоятельного и по большей части наемного труда представляет собой физическое лицо - носителя юридических прав и обязанностей. Именно в этом смысле он является субъектом трудового права, т. е. обладателем правосубъектности - особого юридического свойства, присущего только людям, выступающим в качестве отдельных индивидов либо в качестве создаваемых ими организаций.

Российская, как раньше советская, юридическая наука единодушна в признании правосубъектности в качестве самостоятельной правовой категории, дающей социально-юридическую характеристику участнику тех или иных общественных отношений. Но что касается содержания этой категории, то здесь наблюдается достаточно большой разброс суждений. Например, Б.К. Бегичев определил трудовую правосубъектность как правовое понятие, выражающее способность граждан иметь трудовые права и обязанности, а также обладание конкретными трудовыми правами и обязанностями, непосредственно вытекающими из закона[[4]](#footnote-4) (т. е. статутными). Сходное определение предложил и Ю.П. Орловский. По его мнению, трудовая правосубъектность представляет собой правовую категорию, выражающую наличие прав и обязанностей, непосредственно вытекающих из закона, способность граждан быть субъектами трудовых правоотношений, приобретая своими действиями права и создавая для себя обязанности, связанные с вступлением в эти правоотношения.[[5]](#footnote-5)

Несколько иначе раскрыла содержание этого понятия Н.П. Черноморченко. Трудовая правосубъектность, считает она, - это признаваемая государством способность иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также способность нести самостоятельную юридическую ответственность за нарушение или невыполнение своих трудовых обязанностей.[[6]](#footnote-6)

Анализ высказанных позиций показывает, что фактически одни авторы вкладывают в понятие трудовой правосубъектности и способность к правообладанию еще не работающего лица, и само правообладание работающего лица (по общему правилу ограничивая его статутными субъективными правами), в то время как другие отождествляют правосубъектность только со способностью лица к правообладанию.

Обе точки зрения имеют право на существование. Конечно, способность к правообладанию нетождественна самому правообладанию. Однако необходимо помнить о целевом назначении категории правосубъектности. Она состоит в том, чтобы дать комплексную характеристику субъекту трудовых отношений и тем самым ответить на ряд следующих вопросов:

1. Кто может быть субъектом общественных отношений, регулируемых трудовым правом, и соответственно каков круг лиц, имеющих способность к правообладанию в сфере трудовых отношений?

2. Каково правовое положение лиц, которые реализовали свою способность к правообладанию и тем самым стали работниками?

3. Каковы их правомочия в области правореализации и совершения других юридически значимых действий, изменяющих их правовое положение?

4. Каковы следствия совершения данных действий?

5. Каковы юридические гарантии правообладания и реализации правообладания?

Таким образом, предлагается трактовать трудовую правосубъектность работника (как и правосубъектность вообще) в ее изначальном значении - как систему всех правовых категорий, применяемых к субъекту права. Иными словами, правосубъектность предлагается рассматривать как синтетическую правовую категорию, позволяющую дать комплексную характеристику субъекту той или иной отрасли права. В качестве компонентов, составляющих эту категорию, выступают: а) способность к правообладанию и правореализации; б) само правообладание; в) юридически значимые действия; г) следствия совершения юридически значимых действий; д) юридические гарантии.[[7]](#footnote-7)

Сам перечень компонентов трудовой правосубъектности работника предполагает его правовую характеристику и в статике, и в динамике: от признания физического лица потенциальным работником до правовых последствий реализации конкретным работником принадлежащих ему трудовых прав и обязанностей, а также правовых форм и методов защиты субъектом своих правомочий.

Данная трактовка содержания правосубъектности имеет значение и с точки зрения научной систематизации правовых категорий. Она позволяет, с одной стороны, избежать дублирования понятий (правосубъектность и праводееспособность), с другой - дать отсутствующее ныне определение общего правового состояния того или иного субъекта. Предлагаемые иногда для этого иные правовые категории, например правовой модус, несмотря на свой солидный возраст, воспринимаются тем не менее как некая правовая экзотика и не приживаются ни в науке, ни в нормотворчестве, ни в правореализации.[[8]](#footnote-8)

Наконец, она достаточно логично сочетается с такими обобщающими понятиями, как правовой статус (совокупность относительных субъективных прав и обязанностей, вытекающих непосредственно из нормативных актов государства) и правовое положение (система всех субъективных прав и обязанностей) лица.

Трудовая правосубьектность возникает по общему правилу с 16 лет (ст. 63 ТК). Составляющими правосубъектности являются правоспособность и дееспособность, включающая и деликтоспособность. В трудовом праве правоспособность и дееспособность возникают одновременно. Восполнить недостаток дееспособности, как это имеет место в гражданском праве, никто не может, поскольку характер трудового правоотношения таков, что от работника требуется его личное участие: интеллектуальные, организационные, волевые, физические или другие усилия. Шестнадцать лет - это тот возраст, когда человек уже обладает фактической трудоспособностью, т.е. способностью выполнять какой-то вид трудовой деятельности, причем выполнять регулярно и отвечать за свои поступки, совершаемые в процессе трудовой деятельности.

В некоторых случаях на работу могут быть приняты и пятнадцатилетние подростки по согласованию с профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации. Но практикуется это крайне редко, потому что современный уровень производства требует приобретения работником специальных навыков, а это достигается в процессе обучения сначала в школе, а затем в специальном учебном заведении.[[9]](#footnote-9)

Для подготовки к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений с 14-летнего возраста. Но при этом должны выполняться следующие условия:

1) предлагаемая подростку работа должна относиться к разряду легкой;

2) работа не должна причинять вреда здоровью;

3) работа не должна нарушать процесс обучения и производиться в свободное от учебы время;

4) должно быть получено согласие одного из родителей или заменяющего его лица.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Несовершеннолетние, т.е. лица, не достигшие 18 лет, в трудовых правоотношениях приравниваются к совершеннолетним, но в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют льготы.[[10]](#footnote-10)

**1.3. Способность к правообладанию и правореализации**

Это свойство лица нередко определяют в науке трудового права как собственно правосубъектность (правоспособность и дееспособность не исчерпывают всех компонентов содержания правосубъектности, поскольку характеризуют только способность к правообладанию и правореализации). В таком случае она включает в себя два компонента - правоспособность (способность к правообладанию) и дееспособность (способность к правореализации). Определение правосубъектности как более общей категории заставляет более пристально взглянуть на понятия правоспособности и дееспособности, поскольку каждое из них приобретает самостоятельное значение в системе правосубъектности.

В трудоправовой науке, по-видимому, общепризнанным является положение о нераздельности категорий трудовой правоспособности и трудовой дееспособности. И для этого существуют достаточные основания в реальной правовой действительности. Однако не меньше оснований она дает и для разграничения указанных категорий. И если до последнего времени наша юридическая наука в большей степени, если не исключительно, концентрировала внимание на обстоятельствах сходства, иногда даже отождествления трудовой правоспособности и дееспособности (характерно, что в литературе тождество трудовой право- и дееспособности иногда подчеркивается единым определением «трудовая праводееспособность»), то сейчас предлагается выявить различие указанных категорий. Но для этого необходимо вернуться я к определению понятия труда.

«Труд» - весьма сложная, философского уровня, категория, характеризующая человека и человеческое общество, и как таковая она анализировалась лучшими умами человечества. Признаки труда в общем сводятся к тому, что это: а) целенаправленная, б) осознанная и в) волевая деятельность. Соответственно способность к труду вообще (operae) представляет собой способность человека: а) ставить перед собой цель, б) осознавать свое поведение (т. е. оценивать поставленные цели и избирать адекватные средства для их достижения) и в) руководить своим поведением (т. е. действовать, используя избранные средства для достижения поставленных целей). Очевидно, что такая способность появляется у человека, во-первых, с возрастом, а во-вторых, при наличии определенного состояния психики. Следовательно, способность к труду представляет собой особое биопсихологические свойство человеческой личности, и как таковое оно лишь косвенным образом опосредуется человеческим обществом. Ясно, что сама по себе способность определять цели, избирать оптимальные средства их достижения и эффективно их использовать никак не регулируется сообществом людей или регулируются весьма приблизительно.

Вместе с тем не менее очевидно, что человек - существо социальное, поэтому рассмотривать его качества отдельно, вне связи с конкретным обществом есть не более чем научная абстракция, прием научного исследования. Отсюда вытекает, что если сама способность к труду и не может быть ни предоставлена, ни отменена обществом, то она может быть регламентирована им с содержательной стороны. Иными словами, общество не только может, но и реально осуществляет ограничения целевых установок трудовой деятельности человека, набора средств их достижения и способов использования таких средств. Соответственно социализируется как сфера возможной трудовой деятельности индивида, так и способность его к этой трудовой деятельности. Социализация способности человека к труду, таким образом, воплощается, во-первых, в том, кто может быть субъектом трудовой деятельности, а, во-вторых, что и как может делать данный субъект, т. е. какие виды труда осуществлять. Ограничение реализации способности человека к труду, по-видимому, осуществляется по двум основным направлениям. С одной стороны, это - объективные рамки, определяемые состоянием самого общества в данный момент времени. Так, например, человек прошлого столетия попросту не мог бы поставить перед собой цель написать книгу при помощи компьютера ввиду наличия совершенно очевидных обстоятельств объективного характера (хотя по интеллектуальным и психологическим свойствам представители вида homo sapiens мало отличаются друг от друга на протяжении всей своей истории). С другой стороны, общество, исходя из существующих в данный момент времени идеологических и психологических установок, сознательно устанавливает ограничения в реализации человеком способности к труду. Ограничения этого второго вида устанавливаются, в частности, и при помощи соответствующих правовых норм.[[11]](#footnote-11)

В формально-юридическом аспекте способность человека к труду трансформируется в способность вступать в соответствующие правовые отношения и тем самым возлагать на себя субъективные права и обязанности. При этом те два направления, по которым общество опосредует фактическую способность человека к труду, в юридическом плане могут быть определены как трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. С помощью первой общество разделяет всех людей на две группы: представители одной группы не являются субъектами права в силу того, что они либо вовсе лишены способности к труду, либо их труд по разным причинам не получает юридического оформления; труд лиц, относящихся к другой группе, социализирован, и в частности юридизирован, т. е. имеет выражение в виде соответствующих субъективных прав и обязанностей. При посредстве второй правовой категории общество дифференцирует способных к труду лиц в зависимости от их личностных качеств, особенностей социального положения, специфики выполняемой трудовой деятельности и других факторов.

Трудовая правоспособность, таким образом, в полном соответствии с традициями правовой науки может быть определена как способность данного лица вообще иметь права и обязанности (в отличие от другого лица, которое не обладает таким социально-юридическим свойством в силу отсутствия у него способности к труду либо в силу того, что общество по каким-то причинам не признает возможным или необходимым социализировать эту его способность).

Трудовая дееспособность представляет собой способность к совершению юридически значимых действий, т. е. что лицо, обладающее трудовой дееспособностью, может: 1) приобретать трудовые права и обязанности, 2) изменять их и 3) прекращать своими действиями. Данное лицо признается также способным быть субъектом правонарушения и нести соответствующую юридическую ответственность, т. е. быть деликтоспособным. Поскольку совершение правонарушения и применение юридической ответственности виновного лица предполагают возникновение, изменение и прекращение определенного комплекса субъективных прав и обязанностей, трактовка деликтоспособности в качестве элемента более общей категории - дееспособности - вполне допустима.

Неоднозначность в трактовке способности человека к труду обусловлена двуединой природой человека как биологического и социального существа: способность к труду характеризует биологическую сущность человека, однако эта способность не может не быть социализированной, т. е. не опосредованной человеческим обществом. Будучи же опосредованной обществом, способность человека к труду подвергается различным трактовкам прежде всего в связи с разной оценкой в разные периоды времени социальной природы самого человека. Римское общество не только выделяло способность человека к труду в качестве самостоятельного объекта имущественного оборота, но и, низводя человека до категории вещей, юридически отделяло эту способность от самого человека.

Исходя из сказанного, мы и сделали вывод о том, что личный характер правосубъектности работника «не допускает какой-либо, даже относительной, автономии ее составляющих - правоспособности и дееспособности»[[12]](#footnote-12)

В чем же заключается единство категорий трудовой право- и дееспособности?

С одной стороны, только обладая способностью иметь относительные субъективные трудовые права и обязанности, физическое лицо может их реально приобретать, изменять и прекращать. Характерный пример «от противного» - римский раб. Не будучи правоспособным, он совершал юридически значимые действия, т. е. приобретал, изменял и прекращал права и обязанности, заключая соответствующие договоры, однако все его действия с правовой точки зрения были действиями не раба, а его господина, юридическим органом которого раб и выступал.[[13]](#footnote-13)

С другой стороны, только будучи способным совершать юридически значимые действия, субъект может обнаружить наличие у него способности иметь права и обязанности. Раз Я свои трудовые права могу приобретать, изменять и прекращать только лично, то существование у меня правоспособности при полном отсутствии дееспособности (что вполне нормально и легально закреплено для гражданских правооотношений), в сфере трудового права - логическая нелепость. Я являюсь правоспособным лишь при условии, если дееспособен, причем в той мере, в какой имею возможность действовать в юридической сфере, потому-то правильным является тезис о том, что трудовая правоспособность возникает у физического лица не с момента рождения, как это предусмотрено для сферы гражданского права, а по достижении определенного возраста, одновременно с возникновением трудовой дееспособности. [[14]](#footnote-14)

Таким образом, «трудовая правоспособность» и «трудовая дееспособность» - на самом деле категории весьма и весьма близкие, которые только в единстве и могут дать достаточно четкую характеристику работнику как субъекту права. Однако сходство совершенно не означает тождества: будучи взаимосвязанными и обеспечивая каждая своим существованием бытие друг друга, правоспособность и дееспособность (по крайней мере, в сфере трудового права) воплощают в себе различные, несовпадающие юридические свойства субъекта и выполняют близкие, но отнюдь не одинаковые функции.[[15]](#footnote-15)

Материальная основа для разграничении трудовой правоспособности и дееспособности содержится в сложном содержании опосредуемой обществом способности человека к труду: если первая говорит, кто вообще способен, а кто - нет к правообладанию в связи с реализацией способности к труду, то вторая говорит о том, в чем заключается само правообладание конкретного субъекта. Следовательно, точно так же, как личный характер трудовой правоспособности и дееспособности обусловливает их единство, он (личный характер) выступает и фактором разделения этих двух категорий: тот факт, что лично Я обладаю абстрактной способностью к труду, а, значит, в принципе способен иметь вытекающие из этого факта субъективные права и обязанности, вовсе не означает, что Я способен лично осуществлять любой вид трудовой деятельности и, следовательно, участвовать в любых правоотношениях. Из данного положения следует ряд выводов теоретического и практического, прикладного, характера.

Во-первых, категория трудовой правоспособности носит более абстрактный и более общий характер, нежели категория трудовой дееспособности, ибо она отграничивает субъектов права от несубъектов. Во-вторых, соответственно можно предположить, что данная категория ближе к абсолютным естественным правам человека, т. е. имеет скорее абсолютный, нежели относительный характер, в отличие от дееспособности, которая носит более относительный, чем абсолютный характер. Из этого положения, между прочим, вытекает и то, что дееспособность может быть подвергнута дифференциации, в том числе по признаку ее объема, чего принципиально нельзя сделать применительно к категории правоспособности. В-третьих, из функционального назначения правоспособности вытекает, что данное свойство в равной степени присуще всем субъектом права, т. е. является равной у всех таких субъектов. Дееспособность же не может быть равным для всех субъектов права и реально не является таковой.[[16]](#footnote-16)

Способность к труду, как известно, реализуется в двух формах - самостоятельного и несамостоятельного труда. Соответственно этому социализированная и получившая юридическую форму способность к труду (трудовая правоспособность) может быть реализована в отношениях, составляющих предмет разных отраслей права, и, следовательно, субъект, реализующий своими действиями свою способность к труду, приобретает субъективные права и обязанности разной отраслевой принадлежности. Следовательно, важно проследить, в чем проявляется единство в правообладании, возникающем как форма социально-юридического отражения единой способности человека к труду, и в чем находят свое выражение отраслевые особенности в правообладании, коль скоро для такого единства и такого разграничения имеется объективная основа.[[17]](#footnote-17)

Иногда при поступлении на работу требуется, чтобы гражданин имел специальную правосубъектность. Речь идет о наличии у него каких-либо особых качеств, влияющих на процесс труда, например, определенной специальности, квалификации, подтверждаемых соответствующими документами, или определенного состояния здоровья, учитываемого при приеме на работу с вредными или тяжелыми условиями труда или при приеме инвалидов.

Рассматривая вопрос о трудовой правосубъектности, следует отметить, что, имея трудовую правосубъектность, гражданин ее может и не реализовать. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» не обязывает трудоспособного гражданина трудиться и запрещает принуждение к труду в какой-либо форме (Ст. 4 ТК)[[18]](#footnote-18)

Тогда же, когда трудовую правосубъектность гражданин решает реализовать и поступает на работу, он приобретает, согласно ст. 21 ТК, следующие трудовые права.

«-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.»

Пример из судебной практики.

«В феврале 1997 г. Ш. обратился в суд с заявлением об установлении факта участия в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, ссылаясь на то, что в июне - августе 1986 г. он был занят на работах по строительству хоздвора и ремонту магазина в п. Буковец Красногорского района Брянской области, отнесенного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 1991 г. N 237-р (в ред. от 5 апреля 1993 г.) к зоне отчуждения. Решением Красногорского районного суда Брянской области от 25 марта 1997 г. установлен факт участия Ш. в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в 1986 году в зоне отчуждения, образованной в связи с аварией. В кассационном порядке дело не рассматривалось. Постановлением президиума Брянского областного суда от 1 октября 1997 г. решение суда отменено, вынесено новое решение об отказе Ш. в удовлетворении заявления. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 4 сентября 2001 г. протест заместителя Председателя Верховного Суда РФ, в котором ставился вопрос об отмене постановления президиума Брянского областного суда с оставлением в силе решения районного суда, удовлетворила по следующим основаниям. Суд первой инстанции, принимая решение, исходил из того, что Ш. был занят на строительных и ремонтных работах в 1986 году в пос. Буковец, который указанным распоряжением Правительства Российской Федерации отнесен к зоне отчуждения, в связи с чем заявитель имеет право на установленные законодательством льготы и компенсации. Президиум областного суда, отменяя решение, сослался на разъяснение Государственного комитета Российской Федерации по социальной защите граждан и реабилитации территорий, пострадавших от чернобыльской и других радиационных катастроф, согласно которому пос. Буковец признан зоной отчуждения не из-за ухудшения радиационной обстановки, поэтому Ш. не может быть отнесен к категории граждан, занятых на работах в зоне отчуждения, образованной в связи с аварией. Данный вывод президиума не соответствует материалам дела и закону. Упомянутым распоряжением пос. Буковец (наряду с другими населенными пунктами Красногорского района) включен в перечень населенных пунктов, отнесенных к зоне отчуждения. Выполнение на такой территории строительно-монтажных работ по строительству новых, реконструкции и ремонту существующих зданий и сооружений признано согласно постановлению Верховного Совета Российской Федерации от 13 августа 1993 г. N 5625-I "Об утверждении списка работ, относящихся к работам по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, проведенным в период с 26 апреля 1986 года по 31 декабря 1990 года в зоне отчуждения Российской Федерации" работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС. За время рассмотрения дела в суде перечень населенных пунктов, находящихся в границах зон радиоактивного загрязнения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 1991 г. N 237-р, не изменялся. Представитель администрации Брянской области в судебном заседании против удовлетворения заявления Ш. не возражал. Ссылка президиума областного суда на разъяснение Государственного комитета Российской Федерации по социальной защите граждан и реабилитации территорий, пострадавших от чернобыльской и других радиационных катастроф, не может быть принята во внимание, поскольку данный акт противоречит названному распоряжению Правительства Российской Федерации, которое отнесло пос. Буковец к зоне отчуждения в соответствии со своей компетенцией (ст. 7 Закона Российской Федерации от 15 мая 1991 г. N 1244-I "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" в редакции от 24 ноября 1995 г.). Кроме того, в постановлении областного суда отсутствуют название разъяснения, ссылка на его номер и дату принятия. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 декабря 1997 г. N 1582 "Об утверждении перечня населенных пунктов, находящихся в границах зон радиоактивного загрязнения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", которым пос. Буковец отнесен к зоне отселения, не имеет правового значения по рассматриваемому делу. В силу ст. 3 Закона Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" гражданам Российской Федерации гарантируется государством предоставление установленных настоящим Законом денежных и других материальных компенсаций и льгот за вред, причиненный их здоровью и имуществу вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также за риск радиационного ущерба вследствие проживания и работы на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению, превышающему допустимые уровни в результате указанной катастрофы. Для лиц, занятых на работах в зоне отчуждения, само по себе исключение населенного пункта, где они работали, из числа территорий, подвергшихся радиационному воздействию, или изменение их статуса не может служить основанием для лишения их права на компенсации и льготы. Статус данной категории граждан, их право на льготы не связаны с фактом проживания в какой-либо зоне радиоактивного загрязнения или в других местностях (регионах) страны. Следует также иметь в виду, что постановление от 18 декабря 1997 г. было принято Правительством Российской Федерации после рассмотрения дела судом. Суд первой инстанции в соответствии со ст. 8 упомянутого Закона (раскрывающей понятие зоны отчуждения, образованной в связи с чернобыльской катастрофой) и представленными доказательствами обоснованно удовлетворил заявление Ш. Президиум же областного суда, отменяя решение суда первой инстанции и вынося новое решение, допустил неправильное применение нормы материального права, что в соответствии со ст. 330 ГПК РСФСР является основанием к отмене судебного постановления. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ постановление президиума Брянского областного суда отменила, оставила в силе решение Красногорского районного суда Брянской области.»

Но на работника возлагаются и обязанности:

«-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.»

Пример из судебной практики.

«Климов Ю.С. обратился в суд с иском о снятии дисциплинарных взысканий и компенсации морального вреда.

В судебном заседании Климов Ю.С. иск поддержал и пояснил, что в ГП «Бытехнике работал слесарем механосборочных работ на участке восстановления запасных частей и деталей до 25 марта 2002 года. 26 февраля 2002 года приказом за № 4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21.02.02 года в течение рабочего дня.

Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21.02.02 года выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте с 12 час. 48 мин. до 17 час.

28 февраля 2002 года приказом директора за № 5 ему объявили выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2002 года.

С наложенными на него дисциплинарными взысканиями не согласен, т.к. выполнить заявки 21 февраля 2002 года не смог в виду отсутствия запасных частей к холодильнику «Бирюса»( лампочки, винтов, патрона), а для установки резинки уплотнителя на холодильнике ЗИЛ ( второй заказ) необходимо было убедиться в его исправности, что требовало дополнительное время в течение нескольких часов.

О поступлении новых заявок не знал, т.к. не имел оперативной связи с предприятием, взять с собой пейджер, которым пользовались все слесаря отказался, полагая, что администрация обязана обеспечить его индивидуальным средством связи.

Для осмотра обоих холодильников и установления неисправности им было затрачено 21 февраля 2002 года все дообеденное время, т. е. до 12 часов. После обеда с разрешения Тонких В.В. он в течение 4 часов разыскивал необходимые для ремонта «Бирюсы» запчасти( лампочки, винты, патрон), посетив с этой целью несколько магазинов и в 17 часов вернулся на работу. Время которое он затратил на поиск запасных частей администрацией расценено, как отсутствие на работе, с чем он не согласен.

26 февраля 2002 года он действительно ушел с предприятия в 16 часов 10 минут. а не в 15.40, как это указано в приказе. Необходимость преждевременного ухода с работы была вызвана тем, что ему было нужно посетить трудовую инспекцию на ул.Вагжанова, чтобы пожаловаться на директора Иванова Г.П., который неоднократно сам советовал обжаловать его действия в профсоюз.

Представитель ответчика Каргин Р.В. с иском не согласился и пояснил, что дисциплинарные взыскания на Климова наложены правильно, за совершение дисциплинарных проступков с соблюдением порядка наложения взыскания.

Основанием для привлечения Климова к дисциплинарной ответственности в виде объявления замечания (приказ № 4 от 26.02.02года) послужило нарушение последним трудовой дисциплины, а именно отсутствие на рабочем месте 21 февраля 2002 года без уважительных причин, невыполнение заявок на ремонт холодильников назначенных на этот день. Дать письменное объяснение по данным фактам Климов отказался. Проведенной служебной проверкой было установлено, что 20 февраля 2002 года Климов отказался получить инструменты и запчасти для обслуживания двух заявок, назначенных на 21 февраля 2002 года, отказался взять с собой пейджер, необходимый для оперативной связи. Утром 21 февраля 2002 года он ушел выполнять эти заявки и на работу вернулся после окончания рабочего дня, около 18 часов. По этим заявкам Климов работал до 12 часов, их не выполнил, что потребовало повторное посещение заказчиков на следующий день. Кроме того, в течение дня( 21 февраля) поступили новые заявки, но связаться с Климовым было невозможно по причине отсутствия у него пейджера, который он взять с собой отказался. Никаких объективных причин для невыполнения заявок у Климова не было, необходимыми инструментами для проведения осмотра холодильников слесаря обеспечены, но Климов отказался брать инструмент. Закупать недостающие запасные части в магазинах в его обязанности не входит, разрешение на посещение магазинов в рабочее время ему никто не давал. Письменное объяснение по поводу невыполнения заявок и отсутствия на рабочем месте Климов дать отказался, о чем был составлен акт. Приказом № 5 от 28 февраля 2002 года Климову был объявлен выговор за самовольный уход с работы имевший место 26 февраля 2002 года. Проверкой установлено, что в 15 час. 40 минут Климов самовольно, без уважительной причины, покинул рабочее место. В течение рабочего дня( до самовольного ухода) он в диспетчерской создавал нервозную обстановку, мешал выполнению служебных обязанностей другими работниками. Письменное объяснение по поводу самовольного ухода с работы дать отказался, о чем был составлен акт. 3-е лицо Иванов Г.П. дал аналогичные показания, пояснив, что разрешения на преждевременный уход с работы 26 февраля 2002 года он Климову не давал, заявление с просьбой отпустить его с работы не подписал. Он действительно говорил Климову, что тот может обжаловать его действия, но это не означает, что это нужно делать в рабочее время. Климов мог обратиться в инспекцию и с письменной жалобой. Своим поведением Климов создает в коллективе негативную, нервозную обстановку: он отказывается выполнять законные распоряжения бригадира, всегда чем-то недоволен, конфликтует. Коллектив отказываются с ним работать и в своем заявлении от 5 марта 2002 работники просили принять к Климову меры.

Выслушав стороны, допросив свидетелей, изучив материалы дела, суд считает, что иск Климова не подлежит удовлетворению. В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ основанием для применения дисциплинарного взыскания является дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

В соответствие со ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, соглашениями, локальными и нормативными актами организации.

Приказом директора государственного предприятия «Быттехника» для слесарей механосборочных работ по ремонту холодильников участка восстановления установлен режим работы с 8.00 час. до 17.00 час. с перерывом на обед с 12.00 час. до 12.48 час.

Установлено, что Климов подвергнут дисциплинарному взысканию в виде замечания за невыполнение заявок 21 февраля 2002 года и отсутствие на работе в течение этого дня.

В судебном заседании факт невыполнения заявок по ремонту двух холодильников и не выполнение поступивших в течение дня заявок нашел подтверждение, не оспаривается и самим Климовым. Его утверждение, что невыполнение заявок в означенное время обусловлено объективными причинами не нашло своего подтверждения и опровергается показаниями представителя, 3 лица, показаниями свидетелей.

Так свидетель Жукова показала, что 20 февраля 2002 года Климов отказался получить инструментарий и детали, 21 февраля 2002 года, отправляясь на выполнение заявок, отказался взять с собой пейджер, лишая администрацию оперативной с ним связи и возможности сообщения о поступивших в течение дня заявках. На работу в этот день до 17 часов не явился.

Письменное объяснение по поводу невыполнения заявок и отсутствия на работе Климов дать отказался.

Аналогичные показания дала свидетель Тонких В.В., которая также пояснила, что разрешение на посещение магазинов она Климову не давала, в обязанности слесарей не входит покупка запасных частей. При отсутствии какой-либо запчасти на складе, предприятие само делает заказ на заводах.

Свидетель Золотова Т.Н.показала, что в обязанности Климова не входит покупка запасных частей, при отсутствии необходимого на складе Климов должен был сделать заявку.

Свидетель Смирнов показал, что в обязанности слесарей не входит ходить в магазины и покупать недостающий для ремонта запчасти, их заказывают на складе. Администрация обеспечивает слесарей необходимым инструментом, для них приобретен пейджер, для осуществления оперативной связи при выездах на дом к заказчикам. Для выполнения осмотра холодильников и установления причины неисправности по двум заявкам, выполняемым Климовым 21 февраля 2002 года не требовалось много времени. Для замены резинового уплотнителя достаточно 15 минут, установить неисправность термостата можно тоже в течении нескольких минут.

Аналогичные показания дал свидетель Неретин И.С.

Судом установлено, что факт отсутствие Климова на работе 21 февраля 2002 года имел место, однако не в течение всего рабочего дня, а в период с 12 час. 48 мин до 17 часов, что не оспаривается и самим истцом. Признать причину отсутствия уважительной, как этого требует истец, суд не может, т.к. в обязанности Климова не входит покупка недостающих или отсутствующих на складе запасных частей, разрешение на проведение такой закупки ему никто не давал.

Ссылка Климова на полученное им якобы разрешение Тонких В.В. не нашла подтверждение в ходе судебного следствия, опровергается показаниями свидетеля Тонких, которая отрицает дачу такого разрешения. Факт преждевременного оставления Климовым рабочего места 26 февраля 2002 года также нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства. Сам истец не оспаривает, что покинул предприятие в 16 часов 10 минут, для того, чтобы обратиться с жалобой в инспекцию труда. Его утверждение о том, что он получил устное разрешение директора на посещение в рабочее время инспекции голословно и не подтверждается никакими доказательствами, напротив, установлено, что такого разрешения Климов не получал.

3-е лицо-директор ГП «Быттехника» пояснил, что разрешения на преждевременный уход с работы 26 февраля 2002 года он Климову не давал. Свидетель Жукова показала, что 26 февраля 2002 года Климов в 15 час. 40 мин. прекратил работу, оделся и куда-то вышел, около 16 часов возвратился, а затем вообще покинул предприятие и куда-то уехал.

Свидетель Тонких дала аналогичные показания.

Свидетели Жукова, Тонких и Неретин показали, что 26 февраля 2002 года Климов в рабочее время создавал на предприятии нервозную обстановку, мешал работать. Климова они охарактеризовали, как неуравновешенного, конфликтного, сложного человека и подтвердили, что его поведение явилось основанием для коллективного обращения к руководителю с просьбой о принятии к Климову мер, и высказан отказ коллектива работать с Климовым.

Свидетели Жукова и Тонких показали, что по каждому факту нарушения трудовой дисциплины у Климова истребовалось письменное объяснение, которое тот в обоих случаях отказался дать.

Актами от 26 и 27 февраля 2002 года подтверждено, что Климов отказался дать письменные объяснения по фактам отсутствия на рабочем месте 21 и 26 февраля 2002 года.

Из докладных усматривается: 20 февраля 2002 года Климов отказался получить инструмент, 21 февраля отказался взять пейджер и ушел на заявки без деталей, на рабочее место вернулся в 17 часов 50 мин( докладная Жуковой);

26 февраля 2002 года Климов самовольно в 15 час. 40 мин. ушел с рабочего места( докладная Тонких).

Таким образом, в судебном заседании установлено, что истцом было допущено невыполнение заявок и отсутствие на рабочем месте 21 февраля 2002 года с 12 час. 48 мин до 17 часов и преждевременный уход с работы 26 февраля 2002 года с 15 час.40 мин., являющееся нарушением трудовой дисциплины.

Утверждение Климова, что 26 февраля 2002 года он ушел с работы в 16час. 10 мин, а не в 15.40 час. принципиального значения не имеет, т.к. и в этом случае преждевременный уход с работы имеет место и образует состав дисциплинарного проступка. Кроме того, хотя Климов и не покидал предприятие до 16 час. 10 мин.( если исходить из его утверждения), тем не менее, фактически он прекратил работу в 15 час. 40 мин.

Дисциплинарные взыскания наложены с соблюдением требований 192-193 Трудового кодекса РФ, поэтому оснований к их отмене не имеется. В связи с отказам в иске о снятии дисциплинарных взысканий не подлежит удовлетворению и иск Климова о взыскании компенсации морального вреда.»

Эти права и обязанности относятся ко всем работникам без исключения и независимо от того, причисляются ли они к категории рабочих (т.е. работников преимущественно физического труда) или служащих (работников, выполняющих организационные и распорядительные функции).

**Глава 2. Правосубъектность иностранных граждан**

На территории Российской Федерации правила, установленные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан (ст. 11 ТК).

Top of Form 1

Реформирование социально-экономической сферы в России ставит ряд новых проблем в сфере применения норм трудового права. Необходимость усиления защиты трудовых прав граждан Российской Федерации, и, в первую очередь, права на защиту от безработицы, с одной стороны, и растущая потребность в использовании иностранной рабочей силы - с другой, предопределяют важность правовой регламентации такого вопроса, как порядок привлечения иностранных работников и определение их правового статуса.

Можно выделить следующие особенности трудовой правосубъектности лиц, не являющихся гражданами России, которые заключаются в следующем:

1) в особом (административно-разрешительном) порядке констатации государством наличия трудовой правосубъектности у указанных лиц;

2) в особом (также административно-разрешительной) порядке реализации трудовой правосубъектности (разрешительный порядок использования иностранной рабочей силы, допуска к работам, связанным с государственной тайной);

3) в ограничении объема трудовой правосубъектности (невозможность использования труда иностранцев и лиц без гражданства на должностях государственной службы, связанных с выполнением функций публичной власти). [[19]](#footnote-19)

Кроме того, правовой статус иностранных работников отличает и наличие специфических санкций, в частности, прекращение права на осуществление трудовой деятельности.

Иностранные граждане приобретают трудовые права и обязанности наравне с гражданами Российской Федерации за исключениями, о которых будет сказано ниже.

Иностранные граждане не могут быть судьями Конституционного суда, арбитражных судов и судов общей юрисдикции (Статья 119 Конституции Российской Федерации.) Также они могут поступать на службу в милицию, (Часть первая статьи 19 Закона РФ от 18.04.91 № 102601 «О милиции».), в таможенные органы (Статьи 1, 3 Федерального закона от 21.07.97 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».) и работать прокурорами или следователями прокуратуры (Пункт 1 статьи 40 Закона РФ от 17.01.92 № 2203-1 «О прокуратуре Российской Федерации».)

Иностранные граждане не могут быть государственными (Пункт 1 статьи 3 Федерального закона РФ от 31.07.95 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации».) и муниципальными (Пункт 1 статьи 7 Федерального закона РФ от 8.01.98 № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».) служащими.

Также иностранцы не могут входить в состав экипажа морского (Статья 41 Кодекса торгового мореплавания СССР.) или воздушного (Пункт 4 статьи 56 Воздушного кодекса Российской Федерации.) судна. Однако, в определенных случаях допускаются исключения из этих правил.[[20]](#footnote-20)

Допуск лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне осуществляется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. такой порядок установлен Постановлением правительства РФ от 22 августа 1998 года № 1003 «Об утверждении Положения о порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне». В соответствии с пунктом 6 данного положения иностранные граждане допускаются к государственной тайне на основании международного договора, предусматривающего обязательства иностранного государства по защите передаваемых ему сведений, составляющих государственную тайну.  
Правовой статус иностранных работников включает в себя санкцию, вытекающую из разрешительного порядка реализации их трудовой правосубъектности. Такой санкцией является лишение права на осуществление трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Совершенно очевидно, что подобная санкция не может применяться к российским гражданам.[[21]](#footnote-21)

Тем не менее иностранные работники имеют и некоторые льготы, по сравнению с российскими работниками, хотя эти льготы и не относятся к сфере трудовых отношений. Данные льготы вытекают из самой сущности привлечения иностранных работников. Так имущество. ввозимое в Российскую Федерацию иностранными работниками предприятий с иностранными инвестициями для собственных нужд, освобождается от взимания таможенной пошлины. ( Часть вторая статьи 24 Закона РФ от 4.07.91 № 1545-1 «Об иностранных инвестициях в РСФСР».)

Ряд особенностей выявляется и в отношении уплаты за иностранных работников страховых взносов в Пенсионный фонд, (См. письмо Пенсионного фонда РФ от 1.12.97 № ЕВ-16-28/8548 «Об уплате страховых взносов в ПФР за иностранных граждан».), однако в данной статье эти особенности не рассматриваются, поскольку не относятся к трудовой правосубъектности указанных лиц.

Заключение трудового договора с иностранными работниками  
Основным нормативным актом, регулирующим привлечение в Российскую Федерацию иностранной рабочей силы является Указ Президента РФ от 16.12.93 № 2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы», которым было утверждено Положение о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы (далее - Положение).

Для заключения трудового договора с иностранными гражданином работодатель должен представить в Федеральную миграционную службу России предложение (заключение) соответствующих органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономной области, автономных округов, городов федерального значения с обоснованием целесообразности привлечения и использования работодателем иностранной рабочей силы.

Указанные органы исполнительной власти при принятии решения о выдаче соответствующего предложения руководствуются принципом приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест и учитывают наличие на соответствующей территории равноценной рабочей силы. На вынесение положительного решения влияет также отсутствие возможности перераспределения трудовых ресурсов из других регионов страны.[[22]](#footnote-22)

Таким образом, при обосновании целесообразности привлечения иностранной рабочей силы необходимо доказывать невозможность, либо крайнюю неэффективность привлечение на данную работу российских работников.

Значительные особенности заключения трудового договора с иностранными гражданами выявляются и на стадии предварительных переговоров. Учитывая указанный выше административно-разрешительный порядок привлечения на работу иностранцев, работодатель сначала проводит переговоры с иностранными работниками. Оговаривает условия контракта и представляет этот контракт в Федеральную миграционную службу, наряду с заявлением и предложением (заключением) органа исполнительной власти региона. Таким образом, после достижения соглашения по условиям контракта он тем не менее еще не является заключенным. Заключение его становится возможным лишь после получения разрешения от Федеральной миграционной службы. После заключения контракта работодатель направляет в Федеральную миграционную службу сведения об этом контракте.

Исходя из нормы, указанной в пункте 8 Положения трудовой договор с иностранными гражданином может быть заключен сроком не более чем один год, поскольку именно на этот или меньший) срок выдается разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. По мотивированной просьбе работодателя действие разрешения после окончания его срока может быть продлено, но не более чем на один год. Соответственно, на этот же срок продлевается и действие контракта.

Некоторая неопределенность выявляется в вопросе о возможности включения в трудовой договор с иностранным работником условия об испытании. Положение каких-либо ограничений на этот счет не содержит, в связи с чем представляется, что установление испытания возможно.

С другой стороны, когда обосновывается целесообразность привлечения иностранных работников предполагается, что они обладают необходимыми навыками и соответствуют работе, на которую их нанимают. Цель установления испытания - проверка соответствия работника поручаемой работе. Испытание позволяет определить степень профессиональной пригодности человека, наличие у него необходимых знаний, навыков, опыта.

И в этой ситуации установление испытания представляется не только нелогичным, но и неоправданным.

Но несмотря на всю свою нелогичность увольнение иностранного работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания вполне законно. О последствиях такого увольнения будет сказано ниже.

В соответствии с пунктом 18 Положения установленный и порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы не применяется к лицам, которые: официально признаны беженцами; постоянно проживают на территории Российской Федерации; получили убежище на территории Российской Федерации; подали ходатайство о предоставлении статуса беженца и получили разрешение на временное проживание.

Указанный порядок также не применяется к иностранным гражданам:  
деятелям науки и культуры, работающим на территории Российской Федерации в учреждениях, созданных в соответствии с межгосударственными соглашениями; работникам дипломатических и консульских учреждений. а также организаций. пользующихся дипломатически статусом, находящихся на территории Российской Федерации; религиозным деятелям, осуществляющим профессиональную деятельность на территории Российской Федерации в официально зарегистрированных религиозных организациях и обществах; членам экипажей российских морских и речных судов; студентам, проходящим производственную практику во время каникул в рамках программ российских образовательных учреждений высшего профессионального образования; корреспондентам и журналистам, аккредитованным в Российской Федерации; лекторам и инструкторам. Приглашаемым для чтения курса лекций и другой работы в российских академиях и образовательных учреждениях высшего профессионального образования;  
лицам, для которых определен иной порядок трудоустройства межгосударственными и межправительственными соглашениями Российской Федерации с зарубежными странами.

Таким образом указанные лица приобретают особый вид трудовой правосубъектности. Их правосубъектность ограничена в определенных сферах деятельности (уже упоминавшийся запрет на службы в милиции, таможенных органах прокуратуре и т.д.), однако в отношении их не применяется разрешительный порядок их найма на работу.

Заключение, изменение и расторжение трудового договора происходит в общем порядке и не позволяет выявить какие-либо существенные различия по сравнению с соответствующими процедурами с участием российских граждан.[[23]](#footnote-23)

**Заключение**

Понятие субъекта права характеризуется такими правовыми категориями, как способность к правообладанию, само правообладание, способность к правореализации, реализация права и правонарушение, правовые последствия правообладания и правореализации (в том числе юридическая ответственность), наконец, юридические гарантии. Здесь мы попытаемся приложить эти общие правовые категории к фигуре работника - том центре социально значимых интересов, на основе которого и сформировалось, собственно, трудовое право как одна из важнейших отраслей современного права. Именно работник, являясь единственным носителем способности к труду, занимает центральное место среди всех субъектов трудового права, призванных своей деятельностью создавать условия для эффективной реализации его способности к труду. Разумеется, в рамках статьи невозможно охватить все аспекты данной проблемы, поэтому остановимся лишь на проблеме трудовой правоспособности и дееспособности работника.

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литература.

В главе 1 рассматривается понятие гражданина (работника) как субъекта трудового права. Приведены различные трактовки понятия «работник», используемые на различных этапах становления трудового законодательства. Так же определяется трудовая правосубъектность гражданина, пределы этой правосубъектности по действующему трудовому кодексу РФ. Определяется правообладание и правоспособность граждан. Приведены права работника и его обязанности как одной из сторон трудовых правоотношений (вторая сторона правоотношений – работодатель). Здесь же представлены примеры из судебной практики.

Во второй главе рассматривается правосубъектность иностранных граждан. Определены границы этой правосубъектности, права и обязанности этих участников трудовых отношений, которые немногим отличаются от прав и обязанностей российских граждан, за исключением некоторых ограничений, связанных, например, с запрещением занимания определенных должностей или выполнением работ иностранными гражданами.

**Список литературы**

## Нормативные акты

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета.-2001.- 31 декабря. |

**Судебная практика**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | В соответствие со ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, соглашениями, локальными и нормативными актами организации. |
| 2 | Лицо, занятое на работах в зоне отчуждения, образованной в связи с аварией на Чернобыльской АЭС, имеет право на установленные законом компенсации и льготы как участник ликвидации последствий аварии независимо от места его проживания |

**Специальная литература**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - М., 1972.- 112 с. |
| 2 | Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1999. – 480 с. |
| 3 | Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: Вопросы теории. -М., 1978.- 382 с. |
| 4 | Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С. А. Панина. – М.: МЦФЭР, 2002. – 656 с. |
| 5 | Куренина А. М. Трудовое право: на пути к рынку: 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Дело, 1997.- 148 с. |
| 6 | Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1. - СПб., 1996.- 482 с. |
| 7 | Лазарев В. Новый Трудовой кодекс: об охране труда, но не только… //Трудовое право. – 2001. - № 11.- С. 60-65. |
| 8 | Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Работник как субъект трудового права// Правоведение.- 2002.- № 6.- С.23-31. |
| 9 | Обсуждаем трудовой кодекс Российской Федерации// Вестник Юриста.- 2002.- №7.- С. 57-61. |
| 10 | Право. Курс лекций/ Под общей ред. В.А. Варывдина. – М.: Педагогическое общество России, Издательский Дом «Ноосфера», 1999. – 348 с. |
| 11 | Российское трудовое право: Учебник для вузов/ Отв. ред. проф. Зайкин А. Д. – М.: НОРМА–ИНФРА-М, 1998.- 520 с. |
| 12 | Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2001.- 512 с. |
| 13 | Трудовое право России. Учебник для вузов. / Отв. ред. Р.З.Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-НОРМА-М, 1998.- 482 с. |
| 14 | Трудовое право// Консультант предпринимателя.- 2002.- № 11.- С. 14-22. |
| 15 | Хохлов Е.Б. Субъекты трудового права// Правоведение.- 1996.- № 3.- С. 34-37. |
| 16 | Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. канд. дис.- Саратов, 1969. – 15 с. |

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1999. – С. 252 [↑](#footnote-ref-1)
2. Российское трудовое право: Учебник для вузов/ Отв. ред. проф. Зайкин А. Д. – М.: НОРМА–ИНФРА-М, 1998.- С. 30. [↑](#footnote-ref-2)
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1999. – С. 254. [↑](#footnote-ref-3)
4. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. -М., 1972.- С. 74. [↑](#footnote-ref-4)
5. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: Вопросы теории. - М., 1978.- С. 254. [↑](#footnote-ref-5)
6. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. канд. дис.- Саратов, 1969. -С. 5. [↑](#footnote-ref-6)
7. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1. - СПб., 1996.- С. 259. [↑](#footnote-ref-7)
8. Куренина А. М. Трудовое право: на пути к рынку: 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Дело, 1997.- С. 25. [↑](#footnote-ref-8)
9. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Работник как субъект трудового права// Правоведение.- 2002.- № 6.- С.25. [↑](#footnote-ref-9)
10. Российское трудовое право: Учебник для вузов/ Отв. ред. проф. Зайкин А. Д. – М.: НОРМА–ИНФРА-М, 1998.- С. 32. [↑](#footnote-ref-10)
11. Хохлов Е.Б. Субъекты трудового права// Правоведение.- 1996.- № 3.- С. 34-35. [↑](#footnote-ref-11)
12. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1. - СПб., 1996.- С. 304-305. [↑](#footnote-ref-12)
13. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. канд. дис.- Саратов, 1969. – С. 10-11. [↑](#footnote-ref-13)
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С. А. Панина. – М.: МЦФЭР, 2002. – С. 53. [↑](#footnote-ref-14)
15. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1. - СПб., 1996.- С. 75. [↑](#footnote-ref-15)
16. Лазарев В. Новый Трудовой кодекс: об охране труда, но не только… //Трудовое право. – 2001. - № 11.- С. 63. [↑](#footnote-ref-16)
17. Обсуждаем трудовой кодекс Российской Федерации// Вестник Юриста.- 2002.- №7.- С. 59. [↑](#footnote-ref-17)
18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С. А. Панина. – М.: МЦФЭР, 2002. – С.54. [↑](#footnote-ref-18)
19. Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2001.- С. 117. [↑](#footnote-ref-19)
20. Трудовое право России. Учебник для вузов. / Отв. ред. Р.З.Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-НОРМА-М, 1998.- С. 89-90. [↑](#footnote-ref-20)
21. Трудовое право// Консультант предпринимателя.- 2002.- № 11.- С. 16-17. [↑](#footnote-ref-21)
22. Право. Курс лекций/ Под общей ред. В.А. Варывдина. – М.: Педагогическое общество России, Издательский Дом «Ноосфера», 1999. – С. 60. [↑](#footnote-ref-22)
23. Право. Курс лекций/ Под общей ред. В.А. Варывдина. – М.: Педагогическое общество России, Издательский Дом «Ноосфера», 1999. – С. 62-64. [↑](#footnote-ref-23)