Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Амурский государственный университет

(ГОУВПО АмГУ)

# Кафедра Гражданского права

# Контрольная работа

на тему: Субъекты трудового права, их характеристика

по дисциплине Трудовое право

**трудовой субъект право работник**

Благовещенск 2010

**Содержание**

Введение

1.Понятие и классификация субъектов трудового права

2.Работник как субъект трудового права

3.Работодатель как субъект трудового права

4.Профессиональный союз как субъект трудового права

5.Объединение работодателей как субъект трудового права

Заключение

Библиографический список

**Введение**

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

В трудовом праве гражданин обладает трудовой правоспособностью (способностью иметь трудовые права), трудовой дееспособностью (способностью своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности) и деликтоспособностью (способностью нести ответственность за трудовые правонарушения). Все эти три элемента возникают одновременно и называются трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, условием для возникновения правоотношений трудового права. Чтобы стать субъектом трудового права, необходимо обладать трудовой правосубъектностью.

Предметом трудового права являются трудовые и производные от них отношения, поэтому субъектами трудового права выступают стороны трудовых и тесно связанных с ними отношений. В этой связи субъектами трудового права могут быть: граждане; работники; работодатели (организации любых организационно-правовых форм или физические лица); объединения работодателей; представители работников, в том числе профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы; органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; органы по рассмотрению трудовых споров; органы службы занятости.

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

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

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

- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);

- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);

- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);

- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);

- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

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

Субъекты права имеют права, обязанности, а также несут юридическую ответственность. Каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

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

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

Таким образом, круг субъектов трудового права довольно широк. Но они играют неодинаковую роль в трудовых отношениях.

Субъекты трудового права по закону наделяются правовым статусом, который дает им возможность участвовать в конкретных правоотношениях.

Правовым статусом субъекта трудового права называется его основное правовое положение в сфере труда по трудовому законодательству. Содержание правового статуса включает в себя следующие элементы:

а) трудовая правосубъектность (праводеликтоспособность). Гражданин становится субъектом трудового права уже тогда, когда ищет работу и вступает в правоотношения по его трудоустройству с органами службы занятости. Правовой статус работника возникает лишь с заключением трудового договора и возникновением в связи с этим трудового правоотношения и с ним прекращается.

б) основные права и обязанности (статусные);

в) гарантии этих прав и обязанностей;

г) предусмотренная законодательством ответственность за трудовые правонарушения.

Трудовая правосубъектность означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; имущественной и оперативной обособленности для организаций; организационных предпосылок для работников организации) они могут быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда. Трудовая правосубъектность предусмотрена трудовым законодательством для каждого из указанных субъектов трудового права. Она также означает способность гражданина, организации (работодателя), работников организации своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений.

Основные права и обязанности, а для работника его организации полномочия фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции РФ, ТК РФ). Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость. Они закрепляются в форме правовых норм, которые либо способствуют действиям субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый для всех граждан в соответствии со ст. 37 Конституции РФ. Его надо отличать от правового статуса работников, когда гражданин, заключив трудовой договор, вступил в трудовые правоотношения с работодателем и стал членом коллектива работников данной организации.

Основные (статутные) трудовые права и обязанности работника закреплены в ст. 2 и 21 ТК РФ, а их гарантии - во всех институтах особенной части данной отрасли права.

В зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий и специальный. Общий правовой статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус представляет собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов. Например, каждое производство подбирает работников по своему профилю деятельности (шахтер, железнодорожники, связисты и т.д.). Поэтому для предприятий, организаций, учреждений любой формы собственности (государственной, муниципальной, акционерных обществ, индивидуально-частных фирм) "работодательная правосубъектность" является, как правило, специализированной.

# 2. Работник как субъект трудового права

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

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

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

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

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

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

Трудовым законодательством закреплены, в частности, гарантии: при заключении трудового договора (ст. 64 ТК); по оплате труда работников (ст. 130 ТК); при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК); при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК); при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей (глава 25 ТК); при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК); при расторжении трудового договора (глава 27 ТК); в других случаях (глава 28 ТК).

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

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

# 3. Работодатель как субъект трудового права

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

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

Работодатели - физические лица делятся на две категории:

1) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации или лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (работодатели - индивидуальные предприниматели);

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

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

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

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

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

физическим лицом, являющимся работодателем;

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

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

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

# 4. Профессиональный союз как субъект трудового права

Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 ФЗ от 12 января 1996 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Основное назначение профсоюзов - представительство и защита трудовых прав и интересов своих членов.

Формальным условием правосубъектности профсоюза является его легализация в обществе. Действующее законодательство устанавливает более простой в сравнении с другими юридическими лицами порядок легализации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

Ст. 2 Закона о профсоюзах устанавливает, что создавать профсоюзы, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов имеет право по своему выбору каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую, профессиональную деятельность.

Согласно ст. 18 Закона РФ от 19 мая 1995 г. "Об общественных объединениях" общественные объединения создаются по инициативе их учредителей - не менее трех физических лиц. В состав учредителей наряду с физическими лицами могут входить юридические лица - общественные объединения.

Решение о создании общественного объединения, об утверждении его устава, и о формировании руководящих и контрольно-ревизионных органов принимаются на съезде (конференции) или общем собрании. С момента принятия указанных решений, общественное объединение считается созданным, осуществляет свою уставную деятельность, приобретает права, за исключением прав юридического лица, и принимает на себя обязанности, предусмотренные законодательством.

Правоспособность общественного объединения как юридического лица возникает с момента государственной регистрации данного общественного объединения Министерством юстиции РФ или его территориальным органом в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа.

Основные права профсоюзов закреплены в главе II Закона о профсоюзах и главе 58 ТК. К ним относятся права профсоюзов:

на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;

на содействие занятости;

на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;

на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;

на информацию;

на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;

на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда и окружающей природной среды;

на участие в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества;

на социальную защиту работников;

на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Обязанности профсоюза - это общие обязанности общественного объединения, закрепленные в ст. 29 Закона РФ "Об общественных объединениях". Согласно этой статье общественное объединение обязано:

соблюдать законодательство РФ, общепризнанные нормы и принципы международного права, касающиеся сферы его деятельности, а также нормы, предусмотренные его уставом и иными учредительными документами;

ежегодно публиковать отчет об использовании своего имущества или обеспечивать доступность ознакомления с указанным отчетом;

ежегодно информировать орган, принявший решение о регистрации общественного объединения, о продолжительности своей деятельности с указанием действительного места нахождения постоянно действующего руководящего органа, его названия и данных о руководителях общественного объединения в объеме сведений, включаемых в единый государственный реестр юридических лиц;

представлять по запросу органа, принимающего решение о регистрации общественных объединений, решения руководящих органов и должностных лиц общественного объединения, а также годовые и квартальные отчеты о своей деятельности в объеме сведений, представляемых в налоговые органы;

допускать представителей органа, принимающего решение о регистрации общественных объединений, на проводимые общественным объединением мероприятия;

оказывать содействие представителям органа, регистрирующего общественные объединения, в ознакомлении с деятельностью общественного объединения в связи с достижением уставных целей и соблюдением законодательства РФ;

информировать федеральный орган государственной регистрации об объеме получаемых общественным объединением от международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства денежных средств и иного имущества, о целях их расходования или использования и об их фактическом расходовании или использовании по форме и в сроки, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Общественное объединение также обязано информировать орган, принявший решение о государственной регистрации данного объединения, об изменении сведений, указанных в пункте 1 статье 5 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей", за исключением сведений о полученных лицензиях, в течение трех дней с момента таких изменений. Указанный орган не позднее одного рабочего дня со дня получения соответствующей информации от общественного объединения сообщает об этом в уполномоченный регистрирующий орган, который вносит в единый государственный реестр юридических лиц запись об изменении сведений об общественном объединении.

Неоднократное непредставление общественным объединением в установленный срок сведений, предусмотренных выше, является основанием для обращения органа, принявшего решение о государственной регистрации общественного объединения, в суд с заявлением о признании данного объединения прекратившим свою деятельность в качестве юридического лица и об исключении его из единого государственного реестра юридических лиц.

Гарантии прав профсоюзов закреплены в главе III Закона о профсоюзах и статьях 374-377 ТК РФ, которые включают гарантии:

имущественных прав профсоюзов;

работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы;

права на труд работникам, являющимся членами профсоюзных органов;

обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза.

Согласно ст. 31 Закона о профсоюзах за невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

Федеральными законами такой ответственности не установлено. Единственный случай ответственности профсоюза установлен ст. 417 ТК. Профсоюз объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

**5. Объединение работодателей как субъект трудового права**

Работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединение работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Объединение работодателей - форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Правовое положение объединения работодателей определяется федеральным законом от 27 ноября 2002 г. "Об объединениях работодателей" и иными федеральными законами.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному, региональному, отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Объединение работодателей создается на основании решения учредителей.

Учредителями объединения работодателей могут быть не менее двух работодателей или двух объединений работодателей.

Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц.

Права и обязанности объединений работодателей закреплены в федеральном законе "Об объединениях работодателей".

Так, ст. 13 указанного закона к правам объединения работодателей относит:

право формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

согласовывать с другими объединениями работодателей позицию объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению социально-партнерских соглашений;

наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по разрешению коллективных трудовых споров;

вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей;

принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения;

проводить консультации (переговоры) с профсоюзами и их объединениями, органами исполнительной власти, местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

получать от профсоюзов и их объединений, органов исполнительной власти, местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением.

Согласно ст. 14 объединение работодателей обязано:

вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профсоюзами и их объединениями;

выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей;

предоставлять своим членам информацию о заключенных объединением работодателей соглашениях и тексты этих соглашений;

предоставлять профсоюзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений;

содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями - членами объединения;

исполнять иные предусмотренные уставом объединения работодателей обязанности.

Объединения работодателей несет ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений в части, касающейся обязательств этого объединения, в порядке предусмотренном законодательством РФ, указанными соглашениями.

Объединение работодателей не несет ответственности по обязательствам своих членов, в том числе по их обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением работодателей (ст. 15), ответственность в данном случае несут члены объединения работодателей (ст. 9).

Прекращение работодателем своего членства в объединении работодателей не освобождает его от ответственности за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями, заключенными в период членства работодателя в указанном объединении.

Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашений, заключенных этим объединением, несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями (ст. 9).

**Заключение**

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

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

- работники и работодатели (в собственно трудовых правоотношениях);

- представители работников и работодателей (в отношениях по социальному партнерству);

- профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками органы и работодатели (в отношениях по организации труда и управлению трудом);

- органы по рассмотрению трудовых споров (в отношениях по рассмотрению трудовых споров);

- органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (в отношениях по надзору).

Правовое положение субъектов трудового права определяется:

1) трудовой правосубъектностью;

2) совокупностью признанных Конституцией РФ и трудовым законодательством основных (статутных) прав и обязанностей;

3) ответственностью за неисполнение возложенных обязанностей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Библиографический список**

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

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

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

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

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

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