Содержание

# Глава 1. Юридическое лицо как субъект гражданского права,

# его признаки, пределы правосубъектности 3

Глава 2. Понятие и принципы трудового права 12

Глава 3. Задача 19

Список использованных источников 21

# **Глава 1. Юридическое лицо как субъект гражданского права, его признаки, пределы правосубъектности.**

Правовому положению юридического лица посвящены нормы четвертой главы ГК РФ (ст. 48-123). Развернутое понятие юридического лица содержится в ст. 48 ГК РФ – «Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде».

 Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету. В связи с участием в образовании имущества юридического лица его учредители (участники) могут иметь обязательственные права в отношении этого юридического лица либо вещные права на его имущество.
К юридическим лицам, в отношении которых их участники имеют обязательственные права, относятся хозяйственные товарищества и общества, производственные и потребительские кооперативы.
К юридическим лицам, на имущество которых их учредители имеют право собственности или иное вещное право, относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также учреждения.
К юридическим лицам, в отношении которых их учредители (участники) не имеют имущественных прав, относятся общественные и религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды, объединения юридических лиц (ассоциации и союзы) [ст. 49 ГК РФ].

 Юридические лица делятся на коммерческие и некоммерческие организации. Юридическое лицо должно обладать учредительными документами (обычно это Устав), местом нахождения и исполнительным органом; практически для всех типов юридических лиц местом нахождения является адрес, по которому находится (или должен находиться в соответствии с учредительными документами) постоянно действующий исполнительный орган, являющийся представителем юридического лица перед третьими лицами (само юридическое лицо действует только в пределах, описанных в учредительных документах).

 Признаки юридического лица - это такие внутренние присущие ему свойства, каждое из которых необходимо, а все вместе - достаточны для того, чтобы организация могла признаваться субъектом гражданского права. Все юридические лица в России проходят государственную регистрацию, подавляющее их большинство имеет печати и открывает счета в банках, однако все эти внешние атрибуты не отражают сущности юридического лица. В самом деле, обязательной государственной регистрации подлежат и граждане-предприниматели, и некоторые неправосубъектные организации (т.е. не имеющие статуса юридического лица), например, филиалы и представительства иностранных компаний. Они так же могут иметь свои печати и банковские счета, но юридическими лицами от этого не становятся.
Правовая доктрина традиционно выделяет четыре основополагающих признака, каждый из которых необходим, а в совокупности - достаточен, чтобы организация могла быть признана субъектом гражданского права, т.е. юридическим лицом.

Организационное единство юридического лица проявляется, прежде всего, в определенной иерархии, соподчиненности органов управления (единоличных или коллегиальных), составляющих его структуру, и в четкой регламентации отношений между его участниками. Благодаря этому становится возможным превратить желания множества участников в единую волю юридического лица в целом, а также непротиворечиво выразить эту волю вовне. "Вместо единственного объединения интересов физического лица единством его мышления и воли, (в юридическом лице) мы имеем искусственное соединение, в котором растворяется часть интересов отдельных лиц, претворясь затем в высшем единстве - общности интересов". Таким образом, множество лиц, объединенных в организацию, выступает в гражданском обороте как одно лицо, один субъект права.

Организационное единство юридического лица закрепляется его учредительными документами (уставом и/или учредительным договором) и нормативными актами, регулирующими правовое положение того или иного вида юридических лиц. Если организационное единство необходимо для объединения множества лиц в одно коллективное образование, то обособленное имущество создает материальную базу деятельности такого образования. Любая практическая деятельность немыслима без соответствующих инструментов: предметов техники, знаний, наконец, просто - денежных средств. Объединение этих инструментов в один имущественный комплекс, принадлежащий данной организации, и ограничение его от имуществ, принадлежащих другим лицам, и называется имущественной обособленностью юридического лица. Степень обособленности имущества у различных видов юридических лиц могут существенно различаться. Так, хозяйственные товарищества и общества, кооперативы обладают правом собственности на принадлежащее им имущество, тогда как унитарные предприятия - лишь правом хозяйственного ведения или оперативного управления. Однако в обоих случаях наличие правомочий, пользования и распоряжения имуществом говорит о такой степени обособленности имущества, которая достаточна для признания данного социального образования юридическим лицом. Появление у конкретного юридического лица обособленности имущества, как правило, приурочено к моменту появления его уставного (складочного) капитала. Все имущество организации учитывается на его самостоятельном балансе или проводится по самостоятельной смете расходов, в чем и находит внешнее проявление имущественная обособленность данного юридического лица. Персональный состав участников нескольких юридических лиц и их органов управления, равно как и их компетенция, порой могут полностью совпадать, поэтому с чисто организационной точки зрения их трудно разграничить. В этом случае именно имущество, принадлежащее данному юридическому лицу и только ему, отделенное от имуществ всех других юридических лиц, позволяет точно его идентифицировать.

Принцип самостоятельной гражданско-правовой ответственности юридического лица сформулирован в ст. 56 ГК. Согласно этому правилу, участники или собственники имущества юридического лица не отвечают по его обязательствам, а юридические лица не отвечают по обязательствам первых. Иными словами, каждое юридическое лицо самостоятельно несет гражданско-правовую ответственность по своим обязательствам. Необходимой предпосылкой такой ответственности является наличие у юридического лица обособленного имущества, которое при необходимости может служить объектом притязаний кредиторов. Существующие исключения из правила о самостоятельной ответственности юридического лица ни в коей мере не колеблют общего принципа, поскольку ответственность иных субъектов права по долгам юридического лица является лишь субсидиарной (т.е. дополнительной к ответственности самого юридического лица).

 Выступление в гражданском обороте от ответственного имени означает возможность от своего имени приобрести и осуществлять гражданские права и нести обязанность, а также выступать истцом и ответчиком в суде. Это - итоговый признак юридического лица и одновременно, та цель, ради которой оно и создается. Наличие организационной структуры и обособленного имущества, на котором базируется самостоятельная ответственность , как раз и позволяет ввести в гражданский оборот новое объединение лиц и капиталов - нового субъекта права. Использование юридическим лицом собственного наименования позволяет отличить его от всех иных организаций и, поэтому, является необходимой предпосылкой гражданской правосубъектности юридического лица. Таким образом, в российском гражданском праве юридическое лицо - это признанная государством в качестве субъекта права организация, которая обладает обособленным имуществом, самостоятельно отвечает этим имуществом по своим обязательствам и выступает в гражданском обороте от своего имени.

Правосубъектность есть категория, которая прочно установилась в цивилистической теории, хотя законодательство не использует этот термин. В российской науке категория правосубъектности глубоко и всесторонне разрабатывалась в основном применительно к гражданам, тогда как сущность гражданской правосубъектности юридического лица редко становилась предметом самостоятельного исследования. Обычно правосубъектность юридического лица рассматривалась в свете общего вопроса о природе юридического лица как субъекта права либо в процессе изучения правового положения отдельных видов юридических лиц.

Большинство ученых полагают, что в качестве обобщающего понятие "правосубъектность" базируется на категориях "правоспособность" и "дееспособность".

Многие правоведы отмечают, что общественное образование, наделенное статусом юридического лица, становится участником различных видов общественных связей. Поскольку юридическое лицо реально выступает субъектом разных отраслей права, его правосубъектность носит многоотраслевой характер. Приобретая статус юридического лица, общественное образование становится носителем гражданской, административной, финансовой, трудовой и ряда других видов правосубъектностей, в совокупности создающих его правовой образ. В зависимости от целей и задач, выполняемых юридическим лицом, определяющее значение в его правовом статусе приобретает та или иная правосубъектность.

Однако прежде всего правосубъектность юридического лица носит гражданско-правовой характер. Как подчеркивает Е.А. Суханов, юридическое лицо есть категория гражданского права, созданная для удовлетворения определенных реальных потребностей имущественного (гражданского) оборота. Правосубъектность юридического лица в областях трудового и финансового права носит производный характер. Юридическое лицо становится работодателем и налогоплательщиком в связи с деятельностью, направленной на достижение целей, установленных законом либо учредительными документами юридического лица. Определение круга юридических лиц, их учредителей есть предмет гражданского права.

Действительно, юридическое лицо создается, действует и прекращается в соответствии с нормами гражданского права. Любое общественное образование становится участником административных, налоговых, трудовых и прочих отношений лишь постольку, поскольку оно признается субъектом гражданского права - юридическим лицом [гл. 4 ГК РФ]. Поэтому возможность некой организации быть субъектом иных отношений производна от ее гражданской правосубъектности.

Будучи наделенным гражданской правосубъектностью, юридическое лицо обладает правоспособностью. Однако характер и содержание правоспособности юридического лица как искусственного субъекта права отличаются от правоспособности физического лица (гражданина).

Согласно п. 1 ст. 17 ГК РФ правоспособность гражданина есть способность "иметь гражданские права и нести обязанности", которая в равной мере признается за всеми гражданами. В цивилистике правоспособность гражданина - это принадлежащее каждому гражданину и неотъемлемое от него право, содержание которого заключается в способности (возможности) иметь любые допускаемые законом права и обязанности.

Между тем участие в правоотношениях юридических лиц имеет определенные пределы. Правоспособность юридических лиц предполагается целевой (специальной, ограниченной), допускающей их участие лишь в определенном, ограниченном круге гражданских правоотношений, ибо юридическое лицо по общему правилу может иметь только такие гражданские права, которые соответствуют определенным законом или учредительными документами целям его деятельности, и соответственно может нести лишь связанные с этой деятельностью обязанности.

Принцип специальной правоспособности закреплен в п. 1 ст. 49 ГК РФ, согласно которому юридическое лицо может "иметь гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в его учредительных документах, и нести связанные с этой целью обязанности".

Ограничения в правах объясняются искусственной природой юридического лица. Всякая корпорация способна действовать, вызывая последствия только в пределах жизненной сферы, отведенной ей правопорядком, и должна иметь особую жизненную цель. Цели отдельных корпораций и их видов определяются законами и уставами корпораций.

Правоспособность юридического лица всегда носит специальный характер, т.е. юридическое лицо правоспособно лишь в пределах той цели, для достижения которой оно установлено. Юридическое лицо должно иметь специальную правоспособность, дабы не господствовать над человеком. Это особенно опасно для учреждений, так как в союзах, созданных людьми, они могут господствовать над целью и даже прекращать существование юридического лица, тогда как в учреждениях цель господствует над людьми, и они не могут ее изменять.

Согласно ч. 2 п. 1 ст. 49 ГК РФ коммерческие юридические лица, за исключением унитарных предприятий и иных видов организаций, предусмотренных законом, могут иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом, т.е. наделены общей (универсальной) правоспособностью, что дает им возможность участвовать в любых гражданских правоотношениях.

Правосубъектность юридического лица имеет искусственную природу. Поэтому глубоко обоснована позиция Конституционного Суда РФ, который признал, что права человека и гражданина, предоставленные ему законом, могут распространяться на юридические лица лишь в той степени, в какой это право по своей природе может быть к ним применимо.

В принципе юридические и физические лица наделены равными возможностями для участия в гражданском обороте. Однако в ряде конкретных правоотношений допускается участие единственно юридических лиц. Только юридические лица могут выступать страховщиками (ст. 938 ГК РФ); вправе осуществлять деятельность по ведению реестра владельцев ценных бумаг (ст. 8 Федерального закона от 22 апреля 1996 г. "О рынке ценных бумаг"); могут наделяться имуществом на праве хозяйственного ведения или оперативного управления (ст. 120, п. 2 ст. 113, ст. ст. 294, 296 ГК РФ); и др.

Юридическое лицо может иметь любые права и нести обязанности, не запрещенные законом и соответствующие его искусственной природе и характеру правоспособности (общей или специальной).

В Российской Федерации юридические лица могут обладать широким спектром имущественных прав и обязанностей.

Во-первых, юридические лица способны быть субъектами вещных прав, предусмотренных законом (п. 1 ст. 48, ст. 216 ГК РФ).

Во-вторых, юридические лица в пределах своей специальной правоспособности обладают правом на совершение гражданско-правовых сделок и осуществление любой не запрещенной законом деятельности, в том числе предпринимательской (п. 1 ст. 2 ГК РФ).

В-третьих, в рамках закона они вправе самостоятельно или совместно с другими субъектами создавать юридические лица (ст. ст. 66, 121 ГК РФ).

В-четвертых, они обладают правом наследовать имущество (п. 1 ст. 1116 ГК РФ). Однако в отличие от граждан юридические лица не могут завещать свое имущество (п. 2 ст. 1118 ГК РФ), которое переходит к их правопреемникам только в результате реорганизации (ст. 58 ГК РФ).

В-пятых, юридические лица могут обладать исключительными правами имущественного характера. В частности:

1) коммерческие юридические лица могут иметь право на фирменное наименование (п. 4 ст. 54, п. 2 ст. 132 ГК РФ). Большинство исследователей не сомневаются в имущественном характере прав на фирменное наименование, хотя есть и другие точки зрения.

Как представляется, право на фирму (фирменное наименование) есть исключительное право имущественного характера, которое принадлежит юридическому лицу (ст. 54 ГК РФ), а сама фирма (фирменное наименование) входит в состав предприятия как объекта права и следует судьбе предприятия (п. 2 ст. 132 ГК РФ);

2) юридическому лицу могут принадлежать права на результаты творческой деятельности: авторские, патентные и пр.;

3) юридическое лицо может обладать правами на средства индивидуализации товаров и услуг, в том числе правом на товарный знак или знак обслуживания, наименование места происхождения товаров (п. 3 ст. 2, п. 3 ст. 31 Закона РФ от 23 сентября 1992 г. "О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров").

Юридическое лицо может иметь права, связанные с обладанием нематериальными благами, указанными в ст. 150 ГК РФ, в том числе:

1) право на защиту деловой репутации (п. 7 ст. 152 ГК РФ);

2) право на компенсацию морального вреда (п. 7 ст. 152, ч. 4 ст. 1100 ГК РФ); и др.

Юридическое лицо может обладать иными субъективными правами, если это прямо не запрещено законом и не противоречит специальной правоспособности юридического лица. В частности, юридическое лицо обладает правом на охрану информации, составляющей служебную, коммерческую и банковскую тайну (ст. 139 ГК РФ).

**Глава 2. Понятие и принципы трудового права.**

Трудовое право - самостоятельная отрасль права, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения.

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату труда (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы). Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора. Кроме этого, трудовые отношения могут возникать также на основе фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, даже если не был оформлен трудовой договор. [ст. 15, 16 ТК РФ].

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) [ст. 56 ТК РФ].

В России основным источником трудового права в настоящее время является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) [1], пришедший на смену Кодексу законов о труде Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ состоит их 14 разделов: Общие положения; Социальное партнерство в сфере труда; Трудовой договор ; Рабочее время; Время отдыха; Оплата и нормирование труда; Гарантии и компенсации; Трудовой распорядок, дисциплина труда; Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; Охрана труда; Материальная ответственность сторон трудового договора; Особенности регулирования труда отдельных категорий работников; Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; Заключительные положения.

Из трудового права в последнее время выделяются публично-правовые блоки, такие, как право социального обеспечения (применительно к публичным внебюджетным «социальным фондам») или особенности найма труда для исполнения исключительно-публичных (государственных и муниципальных) служебных функций.

Для трудовых отношений, составляющих предмет трудового права, характерными являются следующие признаки:

1. Трудовые отношения представляют собой отношения по непосредственному применению труда в коллективах предприятий, учреждений и организаций. Труд - это процесс взаимодействия человека с природой, но, действуя на природу, совместно используя средства и предметы труда, осуществляя взаимный обмен своей деятельностью, люди вступают в отношения друг с другом. Поэтому труд осуществляется в рамках определенной общественной формы. Эта общественная форма представляет собой синтез отношений, возникших в процессе производства и распределения.

2. Трудовые отношения характеризуются также тем, что личная волевая деятельность исполнителя работы осуществляется в условиях кооперированного труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим на данном предприятии. В отличие от применения труда в рамках трудовых отношений индивидуальная трудовая деятельность осуществляется вне правил внутреннего трудового распорядка. Важная особенность индивидуальной трудовой деятельности состоит в том, что она организуется гражданином самостоятельно и по своему усмотрению. Лица, занимающиеся такой деятельностью, самостоятельно определяют продолжительность своего рабочего времени, выполняемая ими работа производится за рамками трудового коллектива.

3. Трудовое отношение всегда является возмездным отношением. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях вызывает ответное действие предприятия - выплату вознаграждения за затраченный труд. Специфика этого вознаграждения в отличие от вознаграждения, выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения, состоит в том, что оно производится за живой затраченный труд и его результаты в денежной форме. При индивидуальной трудовой деятельности, которая также носит возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

Метод трудового права состоит из следующих специфичных для данной отрасли способов правового регулирования труда :

1. Сочетание централизованного и договорного регулирования: социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного. Соотношение централизованного и договорного регулирования все более меняется в сторону усиления договорного, тогда как централизованное устанавливает уровень гарантий трудовых прав, который договорное регулирование снижать не может, но способно увеличить.

2. Договорный характер труда и установления его условий. Трудовой договор порождает трудовое отношение работника с данным работодателем, предприятием, организацией и определяет его условия. Социально-партнерские соглашения на федеральном, отраслевом, республиканском (в составе РФ) и региональном уровнях регулируют отношения между соответствующими социальными партнерами и устанавливают конкретные гарантии для работников, трудовых коллективов и профсоюзов. Коллективный договор вводит локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного предприятия, которые так же, как отраслевые и другие социально- партнерские соглашения, повышают гарантии трудовых прав работников и обязательны для администрации (работодателя), если ее представители были участниками переговоров.

3. Равноправие сторон трудовых договоров с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка. В переговорах о заключении коллективных договоров, отраслевых и других социально-партнерских соглашений стороны - их представители - также равноправны.

4. Участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их соблюдением, в защите трудовых прав. В обсуждении и решении вопросов, касающихся условий труда, участвуют и работодатели.

5. Специфичный для трудового права способ охраны своих трудовых прав, сочетающий, как правило, действия юрисдикционных органов трудового коллектива с судебной защитой, гарантированной Конституцией РФ всем гражданам страны. В санкциях законодательства за трудовые правонарушения все чаще применяется такая мера, как наложение штрафа на должностных лиц и работодателей, который ранее взыскивался лишь за нарушения правил охраны труда.

6. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, единых основных трудовых правах и обязанностях работников и работодателей, общих положениях ТК РФ, общих нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию России и всех работников, где бы и кем бы они ни работали.

Дифференциация правового регулирования труда проводится по следующим устойчивым факторам, которые учитываются законодателем при нормотворчестве: а) вредность и тяжесть условий труда. При этом установлены сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда; б) климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему отдаленных местностей; в) физиологические особенности женского организма, его детородная функция. Учитывается всевозрастающая социальная материнская роль по воспитанию малолетних детей; г) психофизиологические особенности неокрепших организма и характера подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства. Учитываются также инвалидность, пенсионный возраст работника; д) специфика трудовой связи (сезонные, временные работники, государственные служащие); е) особенности труда в данной отрасли, ее значение в народном хозяйстве.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются [ст. 2 ТК РФ]:

* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; равенство прав и возможностей работников;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
* обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
* обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
* сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
* обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
* обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

**Глава 3. Задача.**

**Задание**: Генеральный директор ЗАО «Ространссервис» своим приказом создал на предприятии КТС из семи человек. Этим же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. КТС начала работу, но главный бухгалтер отказалась исполнять решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом. Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

**Решение.**

Согласно статье 384 ТК РФ работодатель вправе по своей инициативе создать КТС, но им были допущены следующие ошибки:

* Не было соблюдено законное количество членов КТС, - в данном случае семь, вместо положенного равного числа представителей работника и работодателя.
* Работодатель не довел до сведения работников о создании КТС.
* Работодатель своим приказом назначил председателя, двух заместителей и секретаря комиссии, хотя по закону комиссия по трудовым спорам сама избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Работодатель не в праве назначать этих лиц, тем более двух заместителей, когда законом предусмотрено назначение одного заместителя председателя комиссии.

На основе этих положений можно сделать вывод о правомерности действий главного бухгалтера, отказавшегося исполнять решения КТС, в связи с нарушением порядка создания КТС, предусмотренного ст.384 ТК РФ.

Порядок формирования КТС:

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии [ст. 384 ТК РФ].

**Список использованных источников:**

Перечень использованных нормативных актов:

1. Конституция Российской Федерации. – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2007
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. – "Российская газета", N 289, 22.12.2006
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. 2009
4. П. 4 Постановления Конституционного Суда РФ от 17 декабря 1996 г. N 20-П // СЗ РФ. 1997. N 1. Ст. 197.

Перечень использованной литературы:

1. Лихотникова Е.П. Некоммерческие организации: правосубъектность и право собственности: Автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 9, 17.
2. Гражданское право: Учебник. В 4 т. Т. 1. / Отв. ред. проф. Е.А. Суханов. М., 2004. Гл. 7; и др.
3. Правосубъектность юридического лица. – Козлова Н.В. , М. 2004

 Интернет – источники:

1. http://www.trkodeks.ru/text/trkodeksru
2. http://www.gk-rf.ru