Санкт-Петербургский государственный университет

Кафедра трудового права и охраны труда

**Работодатель как сторона**

**трудового правоотношения**

Выпускная квалификационная работа:

студента 2 курса 030905 группы

очной формы обучения

Предыбайловой Анастасии Сергеевны

Научный руководитель:

профессор, доктор юридических наук

 Хохлов Евгений Борисович

Санкт-Петербург

2017 год

**Введение** ….................................................................................................................3

**Глава I. Общая характеристика трудовой правосубъектности работодателя, как основного элемент правового статуса работодателя и ее роль в трудовом правоотношении**........................................................................................................6

**§1**. Характеристика работодателя как участника трудового правоотношения…………..............................….........................................................6

**§2**. Трудовая правосубъектность работодателя, как один из элементов его правового статуса......................................................................................................13

**§3.** Трудовая правосубъектность работодателя — юридического лица.............................................................................................................................18

**§4.** Трудовая правосубъектность работодателя — физического лица.............................................................................................................................24

**Глава II Хозяйская власть как одна отличительных черт правового статуса работодателя**.............................................................................................................30

**§1**. Природа хозяйской власти работодателя...........................................................30

**§2**. Виды хозяйской власти работодателя................................................................34

**§3**. Правовое регулирование власти работодателя.................................................43

**Заключение**...............................................................................................................50

**Список использованной литературы**...................................................................52

**Введение**

Трудовые отношения возникли задолго до того, как появилось трудовое право в облике науки и отрасли права в целом. Договоры найма были известны еще с древних времен. Договор найма призван регулировать трудовое отношение между работником и работодателем.

В трудовых правоотношениях принимает участие достаточно широкий круг субъектов, обладающих правовым статусом, который в свою очередь определяет роль и место участников в трудовых правоотношениях. Такой интерес можно объяснить тем, что, например, в науке трудового права нет единого мнения о критериях, определяющих правовой статус субъектов трудового права. Правовой статус помогает определить место и роль участников трудовых отношений.

Как нам известно, трудовые правоотношения возникают между работником и работодателем. Если обратиться к истории становления и развития трудового права, можно отметить ту особенность, что в тот период работодателем могло быть только физическое лицо. В начале XX века работодателем — как субъектом трудового (промышленного) права могло быть уже юридическое лицо. Л.С. Таль под предприятием понимал не отдельную хозяйственную операцию или услугу, а организованную хозяйственную единицу, рассчитанную на постоянное и планомерное обслуживание оборота посредством добывания, производства или сбыта известных предметов или отправления определенной деятельности в виде самостоятельного промысла[[1]](#footnote-1).

Среди элементов правового статуса работодателя, выделяется правосубъектность, которая как раз представляет возможность вступать стороной в трудовом правоотношении, и выступающая как важная предпосылка существования непосредственно трудовых правоотношений. При этом в юридической науке можно встретить различные толкования этого понятия, которые будут рассмотрены в настоящей работе. Трудовая правосубъектность представляет собой особое свойство работодателя и при наличии определенных условий, таких как, например, наличие и возможность управления имуществом, достижение определенного возраста, наличие возможности оплачивать труд работников, что позволяет работодателю приобретать и осуществлять права и обязанности, составляющие содержание определенных правоотношений.

Следовательно, можно сделать вывод, что в трудовом праве существует проблема качественной характеристики трудовой правосубъектности. Характеристика и содержание трудовой правосубъектности работодателя зависит непосредственно от видов работодателей, участвующих в трудовых правоотношениях.

Актуальность настоящей работы заключается в исследовании и определении особенностей правового статуса работодателя как стороны трудового правоотношения и природы его хозяйской власти путем углубленного исследования правосубъектности различных видов работодателей.

Целью настоящей работы, является выявление специфики особенностей правового статуса работодателя, а именно анализ его правосубъектности и ее роли в трудовом правоотношении. Определение момента возникновения его хозяйской власти и особенности ее проявления. На сегодняшний день вопрос о природе и пределах хозяйской власти работодателя является актуальным в связи с отсутствием последовательного и всестороннего нормативного регулирования форм управления трудом.

Момент возникновения работодательской правосубъектности является актуальным и на сегодняшний день. С одной стороны, в теории трудового права уже сложились определенные подходы, но верны ли они?

Определение природы хозяйской власти работодателя поможет выявить особую правовую связь между работником и работодателем, которая подразумевает под собой не только наличие субъективных трудовых прав, поскольку сами трудовые права и обязанности вытекают из властного положения работодателя. Рассмотрение вопроса о месте хозяйской власти работодателя поможет определить ее значения для регулирования трудовых правоотношений.

Исследование источника возникновения хозяйственной власти работодателя и ее элементов поможет узнать о факультативных и обязательных элементах власти в трудовых правоотношениях расширить ее границы, где не только государство может оказывать влияние и контролировать деятельность работников, но и сам работодатель, непосредственно не выходя за рамки закона.

Следует обратить внимание и на вопрос пределов осуществления работодательской власти. Ведь возможность осуществления правоприменительной деятельности работодателя по отношению к работнику предоставлена ему для реализации его функций как организатора производства и трудового процесса. При этом в целях обеспечения баланса интересов сторон трудового договора законодатель устанавливает пределы правоприменительной деятельности работодателя.

Предметом настоящего исследования является рассмотрение правосубъектности работодателя, как одного из основных элементов, раскрывающих его правовой статус, а также хозяйской власти работодателя, как инструмента регулирования труда. В соответствии с целью научного исследования мною поставлены следующие задачи, а именно:

1. Рассмотреть общую характеристику трудовой правосубъектности, как одного из важнейших элементов правового статуса работодателя
2. Определить место и роль трудовой правосубъектности работодателя, как одно из важных элементов его правового статуса.
3. Рассмотреть элементы трудовой правосубъектности работодателя, на примере работодателей физических и юридических лиц, чтобы выявить сходства и различия в объеме и моменте возникновения трудовой правосубъектности разных категорий работодателей.
4. Рассмотреть роль хозяйской власти работодателя, как инструмента управления трудовым процессом. Изучить возможные проявления власти работодателя и возможность ее регулирования со стороны государства.

**Глава I. Общая характеристика трудовой правосубъектности работодателя и ее роль в трудовом правоотношении**

**§1. Характеристика работодателя как участника трудового правоотношения**

Общественная организация труда — это определенные социальные связи между людьми в процессе общего труда. Она тесно связана и зависит от экономической и политической основы общества. Этой основой и определяются отношения работников с работодателями по труду на производстве, которые называются трудовыми отношениями.

Следует отметить, что различные трактовки термина «трудовое правоотношение» в современной литературе, в общем и целом, имеют между собой только хронологические отличия.

Содержание трудового правоотношения определяется предметом. Предмет трудового правоотношения представляет собой возмездное потребление чужого наемного труда. Наемный труд представляет собой историческую форму труда, для которой характерны следующие черты:

1. Желание и возможность работника трудиться у работодателя и зеркальное положение: работодатель готов трудоустроить работника.
2. Процесс труда происходит под «надзором» нанимателя.
3. Конечный продукт труда принадлежит нанимателю[[2]](#footnote-2).

Наемный труд, организуемый работодателем с привлечением работника, в отличие от труда самостоятельного, получает общественно-публичное значение, становится общественным трудом, в силу чего возрастает общественное значение такого труда, и он становится объектом не только совместного регулирования соглашения сторон — частноправовым договором между работником и работодателем, но и государственно-правового регулирования. Государство, участвуя в регулировании применения и использования наемного труда в интересах общества, а также в интересах работника и работодателя, принимает правовые нормы, которыми устанавливает юридические границы правовой свободы участников трудовых отношений, внутри которых они самостоятельно определяют условия труда, свои права и обязанности путем заключения трудового договора, руководствуясь при этом законодательством.

Трудовые отношения представляют собой вид правоотношения по применению труда работников по определенной специальности, квалификации и должности, предполагающее добровольное вхождение работника в трудовой коллектив и обязанность подчинения трудовому распорядку[[3]](#footnote-3), следовательно, трудовое правоотношение — это юридическое отношение.

Объективная основа трудового правоотношения указывает на социально-экономическое содержание правомочий и обязанностей сторон работодателя и работника.

Рассматривая трудовые правоотношения, следует акцентировать внимание на том, что они неразрывно связаны с правами обязанностями участвующих субъектов, что автоматически делает их не просто отношениями, а правоотношениями.

Объективная основа трудового правоотношения указывает на социально-экономическое содержание правомочий и обязанностей сторон работодателя и работника.

Рассматривая трудовые правоотношения, следует акцентировать внимание на том, что они неразрывно связаны с правами обязанностями участвующих субъектов, что автоматически делает их не просто отношениями, а правоотношениями.

Содержание трудового правоотношения, как любого другого, составляют права и обязанности его сторон. Вступая в трудовое правоотношение, работник принимает на себя обязанность реализовывать свою способность к труду в виде труда определенного вида, квалификации и количества, а работодатель вправе требовать предоставление этого труда. Так же, как и для работника, для работодателя основное значение имеет способность быть стороной трудового правоотношения. В формально-юридическом смысле для признания работодателя, как участника, является его способность к правообладанию и к совершению юридически значимых действий, направленных на приобретение, изменение или прекращение прав и юридических обязанностей. Помимо этих критерий, необходимо выделить такое свойство, как способность нести ответственность, вытекающую из тех отношений, в которых данное лицо принимает участие. Другими словами, все перечисленные критерии можно объединить единым термином «правосубъектность».

Трудовое правоотношение как любое явление обладает определенными признаками:

1. *Субъектный состав*. Так как практически всегда деятельность работников осуществляется в коллективе и под руководством работодателя — это означает, что всегда будет подчиняемый и руководящее лицо.
2. *Сложный состав прав и обязанностей его субъектов.* Это связано с тем, что правам и обязанностям одного субъекта противопоставляются и соотносятся права и обязанности другого субъекта. Они взаимосвязаны друг с другом. Работодатель, принимая те или иные решения, возлагает на работника ту или иную ответственность, или же наоборот, работник, выполняя то или иное поручение, автоматически перекладывает последствия на работодателя. Или же это проявляется в том, что и работник, и работодатель несут определенную ответственность, но в разных объемах.
3. *Права и обязанности одной стороны связаны с правами и обязанностями другой стороны*. Исходя из того, что обязанностям одного субъекта правоотношения соответствуют права другого, и наоборот. Отсюда следует, что трудовому правоотношению присущ комплекс взаимных прав и обязанностей. Так, правовое регулирование трудовой дисциплины не образует самостоятельного правоотношения, а представляет собой регулирование способа исполнения трудовой обязанности работником. При этом работодатель, наделенный дисциплинарной властью, вправе применить меры, направленные на поддержание исполнения работником указанной обязанности, вплоть до привлечения его к дисциплинарной ответственности при невыполнении или ненадлежащем выполнении трудовой обязанности.

Как известно, субъектами трудового правоотношения выступают работник и работодатель. Они взаимодействуют друг с другом и объединены взаимными правами и обязанностями по обоюдному соглашению. Таким соглашением выступает договор, который является юридическим фактом, определяющим возникновение трудового правоотношения, между работником и работодателем, который и порождает трудовую деятельность. Но не любая деятельность, связанная с выполнением того или иного вида труда, регулируется нормами трудового права, есть также трудовая деятельность, регулируемая гражданским правом, т.к. основанием возникновения трудовой деятельности в этом случае является гражданско-правовой договор.

Особенности трудового правоотношения:

1. *Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан самостоятельно выполнять определенную работу и непосредственно принимать участие в производственной или иной деятельности работодателя.* Работник должен выполнять поручаемую ему работу самостоятельно, без права поручения своей трудовой функции третьим лицам.
2. *Работник обязан выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию.* Предметом трудовых отношений служит процесс труда (живой труд). Под трудовой функцией понимается любая работа по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работы.
3. *Выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего труда, что обуславливает необходимость подчинения участников трудового правоотношения правилам внутреннего распорядка, установленным работодателем.* Выполнение трудовой функции и связанное с этим подчинение внутреннему трудовому распорядку означает включение лиц в состав трудового коллектива организации. Общеизвестно, что единое и сложное трудовое правоотношение содержит в себе элементы, где свобода труда сочетается с подчинением внутреннему трудовому распорядку.
4. *Возмездный характер трудового правоотношения*. Он проявляется в ответных действиях работодателя при выполнении определенной работы работником, а именно в выплате заработной платы, как правило в денежной форме. Особенность состоит в том, что оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время.
5. *У участников правоотношения есть право на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций, с соблюдением порядка, установленного законодательством и внутренними актами.* При этом на работодателя возложена обязанность предупреждать об увольнении по его инициативе работника только в определенных случаях.

Как уже было отмечено выше, одной из особенностей трудового правоотношения является сложный состав прав и обязанностей его участников. Каждый из участников правоотношения выступает по отношению друг к другу и как обязанное, и как управомоченное лицо. Это связано с тем, что охватывается весь комплекс взаимных прав и обязанностей сторон трудового правоотношения и их неразрывного единства. Участники связаны субъективными правами и обязанностями, определенное сочетание которых и раскрывает его юридическое содержание. Материальное содержание трудового правоотношения выражается в поведении участников и их непосредственной деятельности.

Для того, чтобы раскрыть понятие «работодателя как стороны трудового правоотношения» необходимо провести сравнительный анализ с понятием «работодатель как субъект трудового права» и выявить признаки и критерии характерные для работодателя как участника трудового правоотношения.

Данные категории, как известно, соотносимы, причем одни ученые-трудовики не делают различия между ними и отождествляют их, другие же, напротив, их разграничивают и считают самостоятельными правовыми категориями, хоть и тождественными.

Существует несколько точек зрения при сопоставлении субъекта трудового права и участника правоотношения. А.И. Процевский полагает, что между ними нельзя поставить знак равенства. При определении участников трудового правоотношения следует исходить из возможности и действительности[[4]](#footnote-4). Под праводееспособностью он понимает основное свойство субъекта права, которое является только возможностью правообладания и правореализации. А вот активное участие в реализации такого свойства может принять только субъект правоотношения в области правореализации.

Иные авторы склоняются к противоположной точки зрения, полагая, что, становясь обладателем определенных прав, лицо реализует только ту способность, которая была ему присуща и раньше, и не приобретает никаких новых качеств, кроме тех, которые целиком связаны с содержанием приобретаемых им прав и обязанностей. В данном случае тождественность основывается на том, что субъект трудового права и трудового правоотношения имеют равный объем правосубъектности. Данную точку зрения сложно признать правильной, в связи с тем, что понятие субъекта трудового права все же не идентично понятию стороны трудового правоотношения. Ведь в правоотношении сторона активно реализует права и несет обязанности, а не просто является их носителем.

Однако следует иметь ввиду, что признание субъекта права в некоторых аспектах его определения именно как потенциального участника правоотношений вовсе не означает, что его свойства должны состоять только из отсутствующих возможностей, или правовой способности. Право в равной мере предполагает и потенциальную, и реальную способность участия лица в правоотношениях. Но для того, чтобы стать участником правоотношения, лицо должно предварительно обладать соответствующими исходными качествами. Эти качества устанавливаются нормами о правоспособности и дееспособности (правосубъектности). Данные нормы указывают на свойства, которыми должны обладать участники любого правоотношения, которые становятся реальными участниками правовых связей с появлением у них дополнительных свойств юридического характера — субъективных прав и обязанностей.

В формально-юридическом смысле для признания работодателя, как участника трудового правоотношения, является его способность к правообладанию и к совершению юридически значимых действий, направленных на приобретение, изменение или прекращение прав и юридических обязанностей. Помимо данных критериев, необходимо выделить такое свойство, как способность нести ответственность, вытекающую из тех отношений, в которых данное лицо принимает участие. Другими словами, все перечисленные критерии можно объединить единым термином «правосубъектность», что представляет собой немаловажное значение для характеристики работодателя именно как субъекта трудового правоотношения.

**§2. Трудовая правосубъектность работодателя, как основной элемент его правового статуса**

Трудовая правосубъектность в юридической науке трактуется либо как элемент содержания правового статуса, либо как самостоятельная правовая категория. Для анализа правосубъектности работодателя необходимо дать максимально четкое ее определение, понять содержание и определить элементы.

В действующем Трудовом кодексе РФ отсутствует нормативное определение термина «трудовая правосубъектность». Следует обратить внимание на отсутствие определений терминов «трудовая правосубъектность» и «трудовая дееспособность». Э.Н. Бондаренко, исследуя трудовую правосубъектность отметила, что «правоспособность — сложнейшее правовое явление. Наука не выработало какое-то единое, согласованное понятие и, соответственно, его определение»[[5]](#footnote-5). Следовательно, данная юридическая категория по-прежнему нуждается в характеристике и детальном анализе ее содержания.

В научной литературе нередко трудовую правосубъектность называют праводееспособностью, акцентируя внимание на том, что оно включает в себя и правоспособность и дееспособность. А в настоящее время в науке трудового права достаточно распространена точка зрения К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, согласно которой, если к правоспособности и дееспособности добавить еще один элемент — деликтоспособность, то именно эти три элемента в единстве и называются трудовой правосубъектностью[[6]](#footnote-6). Но такое утверждение характерно для работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем.

Изучая советскую литературу можно заметить, что многие ученные ставили знак равенства между правосубъектностью и правоспособностью, объясняя это тем, что правоспособность представляет собой своеобразное субъективное право.

С.Н. Братусь писал, что правоспособность — это право быть субъектом прав и обязанностей[[7]](#footnote-7). А.В. Мицкевич писал, что правоспособность заключается в том, что субъект права обладает некоторыми общими правами, неотделимыми от него и означающими возможность иметь определенный круг конкретных прав и обязанностей, предусмотренных нормами советского права для участников данного вида правоотношений[[8]](#footnote-8). По мнению В.С. Нерсесянц, правоспособность — это абстрактная возможность субъекта права иметь соответствующие права и обязанности, предусмотренные действующим правом[[9]](#footnote-9).

По мнению В.М. Лебедева, субъекты трудового права — это лица, наделенные трудовой правосубъектностью (правоспособностью, дееспособностью и деликтоспособностью), правами и обязанностями, предусмотренными законом о труде[[10]](#footnote-10). Например, О.Е. Пугачева придерживается той точки зрения в науке трудового права, согласно которой трудовая правосубъектность — это признаваемая трудовым законодательством способность быть субъектом трудовых правоотношений и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности, и отвечать за трудовые правонарушения. По своей сути данное определение представляет собой выделение следующих элементов:

1. Трудовая правоспособность — признаваемая законом способность иметь трудовые права и обязанности;
2. Трудовая дееспособность — способность по трудовому законодательству приобретать лично своими действиями трудовые права и нести трудовые обязанности;
3. Трудовая деликтоспособность — признаваемая трудовым законодательством способность лично отвечать за трудовые правонарушения[[11]](#footnote-11).

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что правосубъектность включает в себя правоспособность и дееспособность, при этом споры между сторонниками этого направления заключаются лишь в том, следует ли включать в понятие правосубъектности как право-, так и дееспособность или же только одну правоспособность[[12]](#footnote-12).

По мнению Л.Я. Гинцбурга, трудовая правосубъектность является предпосылкой трудовому правоотношению, т.к. повседневная практика убеждает в том, что правосубъектность предшествует правоотношению не только логически, но и фактически. Нужно быть участником трудового права, чтобы затем приобрести конкретные трудовые права и стать субъектом трудовых обязанностей[[13]](#footnote-13). Флейшиц Е.Ф. считала, что если правоспособность есть признанная законом абстрактная возможность иметь права и обязанности, то значит, она должна существовать до возникновения соответствующих прав и обязанностей[[14]](#footnote-14).

Все вышеизложенные точки зрения опираются на теоретическую основу и никак не затрагивают практическую сторону. Все указанные точки зрения не обращают внимания на то, что правосубъектностью обладают в том числе и работодатели — юридические лица, которые реализуют свои права через исполнительные органы.

Для того, чтобы определить условия и содержание трудовой правосубъектности работодателя, для начала необходимо ответить на вопрос — что значит быть работодателем и как реализовать себя в этом статусе?

Если оценивать правосубъектность работодателя как потенциального участника трудового правоотношения, то можно выделить три элемента:

1. способность предоставлять работу;
2. способность оплатить труд работника;
3. способность нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в трудовых и иных отношениях, регулируемых трудовым правом.

При этом специфика труда как предмета трудового правоотношения предполагает, что работодатель обладает способностью предоставить не любую работу, а работу постоянного или долговременного характера, которая осуществлялась бы в пользу и под руководством работодателя и была бы с большей или меньшей точностью количественно и качественно определена[[15]](#footnote-15). Что касается способности оплатить труд, то здесь предполагается оплата, имеющая постоянный, а не временный характер. В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса РФ, способность организовывать труд работника, обеспечить надлежащие условия и оплату должна признаваться за теми, кто способен выполнять эти обязанности, а также способен нести ответственность за их невыполнение. Способность нести ответственность в частности материальную является гарантией защиты законных интересов, прав и свобод других субъектов, взаимодействующих с ним, поэтому правоспособность работодателя должна определяться его имуществом. Быть работодателем означает — обладать способностью платить заработную плату, отвечать за свои юридически значимые действия, т.е. отвечать по принятым на себя обязательствам. Ответственность за неисполнение своих обязательств носит имущественных характер. Работодатель должен обладать способностью владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом. Если такая способность отсутствует, то субъект не может считаться работодателем[[16]](#footnote-16).

Важным вопросом, содержащим в себе ряд спорных моментов, является вопрос момента возникновения работодательской правосубъектности.

Если рассматривать работодательскую правосубъектность в общих чертах, то ее условия подразделяются на материальные и формально-юридические. Материальные условия правосубъектности — наличие хозяйственной сферы (т.е. наличие долговременных целей, имущества, необходимого для их достижения, организации). Формальные условия правосубъектности работодателя — это признание его в качестве субъекта права со стороны внешнего правового авторитета (государства)[[17]](#footnote-17).

Материальными или имущественными предпосылками возникновения работодательской правосубъектности является наличие целей деятельности, для реализации которых приобретается имущество. Эта имущественная обособленность субъекта позволит ему не только распоряжаться имуществом в определенных целях, но и заключать трудовые договоры. Наличие имущества есть одно из важнейших условий возникновения работодательской правосубъектности, ибо его отсутствие не только не позволит работодателю иметь права и исполнять обязанности, вытекающие из факта возникновения трудового правоотношения, но и быть способным отвечать по обязательствам.

Назначение формальных условий правосубъектности работодателя заключается в том, чтобы удостоверить существование данного лица путем юридического признания, в зависимости от вида работодателя.

Формальное признание государством работодательской правосубъектности организаций связывается в научной литературе с моментом регистрации в качестве юридического лица, с моментом утверждения устава организации и даже с моментом заключения трудовых договоров и с потенциальными работниками. Для работодателей — физических лиц, способность обладать работодательской правосубъектностью связывается с наличием трудовых договоров и регистрацией в качестве индивидуального предпринимателя. Такого же мнения придерживается и профессор Е.Б. Хохлов, считающий, что моментом возникновения работодательской правосубъектности является указание на нормативный акт, определяющий общие основания для признания правосубъектности работодателя и административного акта государства, подтверждающего наличие трудовой правосубъектности у конкретного лица[[18]](#footnote-18).

Некоторые исследователи полагают, что универсальным формальным критерием возникновения работодательской правосубъектности является регистрация работодателя в качестве плательщика единого социального налога в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского образования. Данную точку зрения я не считаю верной, М.А. Жильцов пишет: «Что делать, если работодатель нарушает трудовое и налоговое законодательство и не регистрируется в качестве налогоплательщика?». Означает ли это, что у него не возникла работодательская правосубъектность? По их мнению, ответ должен быть отрицательным, т.к. «заключив трудовой договор и допустив работника до работы, лицо подтверждает факт вступления в трудовые отношения», т.е. автоматически становится работодателем[[19]](#footnote-19).

**§ 3. Трудовая правосубъектность работодателя — юридического лица**

В трудовом законодательстве под термином «работодатель-юридическое лицо» можно понимать организацию, выступающая на рынке труда в качестве субъекта, предлагающего работу и организующее труд работников.

Еще со времен советского периода были сформулированы критерии работодательской правосубъектности, а именно:

1. Право формирования коллектива работников, самостоятельного приема и увольнение, а также управления трудом.
2. Право иметь фонд оплаты труда и им распоряжаться**[[20]](#footnote-20).**

Исходя из критериев, которыми должно обладать лицо, выступающее в качестве работодателя, можно сделать вывод, что возникновение гражданской правосубъектности юридического лица (формирование обособленного имущества и государственная регистрация) еще не свидетельствуют о том, что оно автоматически становится работодателем. Хотя распространена точка зрения, что работодателем можно стать уже с момента государственной регистрации. Далее рассмотрим подробнее этот вопрос.

В юридической литературе традиционно выделяют два элемента работодательской правосубъектности — организационный и имущественный. Организационный критерий характеризует не только способность работодателя осуществлять прием и увольнение работников, но и организовать рабочий процесс в целом, обеспечить безопасные условия труда, охрану труда, меры социальной защиты работников, а имущественный критерий определяет условия работы и возможность оплаты труда регулярно и в установленные сроки[[21]](#footnote-21).

Как только лицо приобретает работодательскую правосубъектность, оно может участвовать в трудовых правоотношениях и реализовывать себя в качестве работодателя.

В настоящее время, по общему правилу, признание юридического лица в качестве работодателя происходит путем его государственной регистрации, которая в свою очередь осуществляется в соответствии с определенными федеральным законом правилами. Поскольку с момента государственной регистрации лицо выступает в качестве субъекта, обладающего всеми условиями, необходимыми для участия в хозяйственном обороте (наличие организационной структуры, способность владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом), с этого момента оно выступает в качестве работодателя. Данная точка зрения чаще всего встречается в литературе. С представленной позицией в той или иной степени соглашаются все авторы, исследовавшие проблему работодательской правосубъектности[[22]](#footnote-22).

Важно отметить, что факт государственной регистрации является предпосылкой возникновения гражданской правосубъектности. Государственная регистрация представляет собой возможность быть участником трудового правоотношения. Если ей придерживаться, то получается, что юридическое лицо становиться работодателем в силу того, что совершает определенные действия.

Имеется также противоположная точка зрения, где такой момент работодательской правосубъектности возникает до регистрации юридического лица в установленном порядке. Приверженцы данной позиции считают, что юридическое лицо считается работодателем с момента вступления в правоотношения с работником, ведь юридическое лицо может быть и не зарегистрированным в установленном порядке, но при этом в организации могут трудиться работники и в случае возникновения споров, суд признает фактически сложившееся отношения трудовыми, несмотря на то, что юридическое лицо не было зарегистрировано в установленном порядке и трудовые договоры не были заключены.

Некоторые исследователи, как было отмечено ранее, к немаловажному критерию, характеризующим работодательскую правосубъектность юридического лица относится факт регистрации в качестве страхователя и плательщика страховых взносов. Данный критерий вытекает из статьи 65 Трудового кодекса РФ и также является одним из определяющих при возникновении трудовой правосубъектности работодателя. Данную позицию я не считаю справедливой, т.к. в настоящее время регистрация в качестве юридического лицо проходит одновременно с регистрацией в качестве плательщика страховых взносов сразу напрашивается вопрос, что если юридическое лицо зарегистрировано, но еще не имеет штат сотрудников? С момента государственной регистрации работодатель становится потенциальным участником трудовых отношений, но непосредственное участие он принимает, когда уже взаимодействует с работниками.

Основываясь на вышеизложенном можно сделать вывод, что момент возникновения работодательской правосубъектности (формирования общих условий правообладания) в юридической литературе трактуется по-разному, с учетом того подхода, который избран для характеристики данной категории соответствующим автором.

Трудовую правосубъектность можно рассматривать как синтез правоспособности и дееспособности. Отсюда следует, что как только возникла трудовая правосубъектность организации и исполнительный орган от ее имени начал организовывать работу юридического лица (например, набор персонала), так можно вести речь о дееспособности юридического лица, ведь появляется ответственность перед работниками, да и взаимная ответственность в общем. Отсюда следует, что момент возникновения правосубъектности юридического лица не односложное действие, а совокупность взаимосвязанных процессов, которые в конечно итоге позволяют нам охарактеризовать лицо как работодателя. И в этом случае трудовая правосубъектность зависит от гражданской правосубъектности. Если гражданская правосубъектность обеспечивает участие организации в экономическом обороте, то трудовая правосубъектность обеспечивает формирование трудового коллектива, осуществляющего цели и задачи организации[[23]](#footnote-23). То же самое можно сказать и про иных работодателей.

Невозможно представить самостоятельное существование трудовой правосубъектности в отрыве от общегражданской. Во всех случаях гражданская правоспособность применительно к возможности найма труда сама выступает как общее условие правообладания, ведь и формирование обособленного имущества, и наличие органов управления — это все элементы гражданской правосубъектности.

Однако данный вывод не может означать несамостоятельности, зависимого характера юридического явления трудовой правосубъектности. Содержание гражданской праводееспособности не включает в себя тех правомочий, которые функционально предназначены для формирования коллектива работников, решения вопросов, связанных с приемом новых сотрудников или увольнения и др. Можно, собственно, говорить о том, что, однажды возникнув в момент приобретения лицом общегражданской правосубъектности, трудовая правосубъектность более от нее не зависит и служит совершенно иным целям, включая в свой состав иные статусные и субъективные права и обязанности.

В соответствии со статьей 2 Трудового кодекса РФ, каждый работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Что идет в тандеме со статьей 22 Трудового кодекса РФ, где работодатель предоставляет работу, обусловленную трудовым договором и своевременно оплачивать труд.

По мнению О.Б. Зайцевой, необходимость оплачивать труд работников является значимым критерием работодательской правосубъектности. В связи с этим важнейшим критерием работодательской правосубъектности является наличие у любого работодателя (юридического или физического лица) фонда оплаты труда для выплаты заработной платы. При этом риски, связанные с деятельностью работодателя, не могут быть возложены на работника. Заключая трудовые договоры, работодатель должен иметь ввиду, что трудовое отношение носит возмездный характер и именно работодатель обязан оплатить труд работников[[24]](#footnote-24).

Рассматривая обязанности работодателя по отношению к работнику, некоторые ученные выделяют еще такой критерий, как обеспечение работодателем безопасных условий труда. Безопасные условия труда являются неотъемлемой частью производственного процесса. Следовательно, работодатель как основной субъект трудового правоотношения должен в обязательном порядке быть способен обеспечить надлежащие условия труда работодателем, исключающие любую производственную опасность для здоровья и жизни работников, сохранения их профессиональной трудоспособности должна стать одним из условий работодательской правосубъектности[[25]](#footnote-25).

Изучив работодательскую правосубъектность юридических лиц, можно сделать следующий вывод.

Юридическое лицо становится участником трудового правоотношения с момента заключения трудового договора или же фактического допуска к работе уполномоченными на то лицами. По общему правилу трудовая правосубъектность работодателя возникает позднее гражданской правосубъектности, которая ограничивается лишь регистрацией в порядке, установленным законом. После совершения определенных действий, таких как: утверждение штатного расписания, открытие расчетного счета, постановка на учет в пенсионном фонде, фонде социального страхования, работодатель становиться субъектом трудового права и уже после этого реализовывать себя в качестве участника трудового правоотношения.

**§ 4. Трудовая правосубъектность работодателя — физического лица**

Ко второму основному виду работодателей относятся работодатели физические лица. В настоящее время существует классическая классификация, закрепленная на законодательном уровне в Трудовом кодексе РФ:

1. Индивидуальные предприниматели.
2. Работодатели, использующие чужой труд в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Рассматривая такую категорию работодателей как физические лица, мы видим, что для осуществления своей деятельности им необходимо использовать труд работников и заключать трудовые договоры. И если первая категория приравнивается к юридическим лицам, соответственно, их трудовая правосубъектность будет схожа, то вторая категория требует детального изучения.

В настоящее время, называя в качестве работодателя физических лиц, законодатель не определяет их правовой статус и работодательскую правосубъектность, пределы возможности и цели использования наемного труда. В связи с этим, имеется потребность правового регулирования данного вопроса.

Вообще, рассматривая виды и классификации работодателей — физических лиц, можно выделить достаточно большое разнообразие критериев, по которым их можно отнести к той или иной группе. Среди них можно выделить следующие критерии, а именно: гражданство, численность задействованных работников, вид деятельности, правовой статус физического лица, место расположение рабочих мест.

Трудовой кодекс РФ в главе 48 содержит перечень особенностей регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц. Но следует отметить, что и ранее в Кодексе закона о труде работодатели-физические лица были отделены от юридических лиц.

Рассматривая данную категорию работодателей, возможно выделить несколько классификаций. Например, работодателями могут быть как граждане РФ, так и граждане иностранных государств.

Также работодателей — физических лиц, можно классифицировать, в зависимости от направления труда, следующим образом:

1. Работодатели, использующие труд работников в личном домашнем хозяйстве.
2. Работодатели, использующие работников для технической помощи в литературной и иной творческой деятельности.
3. Работодатели, использующие труд работников для оказания услуг членам семьи работодателя (например, для воспитания детей, ухода за пожилым или больным членом семьи).
4. Работодатели, использующие труд работников для помощи при осуществлении профессиональной деятельности[[26]](#footnote-26).

Если рассматривать общепринятую классификацию, то к первой категории работодателей — физических лиц относят лиц, использующих чужой труд в целях производства прибыли. Для них характерна такая же работодательская правосубъектность, как и для работодателей — юридических лиц, причем ее признание и содержание также идентичны. Помимо этого, к индивидуальным предпринимателям по своему правовому положению в сфере труда можно приравнять частных нотариусов, адвокатов и иных лиц, деятельность которых требует государственной регистрации или лицензирования. Ведь они также для осуществления своей деятельности нанимают людей. Соответственно, их работодательская правосубъектность возникает с момента, когда они признаются со стороны государства участниками трудового правоотношения. Для этого физическое лицо сначала приобретает гражданскую правосубъектность в полном объеме, а в дальнейшем формируется правовой статус работодателя[[27]](#footnote-27).

Отсюда следует, что можно выделить как общую, так и специальную правосубъектность работодателя — физического лица. Под общей правосубъектностью следует понимать такой критерий, как использование чужого труда в своих интересах, при наличии у участника правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. А специальная правосубъектность подразумевает под собой наличие определенных критериев, для осуществления той или иной деятельности в качестве работодателя — физического лиц (например, как было указано выше, лицензия для осуществления нотариальной деятельности).

Что касается момента возникновения трудовой правосубъектности работодателя — физического лица, что он непосредственно связан с гражданской правосубъектностью, ведь именно Гражданский кодекс РФ связывает возникновение правосубъектности с наступлением совершеннолетия, либо эмансипацией, либо заключением официального брака. В отличие от юридического лица, которое приобретает работодательскую правосубъектность одновременно с гражданской правосубъектностью, приобретение правосубъектности физическим лицом, напротив, достаточно сильно отличается от приобретения гражданской правосубъектности. По мнению М.А. Драчук, «содержание гражданской правосубъектности не включает в себя тех правомочий, которые функционально предназначены для формирования трудового коллектива, решения вопросов приема-увольнения и т.п. Можно, собственно, говорить о том, что, однажды возникнув в момент приобретения лицом гражданской правосубъектности, трудовая более от нее не зависит и служит совершенно иным целям»[[28]](#footnote-28).

Трудовой кодекс РФ содержит в себе положения, в которых указано, что трудовые договоры в качестве работодателей имеют право заключать физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме (статься 20 Трудового кодекса РФ). Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия. Все физические лица, отвечающие указанным требованиям, в полном объеме обладают работодательской правосубъектностью: они имеют возможность владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом, а также обладают способностью предоставить работу, предусмотренную трудовым правоотношением и самостоятельно осуществлять управление несамостоятельным трудом работника.

И здесь следует обратить внимание на следующие критерии трудовой правосубъектности:

1. Возрастной.
2. Волевой.

Как участник трудового правоотношения, нанимающий на работу лиц, физическое лицо, по общему правилу, должно обладать фактической способностью к трудоустройству. Данная способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда является нанимателем[[29]](#footnote-29). И здесь возникает вопрос о том, а как же право, закрепленное в Трудовом кодексе РФ, дающее возможность лицу, ограниченному в дееспособности, нанимать через третьих лиц себе работников для личных нужд? Ведь лицо, не обладает волевым критерием, но через третье лицо имеет право для личных нужд нанять работника. От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Применительно к данной категории следует обратить внимание на толкование термина «физическое лицо» в рамках гражданского права, где физические лица, будучи правоспособными, но не обладающие гражданской дееспособностью, все же сохраняют в себе особенности субъекта гражданского оборота. Соответственно, данные лица могут владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом, следовательно, могут выступать в качестве работодателей. Такое обстоятельство учитывается и в трудовом праве. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Точно также несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей.

Так было отмечено выше, возрастной критерий выступает критерием отличия трудовой и гражданской правосубъектности физического лица. Возрастной критерий представляет собой особый интерес, в связи с тем, что многие исследователи высказывали различные замечания по вопросу вступления несовершеннолетних граждан в трудовые отношения в качестве работодателей[[30]](#footnote-30). Одну из точек зрения я нахожу верной, в ней отражено, что законодатель ограничивается фактическим достижением эмансипации и не учитывает, что с достижением совершеннолетия связывают наступление определенных показателей зрелости:

1. Физическая, определяемая физическим состоянием.
2. Психическая, говорящая об умении разумно руководить своими действиями и поступками.
3. Социальная, позволяющая принимать самостоятельное участие в жизни общества.

Лицо, становящееся работодателем, должно иметь не просто желание нанимать работников, но оно должно осознавать, что этот статус несет в себе целый комплекс прав и обязанностей, и чтобы их реализовать человек должен «повзрослеть», а возложить такую ответственность за других на несовершеннолетнего, у которого нравственное состояние еще окончательно не сформировалось, по меньшей мере, является неразумным.

**Глава II. Хозяйская власть как одна отличительных**

**черт правового статуса работодателя**

**§1**. **Природа хозяйской власти работодателя**

Правосознание современного культурного общества не допускает возможности бесконечного подчинения одного человека другому. В законодательстве нет четкого определения термина «власть». По общему правилу под ним понимается или обозначается содержание субъективного права, господства воли над любым объектом или же фактическая способность располагать известным предметом или лицом[[31]](#footnote-31).

Сообразно с этим «власть над человеком» рассматривается как разновидность субъективного права, или как бытовое явление, служащее лишь источником и предположением для возникновения разного рода правоотношений. Вторая точка зрения основывается на том, что право не определяет содержание власти, а только условия ее возникновения и признания. Власть существует не только в те моменты, когда она проявляется во вне, и не только при наличии соответствующего фактического соотношения сил. Она — определенное психическое состояние, при котором одно лицо считает себя вправе требовать повиновения и другие признают за ним такое право.

В юридической литературе взгляд на власть как на разновидность субъективных прав наиболее подробно обоснован Ф.Ф. Кокошкиным[[32]](#footnote-32). Он усматривает во власти «специальный вид субъективного права, отличающийся от других его видов тем, что действия, которые составляют предмет обязанности, не определены заранее нормами права, а определяются в неизвестных пределах волею субъекта права».

Управленческая власть — это право, возможность, способность субъекта отношений управления целенаправленно влиять на другой субъект этих отношений, контролируя и изменяя его.

По-моему мнению, под властью следует понимать способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать воздействие на деятельность, поведение людей при помощи тех или иных средств.

Хозяйская власть не составляет исключения из общего правила. Она как всякая власть над человеком, воспринимается правосознанием не только как правомочие, но также как функция и служение.

В советской юридической литературе проблемы хозяйской власти работодателя не существовало. Связано это было с тем, что власть работодателя в юридическом плане представляла собой публично-правовое явление, а в функционально-содержательном — одно из направлений деятельности государства. Поэтому не существовало власти работодателя как самостоятельного явления, управление трудом являлось одним из направлений государственного управления, представляющего собой иерархически выдержанную систему[[33]](#footnote-33). В настоящее время, когда возникла и сформировалась плюралистическая экономика, предполагающая множественность самостоятельно хозяйствующих субъектов, хозяйская власть работодателя находится под меньшим влиянием государственной власти. В связи с этим возникает вопрос о том, в силу каких обстоятельств работодатель приобретает возможность осуществлять управление поведением другого лица.

Ответ на него попытался дать ученый Л.С. Таль. В литературе было сформулировано две позиции на юридическую природу хозяйской власти, и прежде всего правил трудового распорядка, как результата реализации одно из важнейших аспектов хозяйской власти.

Как было отмечено выше, в науке трудового права, начиная с трудов Л.С. Таля, в качестве основной отличительной черты, присущей работодателю, является его хозяйская власть. Л.С. Таль считал, что передача работником своей рабочей силы работодателю ведет к образованию отношения власти-подчинения. В советское время Н.Г. Александров указывал на наличие распорядительно-дисциплинарной власти у определенных должностных лиц работодателя, которые для последнего составляют его обязанность. В новейшей литературе хозяйская власть также обсуждается.

Одни авторы полагают, что хозяйская власть заключается в необходимости и осуществления работодателем управления организацией и что хозяйская власть является фактором, способствующим формированию в организации внутреннего трудового распорядка. Данные тезисы являются вполне соотносимыми и дополняют друг друга, т.к. хозяйская власть вытекает из необходимости управления трудом и поэтому она является средством, формирующим внутренний правопорядок. Отсюда следует, что не внутренний трудовой распорядок является причинной и предпосылкой необходимости власти, а власть, основанная на интересах работодателя, является условием внутреннего трудового распорядка. Из этого следует, что хозяйская власть порождает внутренний правопорядок, а не наоборот.

Против власти как средства обеспечения интереса работодателя возражал Л.С. Таль. По мнению ученого, о праве властвования можно было бы говорить лишь в том случае, если бы управомоченный наделялся властью исключительно в своем интересе. В связи с этим можно сравнить позиции дореволюционного ученого с современным подходом к проблеме. Одним из принципов конституционного регулирования социально-трудовых отношений является принцип баланса интересов, а особенности регулирования обусловлены, в том числе интересами работодателя. Необходимость хозяйской власти вытекает из интересов работодателя по формированию надлежащего внутреннего трудового распорядка. Данный принцип как раз подчеркивает, что из права собственности не вытекает право хозяина властвовать над рабочими и служащими.

Исходя из указанного выше, вопрос о природе власти работодателя, на мой взгляд, подлежит рассмотрению в соответствии с особенностями трудовых правоотношений и в контексте правового положения работодателя как субъекта, обладающего властью над лично независимым работником.

Для начала необходимо определить, в чем проявляются зависимое положение работника и властное положение работодателя. Необходимо определить правовые основания властно-подчиненного положения сторон трудового правоотношения, в частности основания обязательности власти работодателя.

Продолжая рассматривать вопрос о природе власти работодателя, в первую очередь следует сказать о том, что власть не может являться обязательной или существовать в силу прямого указания закона, поскольку работодатель может являться властным субъектом и осуществлять властные полномочия в силу объективных причин, т.к. закон не может сам создать властного субъекта одним своим лишь указанием. Таким образом, следует признать, что власть работодателя относится к правосубъектности работодателя.

В судебной практике хозяйская власть основывается на ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

Совокупность материальных условий, необходимых для возникновения работодательской правосубъектности выражается в наличии хозяйской власти работодателя. Власть складывается из целого ряда составляющих — имя, имущество, организация работодателя.

Процесс управления трудом есть процесс управления поведением человека, и поэтому как границы, так и формы такого управления, реализуемого в рамках соответствующего отношения между управляющим и управляемым, должны быть зафиксированы правом, следовательно, такое отношение приобретает форму правового отношения. Иначе, отсутствие дифференциации хозяйской власти будет означать отождествление управления вещами и управления людьми, другими словами, между лицом и вещью можно будет поставить знак равенства. Управление несамостоятельным трудом в отличие от технического управления вещественными факторами производства является разновидностью социального управления, которое контролируется и организуется обществам в общесоциальных целях. Соответственно, с помощью закона общество ограничивает пределы усмотрения работодателя в отношении работника и, придавая данному усмотрению правовую форму, формализует его в виде определенных субъективных прав и юридических обязанностей, которые составляют содержание трудового правоотношения. В этом смысле работодателю, действующему в своей хозяйской сфере, придаются качества публичного агента, призванного поддерживать здесь внутренний трудовой распорядок как элемент общего правопорядка.

**§2**. **Виды хозяйской власти работодателя**

Как было отмечено в предыдущем параграфе, хозяйская власть работодателя проявляется в трех аспектах:

1. Формирование трудового распорядка организации, посредством издания локальных нормативно-правовых актов (если рассматривать работодателя как главу организации).
2. Распоряжение способностью к труду работника применительно к конкретным нуждам организации.
3. Поддержание порядка в организации путем осуществления дисциплинарной власти.

Но не все исследователи признают «хозяйскую власть» работодателя. Например, В.В. Тимохин считает, что над личностью работника у работодателя никакой власти не возникает, и работодатель по действующему законодательству о труде получает лишь определенные полномочия в основном в сфере распоряжения, использования рабочей силы нанятого им лица[[34]](#footnote-34).

Процесс управления трудом есть ничто иное, как процесс управления поведением человека. Отсюда следует, что формы управления поведением, как и границы такого управления поведением должны быть ограничены правом, для того чтобы не было произвола со стороны работодателя. Соответственно, с помощью закона общество ограничивает пределы усмотрения работодателя в отношении работника и, придавая данному усмотрению правовую форму, формализует его в виде определенных субъективных прав и юридических обязанностей, которые составляют содержание трудового правоотношения. В этом смысле работодателю, действующему в своей хозяйской сфере, придаются качества публичного агента, призванного поддерживать здесь внутренний трудовой распорядок как элемент общего правопорядка.

В формально-юридическом аспекте хозяйская сфера работодателя представляет собой внутренний правопорядок, т.е. урегулированный соответствующими нормами порядок отношений участниками производства в процессе труда. Этот правопорядок определяется трудовыми договорами участников производственного процесса, а также системой норм внедоговорного характера, в том числе и законодательством о труде.

Проблема хозяйской власти работодателя раскрывается постановкой вопроса об обязательности порядка в организации, который устанавливается работодателем. Это дискуссионный вопрос и в литературе имеется три пути его решения. К первой группе можно отнести сторонников позиции, где работодатель, являясь собственником имущества, вправе устанавливать трудовой режим за счет расширения своей индивидуально-правовой сферы, как раз за счет права собственности. Ко второй группе можно отнести тех, кто указывает на договорной характер отношений между работником и работодателем, а именно характер власти и подчинения. И сторонники третьей группы находят ответ в природе самой организации как социального образования.

Позиция первой группы исследователей не представляется верной. Нахождение в экономической зависимости еще не влечет за собой подчиненности.

Решение, предложенное второй группой является неполным. Договорный характер не может в полной мере объяснить властный характер отношений между работниками и работодателем. Договор представляет собой факт принадлежности людей к той или иной организации, другими словами: одни имеют непосредственное отношение к ней (осуществляют трудовую деятельность), а другие не имеют (с ними договор заключен не был). Договор определяет роль и место участника трудовых отношений в организации.

Третья позиция основывается на том, что целью создание организации является достижение общих целей. В случае отказа от выполнения трудовой функции, работник тем самым не желает вносить свой вклад для достижения поставленной цели, тем самым он показывает свое нежелание участвовать в этой организации.

Хозяйская власть работодателя есть ни что иное, как его права. Современные исследователи, рассматривающие проблемы хозяйской власти работодателя предлагают классифицировать власть работодателя в зависимости от его прав. Например, Н.В. Черных предлагает следующую классификацию:

1. Права, обеспечивающие нормативную власть работодателя (установленное на уровне закона, право принять локальные нормативные акты).
2. Права, обеспечивающие директивную власть работодателя (заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством, ведение переговоров и др.).
3. Права, обеспечивающие дисциплинарную власть работодателя (требовать от работников должного исполнения трудовых обязанностей, поощрения, привлечения к ответственности[[35]](#footnote-35).

Современное трудовое право предоставляет работодателю достаточную свободу и самостоятельность. В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса РФ, у работодателя имеется возможность издавать локальные нормативные акты, но в пределах норм, установленных законодательством и не противоречащих ему, соответственно. Следовательно, трудовое законодательство предоставляет возможность осуществления нормативной власти для любого вида работодателя, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями[[36]](#footnote-36).

Нормативная власть работодателя наделяет его правами выдавать предписания работникам в случаях, не урегулированных законодательством. Законодатель отдал работодателю право устанавливать свой внутренний трудовой распорядок. Принятие локальных нормативных актов обусловлено необходимостью существования в любом предприятии как соединении людей для определенной цели соответствующего этой цели порядка[[37]](#footnote-37). Издание «односторонних нормативных актов» является способом осуществления автономии предприятия как самостоятельного образования. Локальные нормативные акты являются актами автономного правотворчества, которые применяются в пределах, установленных государством. Соответственно, обладать такой властью может лишь субъект, который осуществляет управление и несет ответственность за организацию трудового процесса. Это объясняет позицию законодателя относительно права принимать локальные нормативные акты исключительно хозяйствующим субъектам — юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям.

Г.В. Хныкин пишет, что «основным, доминирующим субъектом локального нормотворчество является работодатель, который может (а в отдельных случаях обязан) принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции, но при этом возможности работников, а также их влияние на нормотворческую деятельность работодателя весьма ограничена[[38]](#footnote-38).

Благодаря нормативной власти, работодатели наделены правом выдавать предписания, обращенные к работникам, с целью урегулирования комплекса общественных отношений, которые на конкретный момент не урегулированы императивными нормами права, а также с целью внести определенные коррективы в существующее правовое регулирование.

Локальное правотворчество осуществляется либо вне рамок правоотношения (при издании локальных нормативных актов единолично работодателем), либо в рамках специфического правоотношения процедурного характера (при принятии актов совместно, либо с учетом мнения представительного органа работников). Принимая локальный нормативный акт, работодатель реализует лишь право на собственные активные действия, которыми реально обладает. У него не возникает право требования, поскольку не существует правоотношения и субъекта, на которого возложена обязанность предпринять какие-либо действия, для удовлетворения соответствующего интереса работодателя или воздержаться от них. Реализация нормативной власти работодателя направлена на установление особенного внутреннего порядка организации в самом широком смысле этого термина. Издание «односторонних нормативных актов» является способом осуществления автономии предприятия как социального образования[[39]](#footnote-39).

Следовательно, можно сделать вывод, что работодатель, благодаря своим локальным нормативным актам осуществляет нормативную власть, ограниченную только нормативными актами, не ухудшающие положение работника.

Директивной властью обладают все виды работодателей, как юридические лица, так и физические лица. Как отмечает К.Д. Скрипник «работодатель имеет право самостоятельно набирать, подготавливать и сохранять квалифицированную рабочую силу таким образом, чтобы добиться максимальной эффективности и экономии при выполнении функций и достижения целей организации»[[40]](#footnote-40).

Директивная власть работодателя проявляется в поручениях и приказаниях, которые конкретизируют договорные обязанности наемного работника, в частности, определяя требуемую от него в данным момент работу. Очевидно, что без этого вида власти управление действиями трудящегося лица невозможно в принципе.

Директивная власть выражается в различных приказах и распоряжениях, связанных с возникновением, изменением или прекращением трудовых правоотношений. Работодатель реализует свои полномочия, путем принятия кадровых решений, например, назначение и распределение сотрудников, назначение задач. Л.С. Таль под диспозитивной властью понимал приказания работодателя, которыми конкретизируется договорные обязанности каждого из наемных работников. Он также отмечал, что хозяину предоставляется право восполнять своими волеизъявлениями пробелы трудового договора относительно обязанностей работника, указывать конкретное содержание[[41]](#footnote-41). Отсюда можно сделать вывод, что директивная власть есть ничто иное, как реализация организационных полномочий работодателя, когда он имеет право руководить трудовым процессом, не выходя за рамки закона.

Дисциплинарная власть работодателя подразумевает под собой право работодателя налагать разного рода дисциплинарные взыскания на работника, за совершенные им правонарушения в процессе осуществления трудовой деятельности. Л.С. Таль дисциплинарную власть толковал как функцию поддержания должного порядка на предприятии, целью которой является побуждение подчиненных к исполнению их обязанностей силами работодателя, без обращения к суду. Н.Г. Александров рассматривал дисциплинарную власть работодателя как «совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в личный состав работников хозяйств (предприятий, учреждений), основанных не на единоличном труде. Из этих правил поведения складывается внутренний трудовой распорядок указанных хозяйств (предприятий, учреждений). В субъективном смысле под трудовой дисциплиной следует понимать подчинение работника установленному в хозяйстве (учреждении, предприятии) распорядку труда и, в частности, подчинении указаниям и контролю руководителя процесса труда[[42]](#footnote-42).

Современные ученные, развивающие положения Л.С. Таля, поддерживают троякое деление функций хозяйской власти и указывают, что дисциплинарная власть как составная часть хозяйской власти представляет собой одновременно право и обязанность работодателя по поддержанию порядка. И при этом многие склоняются к тому, что право работодателя налагать дисциплинарные взыскания не проистекает от государства, а исходит из необходимости работодателя эффективно организовать свою деятельность.

С данным выводом нельзя полностью согласиться. Представляется, что дисциплинарная власть работодателя имеет два источника происхождения: экономический — наличие у работодателя права собственности на средства производства и юридический — законодательное предоставление работодателю права на применение мер принуждения — дисциплинарных взысканий. Установление закрытого перечня оснований прекращения трудового договора, законодательное определение порядка применения дисциплинарных взысканий и возмещения ущерба, а также пределов материальной ответственности являются результатам консенсуса работодателя - владельца неограниченной с экономической точки зрения хозяйской власти, государства — обладателя монополий на применение мер принуждения, работника — носителя прав и свобод человека и гражданина. Создавая подобные нормы, государство санкционирует применение работодателем принудительных мер с одной стороны, в объеме, достаточном для обеспечения эффективного функционирования предприятия, с другой — в пределах, не ущемляющих чрезмерно права работников, с третьей — с соблюдением границ государственной монополии на применение принуждения, с сохранением за государством возможности контроля за осуществлением работодателем данной функции.

Дисциплинарная власть выражается ярким характерным признаком — подчинение. Ю.С. Пенов полагает, что с одной стороны, дисциплинарная власть — это право работодателя, а с другой — обязанность (как публичного агента государства) по поддержанию правопорядка, но вместе с тем указанная обязанность проявляется ни столько в принуждении работников, сколько в создании условий (организационных и экономических), необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда[[43]](#footnote-43).

Контроль за соблюдением работодателем хозяйской власти и пределов ее осуществления реализуется не только государственными органами, но и посредством различных форм социального партнерства. Однако нельзя обойти вниманием тот факт, что в соответствии с действующим трудовым законодательством на дисциплинарную власть партнерские институты оказывают наименьшее воздействие, в отличие от власти нормативной. Логика трудового законодательства понятна — чрезмерное вмешательство социального партнера со стороны работников способно полностью дискредитировать дисциплинарную работодательскую власть.

Как отмечает М.А. Драчук, дисциплинарный элемент хозяйской власти работодателя реализуется только в одном из блоков взаимных обязательств сторон трудового договора, и возникающая как его следствие дисциплинарная ответственность работника отвечает только за поддержание производственной дисциплины[[44]](#footnote-44).

Несмотря на тесную взаимосвязь трех компонентов хозяйской власти, не следует смешивать ее нормативную и дисциплинарную составляющее. Если нормативный компонент выражается в праве работодателя посредством издания локальных актов регулировать в установленных законом пределах организацию трудового процесса, то дисциплинарный — в поддержании учрежденного правопорядка, понуждении и побуждении к его соблюдению.

Следует также отметить, что дисциплинарная власть работодателя включает в себя не только право наложения дисциплинарных взысканий, но и право применения мер поощрения, поскольку для достижения главной цели дисциплинарной власти — нормального функционирования организации, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка — поощрительные меры зачастую не менее эффективны, чем карательные.

Возможность работодателя самостоятельно налагать дисциплинарные взыскания не дает оснований для признания работодателя публичным агентом только на основании того, что соответствующая возможность может быть реализована работодателем в силу прямого указания закона. Данная возможность вытекает из положения о том, что установленное законом право привлечения к ответственности работодателем должно быть правовым, иметь правовые основания для существования.

**§3**. **Правовое регулирование власти работодателя**

В соответствии с положениями Конституции РФ, каждый самостоятельно определяет для себя род и вид трудовой деятельности, а также, вправе самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду. Наемный труд является неотъемлемым элементом рыночной экономики.

Как было указано выше, управление трудом со стороны работодателя, является одним из элементов несамостоятельного труда, где работодатель вправе самостоятельно устанавливает порядок в организации. Одной из проблем, отраженной в трудах Л.С. Таля, является обязательность властных указаний работодателя внутри хозяйственной сферы. Как указывает автор, решение этой проблемы носит ключевой характер, потому что помогает определить средства адекватного регулирования отношений между работником и работодателем. В данном случае имеет место сам факт организации производства в социальном значении с одной стороны, и факт трудового договора с другой стороны, который является источником субъективных прав и обязанностей[[45]](#footnote-45). Объективные права работника вытекают из природы организации, а не из властного становления со стороны государства.

Если говорить о том, что государство наделило работодателя определенной властью, необходимо разобраться с вопросами: в каком объеме и какую именно власть государство делегировало работодателю.

Конституция РФ определяет наше государство как социальное государство. Концепция социального правового государства заключается в том, что государство призвано не только обеспечивать охрану прав и законных интересов членов общества, но и осуществлять в интересах высшей справедливости, повышения экономической эффективности активное регулятивное вмешательство в функционирование складывающихся в обществе социальных связей[[46]](#footnote-46).

Реализация данной задачи возможна в нескольких формах:

1. с помощью осуществления контроля и надзора за деятельностью всех субъектов, реализующих нормы трудового права;
2. посредством осуществления юрисдикции.

С одной стороны, хозяйственная сфера работодателя представляет собой частную сферу деятельности, а именно, работодатель действует исходя из собственных интересов. С другой стороны, хозяйственная сфера работодателя является предпосылкой для развития общества в целом, поддерживая тем или иным образом работников. Абсолютно частный характер хозяйственной сферы работодателя создает определенную опасность для интересов работника в индивидуальных трудовых отношениях[[47]](#footnote-47). Отсюда следует, что проявление хозяйской власти работодателя содержит в себе не только самостоятельный элемент, но и публичный аспект. Невозможно рассматривать хозяйскую власть работодателя как возможность для удовлетворения его собственных интересов, исключая интересы работников, что может повлечь за собой невозможность регулирования, да и отсутствия именно правоотношения между работником и работодателем.

Самостоятельное регулирование, в некоторой степени трудового процесса, является важной составляющей механизма правового регулирования трудовых отношений. Основным субъектом, осуществляющим правоприменительную деятельность в сфере труда организации, является работодатель. Именно он как субъект, обладающий хозяйской властью, располагает наемными рабочими силами, направляя их своими приказаниями соответственно с нуждами обслуживаемого предприятия[[48]](#footnote-48), реализуя свои диспозитивные и дисциплинарные полномочия.

Современное правосознание и действующее законодательство ограничивает пределы осуществления хозяйской власти работодателя, соответственно, она не является абсолютной по отношению к работнику. А государство, в свою очередь, имеет определенные инструменты для регулирования делегированной власти работодателю. Что влечет определенное ограничение интересов работодателя, но только таким путем возможно достижение именно правоотношений.

Для того, чтобы правоприменитель мог воздействовать на общественные отношения, необходимы соответствующие основания, другими словами, должны быть такие обстоятельства, когда для возникновения (развития, прекращения) правовых отношений необходимо принять индивидуально-конкретное властное решение[[49]](#footnote-49).

С одной стороны, права и обязанности сторон трудового правоотношения возникают из трудового договора, с другой стороны, и без включения в трудовой договор на работника должны будут распространяться в силу закона соответствующие права и обязанности. С одной стороны, самостоятельность субъектов трудового права может проявляться в определении места и времени реализации своих правомочий, а также при решении вопроса о том, использовать или не использовать свое право. С другой стороны, в нормативном порядке устанавливаются сроки реализации ряда прав, например, сроки привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности, сроки исковой давности защиты прав работника[[50]](#footnote-50).

Исследуя вопрос о пределах осуществления хозяйской власти работодателя невольно задумываешься и о возможности злоупотребления данной властью работодателем. Определенная самостоятельность в регулировании трудовых отношений сразу отсылает к границам дозволенного.

По своей природе принцип не злоупотребления правом находил свое отражение в любой отрасли права, только для трудового права это явление относительно новое, т.к. советское трудовое право носило исключительно публичный характер.

Причинами злоупотребления трудовыми правами могут быть не только несовершенство действующего трудового законодательства, но и причины, обусловленные возрастанием гибкости в правовом регулировании трудовых отношений.

При этом под злоупотреблением правом в сфере трудовых правоотношений понимается такое недобросовестное осуществление сторонами трудового договора субъективных прав, предоставленных Трудовым кодексом РФ, а также иными федеральными законами, при котором управомоченное лицо создает видимость законности собственного поведения, направленного на необоснованное получение организационных, имущественных и иных выгод, сопряженное с обманом другой стороны трудового договора[[51]](#footnote-51).

В частных и частно-публичных отраслях права пределы осуществления субъективных прав во многих случаях не формализованы («разрешено все, что не запрещено законом») и пределы осуществления прав ограничиваются только общими началами (принципами) отрасли права. В этой связи не исключена ситуация, когда поведение лица не выходит за пределы установленного для реализации этого права конкретного запрета-предписания, но противоречит принципам отрасли. Например, работодатель выплачивает заработную плату работникам «в конверте». Официально работникам начисляется и выплачивается заработная плата, соответствующая установленному законом минимальному размеру, т.е. работодатель действует в пределах государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ). Не исключено, что при этом общий размер выплат, получаемых работником, соответствует принципу обеспечения права каждого работника на справедливую заработную плату, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы (ст. 2 и 129 ТК РФ). Вместе с тем такой способ начисления и выплаты заработной платы без надлежащего правового оформления для работодателя является правонарушением, которое влечет меры юридической ответственности (административной, уголовной, налоговой).

Другим примером злоупотребления правом может служить применение работодателем так называемых детекторов лжи и тестовых испытаний при приеме на работу. Действующее трудовое законодательство не содержит прямых запретов на применение указанных способов проверки деловых качеств будущего работника. Но тем не менее не исключаются случаи злоупотребления этим общим дозволением со стороны работодателя. При этом работодатель может нарушить не конкретную норму права, а выйти за пределы действия принципов трудового права, например, принципа равенства прав и возможностей работников, применяя к одним претендентам тестовые испытания, а в случае других ограничиваясь собеседованием.

Таким образом, в тех случаях, когда субъект трудового права нарушает формально определенные законом, локальными актами, коллективным, индивидуальным договором пределы осуществления прав (временные пределы, способы осуществления права и др.), то речь идет о трудовом правонарушении и должна наступать мера юридической ответственности.

Злоупотребление правами в трудовом праве представляет собой недобросовестное поведение участников правоотношений по реализации принадлежащих им субъективных прав. Злоупотребление трудовыми правами характеризуется следующими признаками:

1. понятием «злоупотребление правом» применительно к трудовому праву охватываются случаи, когда принадлежащие лицам права осуществляются не в соответствии с их целевым назначением;
2. злоупотребление совершается формально в рамках имеющегося у лица субъективного права; злоупотребление правом следует отграничивать от правонарушений;
3. мотивы описанного поведения весьма разнообразны и не всегда ограничиваются исключительно намерением причинить вред другой стороне трудового правоотношения, социально-партнерского отношения. Это может быть и желание получить дополнительные материальные средства, «наказать» работодателя, восстановить превратно понимаемую «справедливость» и др. В конце концов это может быть и обычное игнорирование интересов другой стороны правоотношения. Но при этом, как отмечается в литературе, злоупотребление правом следует отграничивать от добросовестного заблуждения субъекта. Перечень конкретных случаев (составов) злоупотребления правом объективно невозможно в полном объеме предусмотреть в действующем законодательстве[[52]](#footnote-52).

В этой связи неизбежно обращение к оценочным категориям «добросовестность и недобросовестность». Именно поэтому необходим общий запрет злоупотребления правом как своеобразный правовой механизм. Злоупотребление правом формально укладывается в рамки правомерного поведения, но при этом порядок (способы) реализации трудовых прав не соответствует принципам трудового права. Именно эти правовые начала и составляют основу судебного усмотрения при квалификации злоупотреблений правом. В трудовом праве в силу несамостоятельного (зависимого) характера труда, подчинения работника работодательской власти, наделения работодателя директивной, дисциплинарной и нормативной властью, варианты возможных злоупотреблений со стороны работодателя довольно широк. Именно поэтому в ТК РФ заложены некоторые механизмы и правовые последствия, применяемые к работодателю, злоупотребившему своими правами.

Любая возможность злоупотребления правом должна ограничиваться. И отсюда вытекает вопрос о роли и месте государства в трудовых правоотношениях при осуществлении своей хозяйской власти работодателем. Участие государства, при регулировании трудовых отношений, необходимо ограничивать для того, чтобы одни интересы не причиняли ущерба другим интересам. По такому же принципу должен решаться вопрос о применении норм, ограничивающих хозяйскую власть, государством, а именно: государство выступает гарантом правоприменения. С одной стороны, государство дает работодателю право иметь определенную власть над работником, но при этом для пресечения возможности злоупотребить таким правом ограничивает в некоторой мере данные права, путем издания различных нормативных актов.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В процессе исследования мною были сделаны следующие выводы, составляющие предмет изучения.

Следует различать термины «субъект трудового права» и «участник трудового правоотношения». На первый взгляд может показаться, что данные категории идентичны, но это не совсем так. Понятие «участник трудового правоотношения» несколько шире, чем «субъект трудового права» и подразумевает под собой помимо качеств, присущих субъекту трудового права, таких как наличие прав и обязанностей, также способность и возможность реализовывать свои права и обязанности, и нести ответственность за совершенные действия. Важно понимать, что, признавая то или иное лицо в качестве потенциального участника трудового правоотношения, он, помимо обладания исходными качествами, должен также обладать правоспособностью, дееспособностью и деликтоспособностью. Трудовая правосубъектность работодателя носит неравный объем и напрямую зависит от категории работодателя. Помимо неравного объема трудовой правосубъектности, следует отметить различия в моменте ее возникновения, который также зависит от категории работодателя.

Момент возникновения работодательской правосубъектности позволяет нам говорить о возможности работодателя участвовать в трудовом правоотношении. Здесь свою роль играет и момент возникновения гражданской правосубъектности, т.к. она тесно связана с моментом возникновения трудовой правосубъектности. Если речь идет о работодателе – юридическом лице, то несмотря на общий подход принятый среди исследователей, подразумевающий под собой регистрацию в качестве юридического лица, является недостаточным. Необходимо акцентировать внимание так же и на создание работодателем условий для осуществления работниками трудовой деятельности. Создание условий включает в себя еще и наличие имущественного комплекса у работодателя и способность своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату. Если рассматривать трудовую правосубъектность работодателя – физического лица, то она отличается от правосубъектности работодателя – юридического лица. И здесь особое внимание уделяется волевому и возрастному критерию. Лицо, становящееся работодателем, должно иметь не просто желание нанимать работников, но оно должно осознавать, что этот статус несет в себе целый комплекс прав и обязанностей. По общему правилу достижение лицом восемнадцатилетнего возраста является критерием возникновения трудовой правосубъектности. Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности состоит в том, что именно с достижением указанного возраста у лица наступает трудовое совершеннолетие. И здесь не следует ограничиваться достижением совершеннолетия, как определенной даты, указанной в паспорте, для достижения трудовой правосубъектности, трудовую правосубъектность следует рассматривать как многогранное явление. Трудовое совершеннолетие помимо достижения определенного возраста, физическое лицо должно иметь возможность владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом, а также обладать способностью предоставить работу и осуществлять управление трудом работников.

Как только работодатель становится участником трудового правоотношения, государство наделяет его определенной властью, которая в науке трудового права именуется хозяйской. Делегированная власть носит ограниченный характер и контролируется со стороны государства, чтобы не было злоупотребления со стороны работодателя. В настоящее время сохраняют свою актуальность выделенные Л.С. Талем три проявления хозяйской власти: диспозитивная, директивная и нормативная, каждая из которых раскрывает качественное содержание власти работодателя. Хозяйская власть сочетает в себе как публичный, так и частный характер, в связи с чем со стороны государства требуется контроль и ограничение данной власти.

**Список использованной литературы**

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета 1993. - №237.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30.01.1994 №51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Трудовой Кодекс: Федеральный закон от 30 декабря 2001 №197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июня 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // СЗ РФ. 2002. №1. (часть 1). Ст. 3. №30. Ст. 3014. 3033. 2003. №27 (часть 1). Ст. 2700. 2004. №18. Ст. 1690. №35. Ст. 3607.

**Специальная литература**

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение М: Юрид. издат. Мин. Юстиции СССР. 1948. - 336 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое право. М., 1972.
3. Анисимов Л.Н. Трудовые отношения и проблемы их стабилизации // Трудовое право. - 2004. - №11 (57). - С.36-48.
4. Бегичев Б.К. Трудовая правосубъектность советских граждан. М., 1972.
5. Бойченко Т.А. Понятие «работодатель» и признаки его трудовой правосубъектности // Трудовое право. - 2001. - №3 (21). - С. 35-40.
6. Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя. Диссертация канд. юридических наук. М., 2003.
7. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты. // Журнал российского права. М., 2003.
8. Драчук М.А. Субъекты трудового права: монография /. - Омск. 2009. - 336 с.
9. Драчук М.А. Работодатель как субъект трудового права // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Сборник статей. Часть 5. /Под.ред. В.Ф.Воловича. Томск, 2000.
10. Жильцов М.А. правосубъектность организации как работодателя. Диссертация кандидата юридических наук. Екатеренбург,2002.

Зайцева О. Б. Права и обязанности работодателя – физического лица // Законы России: опыт, анализ, практика. 2008. № 3. С. 65.

Ильиных З.К. Ильиных З.К. Социалистические предприятия и организации как субъекты трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М: Институт государства и права АН СССР, 1975. – 250 с.

1. Казакова, Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя: Дис. на соискание ученой степени кан. юр. наук. - Спб., 2005. -170 с.
2. Карташов В.Н. Теория правовой системы общества: в 2 т. – Ярославль: Яр.ГУ, 2005. – Т.1. 548 с.
3. Коршунова Т.Ю. некоторые проблемы определения трудовой правосубъектности участников трудовых правоотношений. // Трудовое право. М., 2004. №4-5.
4. Кузьменко А.В. Особенности структуры трудового правоотношения // Учен. зап. Юр. Факультет/ С-Петерб. гуманит. ун-т. профсоюзов. - Спб., 2001. - Вып. 2.
5. Кузьменко А.В. Субъекты трудовых правоотношений в современных условиях // Учен. зап. Юр. Факультет/ С-Петерб. гуманит. ун-т. профсоюзов. - Спб., 2001. - Вып. 4.
6. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России. Монография. - СПб.: Юридический центр-Пресс, 2005. - 330 с.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: в двух томах. - М.: Проспект, 2003-2004. Т.1. - 2003. - 446 с.
8. Лушникова М.В. Пределы осуществления трудовых прав // Материалы Международной научно-практической конференции «Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении» / Под. ред. К.Н. Гусова. М., 2006. С. 101.
9. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. - СПб.: Изд. дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2005. - 448 с.
10. Миронов В.И. Лекция №6. Трудовые правоотношения и правоотношения, производные от трудовых // Трудовое право. 2001. - №4.
11. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.
12. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-e изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. - 1500 с.
13. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В.Н. Смирнов. Л.: ИЗД-ВО Ленинград. ун-та. 1980.
14. Смирнов О.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). - 8-е изд., стер. -М. : КНОРУС, 2010. - 976 с.

Тимохин В.В. Правосубъектность работодателя: Автореф. дис. кан. юр. наук. - Томск, 2003. - 26 с.

Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование/ Л.С. Таль. М., 2006. – 589 с.

Таль Л.С. Очерки промышленного права/ Л.С. Таль. М., 1916.

Хохлов Е.Б., Филиппова М.В. Трудовой кодекс Российской Федерации: Краткий научный комментарий // Кодекс info. - 2002. - №3 — 4. - С. 13-24

1. Хохлов Е.Б., Сафонова В.А. Трудовое право России: Учебник. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд. Юрайт, 2013. - 673 с.
2. Хохлов Е.Б. Субъекты трудового права // Правоведение. 1996. №3 (214). - С. 110-129.
3. Хохлов Е.Б. Об основах трудовых правоотношений // Изв. Вузов, Правоведение. - Спб., 2002. - №4.
4. Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. 2006. № 4.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. - Москва: Проспект, 2011. - 752 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-e изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. - 1500 с.
1. Л.С. Таль Очерки промышленного рабочего права, М., 1918. С. 19. [↑](#footnote-ref-1)
2. Е.Б. Хохлов Курс лекций Трудового права. Санкт-Петербургский университет. [↑](#footnote-ref-2)
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение М: Юрид. издат. Мин. Юстиции СССР. 1948. С. 81. [↑](#footnote-ref-3)
4. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 62. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты. // Журнал российского права. М. 2003. С. 61. [↑](#footnote-ref-5)
6. Гусов Н.К., Толкунова Н.В. Трудовое право России. М. 2003. С. 74. [↑](#footnote-ref-6)
7. Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М. 1950. С. 6. [↑](#footnote-ref-7)
8. Мицкевич А.В. Общая теория права. М. 1953. С. 284. [↑](#footnote-ref-8)
9. Нерсесянц К.Н. Общая теория права и государства. М. 2001. С. 510. [↑](#footnote-ref-9)
10. Лебедев В.М. Современное трудовое право. - Томск. 2007. С. 167. [↑](#footnote-ref-10)
11. Пугачева О.Е. К вопросу о трудовой правосубъектности работника // Актуальные проблемы частноправового регулирования: материалы Всероссийской IV научной конференции молодых ученных 23-24 апреля 2004. Самара. 2004. С. 135-138. [↑](#footnote-ref-11)
12. Венедиктов А.В. О субъектах социалистических правоотношений // Советское государство и право. 1955. № 6. С. 20. [↑](#footnote-ref-12)
13. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. 1997. С. 185-186. [↑](#footnote-ref-13)
14. Флейшиц Е.А. Соотношение правоспособности и субъективных прав // Вопросы общей теории советского права. М., 1960. С. 263. [↑](#footnote-ref-14)
15. Е.Б. Хохлов Курс лекций Трудового права. Санкт-Петербургский университет. [↑](#footnote-ref-15)
16. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория. Оренбург. 2008. С. 181. [↑](#footnote-ref-16)
17. Курс российского трудового права С. 405. [↑](#footnote-ref-17)
18. Курс российского трудового права. Т. 1. С. 405. [↑](#footnote-ref-18)
19. Жильцов М.А. Правосубъектность организации как работодателя. Дис. канд. юрид. наук. Екб. 2002. [↑](#footnote-ref-19)
20. Советское трудовое право /Под. ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 144-145; Трудовое право /Под.ред. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 63-64. [↑](#footnote-ref-20)
21. Велтнер А. Правосубъектность предприятия в области трудового права //Правоведение. 1965. №2. С.82. [↑](#footnote-ref-21)
22. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-е изд., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФА-М, 2009. [↑](#footnote-ref-22)
23. Ильиных З.К. Социалистические предприятия и организации как субъекты трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М: Институт государства и права АН СССР, 1975. С. 118. [↑](#footnote-ref-23)
24. Зайцева О.Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ. Оренбург, 2006. С. 70. [↑](#footnote-ref-24)
25. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. [↑](#footnote-ref-25)
26. Машукова Е.М. Правосубъектность физических лиц как работодателей. Автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2006. [↑](#footnote-ref-26)
27. А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Курс трудового права. Учебник. Том. 1. М.: Проспект. 2003. С. 287. [↑](#footnote-ref-27)
28. Драчук М.А. О соотношении общегражданской и трудовой правосубъектности российских работодателей // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменения: Межвузовский сборник научных трудов. Омск; НОУ ВПО «Омский юридический институт», 2003. С. 96. [↑](#footnote-ref-28)
29. А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Курс трудового права. Учебник. Том. 1. М.: Проспект. 2003. С. 253. [↑](#footnote-ref-29)
30. Карпов А.В. Колесникова И.В.: Сравнительный анализ гражданских и трудовых правоотношений // М.: Журнал Бухгалтер и закон. №1 (49). [↑](#footnote-ref-30)
31. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование/ Л.С. Таль. М., 2006, С. 448. [↑](#footnote-ref-31)
32. Томсинов В. А. Федор Федорович Кокошкин (1871–1918). Биографический очерк // Кокошкин Ф. Ф. Лекции по общему государственному праву / Под редакцией и с предисловием В.А. Томсинова. — "Русское юридическое наследие". — Зерцало Москва, 2004, стр. 191 сл. [↑](#footnote-ref-32)
33. Курс российского трудового права. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб. 1996. С.467-469. [↑](#footnote-ref-33)
34. Тимохин В.В. Правосубъектность работодателя. Автореф. дис. … канд. наук. Томск. 2003. С. 10. [↑](#footnote-ref-34)
35. Черных Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность. Автореф. дис. … канд. юрид. наук. М.,2004. С.19. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации. Дис. … канд. юрид. наук. Томск. 2001. [↑](#footnote-ref-36)
37. Таль Л.С. Очерки промышленного трудового права. М., 1918. С. 30. [↑](#footnote-ref-37)
38. Хныкин Г.В. Указ. Соч. С. 12-13. [↑](#footnote-ref-38)
39. Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. М., 1916. С. 49. [↑](#footnote-ref-39)
40. Скрипник К.Д. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала. М. 2000. С. 87. [↑](#footnote-ref-40)
41. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 2. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. С. 162. [↑](#footnote-ref-41)
42. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. 1948. С. 126. [↑](#footnote-ref-42)
43. Пенов Ю.В. Правовые формы проявления хозяйской власти работодателя // Государство и право. 2006. № 8. С. 78. [↑](#footnote-ref-43)
44. Драчук М.А. Субъекты трудового права: монография / М.А. Драчук. – Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009. – С. 243. [↑](#footnote-ref-44)
45. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М. 1916. С.150. [↑](#footnote-ref-45)
46. Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов Трудовое право России: учебник, М., 2013, С. 112 [↑](#footnote-ref-46)
47. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России. Санкт-Петербург, 2005. С. 43. [↑](#footnote-ref-47)
48. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. – М.: Статус: Консультант плюс, 2006. – 538 с. [↑](#footnote-ref-48)
49. Карташов В.Н. Теория правовой системы общества: в 2 т. – Ярославль: Яр.ГУ, 2005. – Т.1. 548 с. [↑](#footnote-ref-49)
50. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. С. 78. [↑](#footnote-ref-50)
51. Малиновский А.А. Злоупотребление правом (основы концепции). М., 2000. С.24-32. [↑](#footnote-ref-51)
52. Малиновский А.А. Злоупотребление правом (основы концепции). М., 2000. С.24-32. [↑](#footnote-ref-52)