Министерство транспорта Российской Федерации

Федеральное агентство железнодорожного транспорта

Сахалинский институт железнодорожного транспорта – филиал ФГБОУ ВО

Дальневосточный государственный университет путей сообщения

(СахИЖТ – филиал ДВГУПС в г. Южно-Сахалинске)

Филиал «Южно-Сахалинск»

**Курсовая работа**

по дисциплине «Трудовое право»

тема: «Работодатели как субъекты трудового права»

студентки 3 курса

СахИЖТ- филиал ДВГУПС в г. Южно-Сахалинске

Проверил: Кузнецов Е.А.

Южно-Сахалинск

2018 г.

Оглавление

[Введение 3](#_Toc519277853)

[1. Правовой статус работодателя 6](#_Toc519277854)

[1.1. Понятие трудовой правосубъектности 6](#_Toc519277855)

[1.2. Основные права и обязанности работодателя 10](#_Toc519277856)

[2. Особенности правого регулирования трудо-правового статуса отдельных видов работодателей 13](#_Toc519277857)

[2.1. Государственные и муниципальные унитарные предприятия 13](#_Toc519277858)

[2.2. Индивидуальный предприниматель 20](#_Toc519277859)

[2.3. Производственный кооператив, акционерное общество 26](#_Toc519277860)

[Заключение 33](#_Toc519277861)

[Список использованной литературы 35](#_Toc519277862)

# Введение

Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, Трудовой кодекс РФ направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного и творческого труда. Тема «Работодатель как субъект трудового права», которую мы исследуем в данной курсовой работе – актуальна, так как именно работодатель является тем субъектом в правоотношениях, который их инициирует.

Также актуальность выбранной темы настоящей научной работы заключается в изменении нормативно-правовой базы. Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. был введен в действие с 01 февраля 2002 г. Периодически в Трудовой кодекс РФ вносятся изменения. В связи с этим возникла необходимоcть в очередной раз подойти к проблемам законодательной практики отношений работодателя в различных его правовых статусах.

Объект исследования - система организации субъектов трудового права.

Предметом исследования являются трудовое законодательство, научная и специальная литература.

Целью данной курсовой работы является ознакомление с правовой природой личности работодателя, как участника трудовых правоотношений, комплексный теоретико-правовой анализ особенностей правого регулирования трудо-правового статуса отдельных видов работодателей

Достижение указанной цели потребовало решение в процессе исследования следующих задач:

* анализ теоретических и правовых аспектов работодателя, как субъекта трудового права, определение понятия трудовой правосубъектности работодателя;
* на основе анализа и исследования действующего трудового законодательства Российской Федерации, источниковтрудового права, основных правовых актов, содержащих нормы трудового права - определение правового статуса и правосубъектности работодателя;
* рассмотрение особенностей правого регулирования трудо-правового статуса отдельных видов работодателей;

Теоретичеcкой оcновой исcледования явилась научная литература по трудовому праву. Среди авторов cледует отметить таких как В.Н. Смирнов, Г.В. Хныкин, Э.Р. Мартиросян, Е.М. Машукова, Л.Я. Гинцбург, В.А. Болдырев и др.

В основу работы легли методы системного анализа источников трудового права, специализированных источников и литературы российских авторов, а также открытых источников электронных ресурсов справочно-правовой системы КонсультантПлюс. ВерсияПроф.

В ходе работы использовались такие методы, как диалектический метод, логический, формально-юридический, сравнительно-правовой, общенаучные и частно-научные методы.

Работа состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения и списка использованной литературы.

Во введении обосновывается актуальность темы курсовой работы, определяются цель и задачи, а также объект и предмет научного исследования, раскрывается теоретическая основа и источниковедческая база курсовой, указывается методологическая основа исследования.

Глава 1 «Правовой статус работодателя» служит теоретическим фундаментом научной работы, в ней формируется понятийный аппарат научного исследования и раскрывается содержание терминов, необходимых для последовательного изложения научного материала курсовой работы, изучаются проблемы трудовой правосубъектности работодателя. Рассматривается проблема работодателя как субъекта трудового права, также проблемы изменения трудового договора в случае перевода работника в другую местность вместе с работодателем, вызванные отсутствием достаточного законодательного регулирования данной процедуры, и предлагаются варианты модернизации законодательства по данному вопросу.

В главе 2 «Особенности правого регулирования трудо-правового статуса отдельных видов работодателей» изучается проблема работодателя как субъекта локального нормативного регулирования в трудовом праве, рассматриваются проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации.

Заключение содержит основные выводы, сделанные в ходе научного исследования.

# 1. Правовой статус работодателя

## 1.1. Понятие трудовой правосубъектности

В науке трудового права проблема работодателя как субъекта трудового права становилась объектом пристального внимания[[1]](#footnote-1).

Статья 20 ТК РФ работодателем признает физическое лицо либо юридическое лицо (организацию), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Большинство работодателей имеет статус юридического лица. Физические лица выступают как работодатели в следующих случаях:

- физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Возраст, с которого физическое лицо может быть работодателем, составляет 18 лет. Лица, не достигшие указанного возраста, вправе выступать в качестве работодателей со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

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.

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 письменного согласия своих законных представителей.

Актуальнейшей проблемой является момент возникновения трудовой правосубъектности работодателя у организаций - юридических лиц. ТК РФ не дает ответа на этот вопрос, а в науке трудового права существуют различные мнения относительно возникновения трудовой правосубъектности работодателя у организаций.

Так, Н.Г. Александров, Н.П. Черноморченко, А. Велтнер, Л.Я. Гинцбург и др. определяли момент возникновения трудовой правосубъектности организаций - работодателей совершением тех или иных действий, объективно требующихся для начала приема на работу: с ныне отмененным утверждением штатного расписания и лимита по труду (штатного контингента и фонда заработной платы) или самостоятельным его определением[[2]](#footnote-2).

Иную позицию разделяют М.П. Карпушин, И.К. Дмитриева, О.В. Смирнов и др. По их мнению, правосубъектность работодателя - организации возникает при принятии решения о ее создании (учреждении) либо с момента утверждения ее устава[[3]](#footnote-3).

В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова полагают, что трудовая правосубъектность работодателя начинается с момента его государственной регистрации[[4]](#footnote-4). При этом следует отметить, что факт государственной регистрации свидетельствует прежде всего о возникновении гражданской правосубъектности.

Представляется, что трудовая правосубъектность работодателя возникает с момента его регистрации в качестве плательщика обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды Российской Федерации: Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Среди работодателей, помимо физических и юридических лиц, ТК РФ называет иного субъекта, наделенного правом заключать трудовые договоры. Таким субъектом может быть, к примеру, орган местного самоуправления.

Из того, что ТК РФ в качестве работодателей рассматривает юридические лица, следует вывод, что филиалы и представительства организаций работодателями являться не могут. Филиал и представительство не обладают собственной правосубъектностью, в том числе трудовой, их руководители обладают компетенцией, объем которой определяет организация.

Содержание любого понятия раскрывается через его основные признаки.

Так, например, Н.Г. Александров выделяет следующие признаки понятия "работодатель":

1) право самостоятельного приема на работу;

2) наличие обособленного фонда заработной платы;

3) отдельный расчетный счет в банке;

4) самостоятельный баланс[[5]](#footnote-5).

Е.Б. Хохлов рассматривает работодателя как субъекта трудового права, способного:

1) предоставить работу;

2) оплатить труд работника;

3) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в трудовых и иных отношениях, регулируемых трудовым правом (быть деликтоспособным)[[6]](#footnote-6).

О.В. Смирнов утверждает, что работодатель должен: пользоваться правом разрабатывать и утверждать для себя структуру и штаты применительно к типовым структурам и штатам, утверждаемым вышестоящим органом хозяйственной власти; обладать правом подбора, расстановки кадров и материального поощрения, а также иным имуществом, необходимым для осуществления задач, связанных с организацией и применением труда рабочих и служащих; располагать оперативной самостоятельностью в расходовании указанных фондов и нести самостоятельную имущественную ответственность за причинение ущерба перед рабочими и служащими, а также перед другими субъектами общественных отношений, регулируемых трудовым правом[[7]](#footnote-7).

Обычно трудовые договоры с работниками заключаются юридическим лицом. Однако физические лица также могут выступать в качестве работодателей, если они занимаются предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или вступают в трудовые отношения с другими лицами в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, например когда гражданин принимает на работу домработницу, гувернантку, секретаря, помощника и т.д. Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента его государственной регистрации[[8]](#footnote-8).

По мнению О.В. Смирнова, правосубъектность работодателя характеризуется оперативным и имущественным критериями. Оперативный критерий связан с умением работодателя осуществлять подбор и расстановку кадров, организовывать труд работников, создавать необходимые условия для их качественной и высокопроизводительной работы. Имущественный критерий предполагает наличие у работодателя основных и оборотных средств, фонда оплаты труда[[9]](#footnote-9).

Собственник юридического лица может сам лично руководить организацией, выступая в качестве непосредственного работодателя, или нанять лицо для выполнения этой функции. В последнем случае правовой статус руководителя организации весьма необычен с позиции трудового права. Так, с одной стороны, он является работником, состоящим в трудовых отношениях и выполняющим в соответствии с трудовым договором особую трудовую функцию. С другой стороны, руководитель - представитель работодателя, что влечет предъявление к нему особых требований при исполнении возложенных на него трудовых обязанностей. Руководитель организации обладает правом приема, перевода, наложения дисциплинарных взысканий, увольнения и т.д.[[10]](#footnote-10).

## 1.2. Основные права и обязанности работодателя

Основные права и обязанности работодателя (ст. 22 и др. ТК РФ) можно классифицировать, условно разделить на ряд групп, которые достаточно полно характеризуют качественно определенные стороны его трудового статуса:

1) организационно-управленческие права: по организации, обеспечению и управлению процессом труда наемных работников (право заключать, изменять и расторгать трудовой договор с наемным работником; привлекать нарушителей внутреннего трудового распорядка к дисциплинарной ответственности; требовать от нанятых работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации)[[11]](#footnote-11). Обязанности: предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором; обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечить каждого работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, и др.;

2) имущественные права, связанные с распределением произведенного продукта и сохранением имущества работодателя (право поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя и других работников; привлекать к материальной ответственности). Обязанности: обеспечить работникам равную плату за труд равной ценности, выплачивать заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором; удовлетворять бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, и др.;

3) нормотворческие права, обеспечивающие разработку и принятие локальных нормативных актов (право вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, принимать иные локальные нормативные акты). Обязанности: вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор и др.;

4) информационные обязанности (при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ); работодатель обязан предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением. Представители работодателя обязаны собирать и обрабатывать персональные данные работника, т.е. информацию, необходимую работодателю "в связи с трудовыми отношениями" и касающуюся конкретного работника (ч. 1 ст. 85 ТК РФ)[[12]](#footnote-12). Статья 169 ТК РФ обязывает работодателя при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность возместить работнику расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения), а также расходы по обустройству на новом месте жительства. При этом согласно ч. 4 указанной статьи порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. На практике применение данной нормы приводит к нарушению прав работников, поскольку для работодателя не установлена законодательная обязанность по заключению коллективного договора, равно как и принятие локальных нормативных актов отнесено ст. 22 ТК РФ к его основным правам, а не к обязанностям. Соглашения сторонам также не всегда удается достичь. Поэтому предлагаем дополнить ч. 4 ст. 169 ТК РФ указанием, что при отсутствии коллективного договора и локальных нормативных актов и при недостижении сторонами соглашения порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность определяются в соответствии с ч. 2 ст. 169 ТК РФ, т.е. Правительством РФ. Схожая норма, например, содержится в ст. 96 Трудового кодекса Республики Беларусь[[13]](#footnote-13), согласно которой конкретные размеры компенсаций не могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций[[14]](#footnote-14).

# 2. Особенности правого регулирования трудо-правового статуса отдельных видов работодателей

## 2.1. Государственные и муниципальные унитарные предприятия

Проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) на протяжении долгого времени обсуждаются как в науке трудового права[[15]](#footnote-15), так и на практике.

Несмотря на то что еще 15 марта 2005 г. Конституционный Суд Российской Федерации вынес Постановление N 3-П[[16]](#footnote-16), обращения в Конституционный Суд РФ заявителей с жалобами на несоответствие Конституции РФ основания увольнения руководителя, предусмотренного п. 2 ст. 278 ТК РФ, не прекращаются[[17]](#footnote-17). Суть обращений сводится к тому, что, по мнению заявителей, п. 2 ст. 278 ТК РФ предоставляет собственнику неограниченные полномочия при увольнении руководителя организации, с чем сложно не согласиться. Действительно, редакция п. 2 ст. 278 ТК РФ, разъяснения, содержащиеся в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" [[18]](#footnote-18)(далее - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21), а также практика применения этой нормы свидетельствуют о том, что собственнику имущества организации либо уполномоченному им лицу (органу) в целях соблюдения законодательства достаточно принять решение о прекращении трудового договора с руководителем организации и довести это решение до сведения руководителя.

Подобные нормы имеются в законодательстве других зарубежных стран. Аналогичное право предусмотрено, например, в ст. 259 Трудового кодекса Республики Беларусь[[19]](#footnote-19) с выплатой соответствующей компенсации в размере, определяемом трудовым договором. Как отмечено в п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде"[[20]](#footnote-20), действие ст. 259 Трудового кодекса Республики Беларусь не требует выявления экономических мотивов работодателя, которые являлись причиной расторжения трудового договора с руководителем организации.

В других государствах закреплен иной подход к вопросу о прекращении трудового договора в целом и с руководителем организации в частности. Так, законодательство Соединенных Штатов Америки не содержит исчерпывающего перечня оснований для прекращения трудового договора с любым работником, в том числе и с руководителем организации. Правовым обоснованием тому служит 13-я поправка к Конституции США, согласно которой работодатель так же, как и работник, имеет право на прекращение трудового договора в любое время, что вытекает из равенства прав сторон трудовых отношений[[21]](#footnote-21). В Федеративной Республике Германия вопросы, связанные с заключением, исполнением и прекращением трудового договора, регламентируются Германским гражданским уложением и Законом "О защите от увольнения" 1969 г. Анализ положений законодательства позволяет прийти к выводу, что увольнение работника, в том числе и руководителя организации, возможно в случае его виновного поведения за исключением увольнения по независящим от сторон договора обстоятельствам либо по производственным причинам.

Анализируя п. 2 ст. 278 ТК РФ на предмет соответствия Конституции РФ, Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 N 3-П пришел к ряду принципиальных выводов. Прежде всего, согласно абз. 3 п. 3 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П закрепление конституционных экономических прав и свобод (ст. 8, 34, 35 Конституции РФ) предполагает наделение собственника имущества организации конкретными правомочиями, позволяющими ему как назначать (выбирать) руководителя, так и прекращать трудовой договор с ним.

Предоставление экономических прав и свобод хозяйствующему субъекту предполагает в соответствии с абз. 3 п. 4.1 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П введение рассматриваемого основания для расторжения трудового договора с руководителем организации. Это обусловлено возможностью возникновения таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные действующим законодательством либо условиями заключенного с руководителем трудового договора. Вместе с тем в соответствии с п. 4.3 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П предоставленное работодателю п. 2 ст. 278 ТК РФ право не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации. Другими словами, ограничение трудовых прав руководителя организации в силу ч. 3 ст. 55 Конституции РФ должно быть необходимым и соразмерным конституционно значимым целям. В абз. 2 п. 4.3 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П указаны также такие критерии ограничения права собственника на прекращение трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ, как принцип недопустимости злоупотребления правом и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод. При этом возникает вопрос о возможности установления злоупотребления правом, если собственник при принятии решения не должен указывать мотивов. Представляется, что необходимость соблюдения общественно значимых интересов при принятии решения об увольнении руководителя организации предполагает наличие у работодателя конкретных причин, позволяющих ему прекращать трудовой договор с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ. В случае обращения уволенного руководителя за защитой своих трудовых прав в суд собственник, принявший такое решение, должен обосновать причины применения п. 2 ст. 278 ТК РФ. В противном случае фактическая причина может оказаться любой, и при отсутствии обязанности эту причину обосновать защитить трудовые права становится невозможным.

Однако достаточно часто суды, ссылаясь на положения п. 2 ст. 278 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, Постановление Пленума Верховного Суда от 02.06.2015 N 21, приходят к противоположному выводу. Так, в ряде случаев суды указывают на то, что при рассмотрении дел о расторжении трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ вопрос о причине принятия такого решения не подлежит рассмотрению судом как не входящий в его компетенцию[[22]](#footnote-22). Данная правовая позиция была изложена еще в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2002 г., в котором указано, что суд правомочен оценивать лишь соблюдение указанными в данной норме лицами процедуры расторжения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ, не рассматривая вопрос о причинах досрочного прекращения трудовых отношений с этим руководителем, поскольку данные полномочия являются исключительным правом уполномоченного органа либо собственника имущества юридического лица[[23]](#footnote-23). Суды также приходят к выводу о правомерности увольнения по п. 2 ст. 278 ТК РФ, в случае если не установлены обстоятельства, свидетельствующие о том, что работник подвергся дискриминации, был уволен за виновные действия, а также что имело место злоупотребление правом со стороны собственника имущества организации или уполномоченного им лица (органа)[[24]](#footnote-24).

При этом при рассмотрении споров об увольнении по п. 2 ст. 278 ТК РФ суды применяют ч. 1 ст. 56 ГПК РФ, в соответствии с которой каждая сторона должна доказать обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено в федеральном законе. Вместе с тем в соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Это разъяснение Верховного Суда РФ является общим по отношению ко всем случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и по п. 2 ст. 278 ТК РФ. В данном случае ответчик должен доказать факт не произвольного применения п. 2 ст. 278 ТК РФ, а в соответствии с целями, которые определены в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П. Исключение судом из сферы доказывания обстоятельств, послуживших причинами прекращения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ, затрудняет и в некоторых случаях делает невозможным установление злоупотребления работодателем правом. В этой связи считаем необходимым сослаться на судебную практику, начало которой положено Определением Верховного Суда РФ от 25.01.2008 N 5-В07-170[[25]](#footnote-25), в котором сформулирован вывод о том, что невыплату положенной по закону денежной компенсации следует рассматривать как подтверждение доводов о злоупотреблении правом со стороны работодателя[[26]](#footnote-26).

Также в заявлениях в Конституционный Суд РФ в качестве одной из жалоб граждане указывают на то, что в п. 2 ст. 278 ТК РФ не установлен срок предупреждения руководителя организации об увольнении[[27]](#footnote-27). Однако Конституционный Суд РФ в Определении от 23.10.2014 N 2303-О, сославшись на абз. 5 п. 4.2 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, указал, что гражданин, свободно выражающий свою волю на занятие должности руководителя организации, имеет законодательно закрепленную возможность оговорить в трудовом договоре помимо размера компенсации и порядок его досрочного расторжения. Представляется, что эта правовая позиции не соотносится с императивными нормами, закрепленными ТК РФ. Так, согласно п. 4 ч. 1 ст. 6 ТК РФ порядок расторжения трудового договора устанавливается федеральными органами государственной власти, а содержание ст. 57 ТК РФ не предполагает включения в трудовой договор условий об установлении порядка расторжения трудового договора. Возникает вопрос о том, могут ли стороны создавать условие о порядке прекращения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ, если нормативными правовыми актами эти отношения не урегулированы хотя бы минимально. Справедливости ради необходимо отметить, что ТК РФ в ряде случаев допускает включение сторонами в трудовой договор оснований прекращения трудового договора, не предусмотренных действующим законодательством, как, например, в п. 13 ч. 1 ст. 81, п. 3 ст. 278, ч. 1 ст. 307, ч. 1 ст. 347 ТК РФ. И логично предположить, что работодатель, включая в трудовой договор дополнительное основание увольнения, предусмотрит и порядок увольнения. Однако представляется, что если основание прекращения трудового договора предусмотрено ТК РФ, то и порядок прекращения должен быть предусмотрен там же.

С 30 июня 2006 г. Федеральным законом N 90-ФЗ[[28]](#footnote-28) в п. 2 ст. 278 ТК РФ внесены изменения, которыми предусмотрен порядок прекращения трудового договора в отношении руководителя унитарного предприятия, решение по которому принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации[[29]](#footnote-29), предусматривающий предварительное одобрение его аттестационной комиссией. Возникает вопрос о причинах установления особого порядка прекращения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ только в отношении руководителя унитарного предприятия. В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 65.1 ГК РФ к унитарным юридическим лицам относятся как государственные и муниципальные унитарные предприятия, так и учреждения. В этой связи представляется нелогичным установление особого порядка расторжения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ лишь в отношении руководителя унитарного предприятия. На эту проблему было обращено внимание в литературе, в которой подвергся критике и порядок прекращения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ, требующий предварительного одобрения решения аттестационной комиссией[[30]](#footnote-30).

Таким образом, из проведенного анализа приходим к выводу о том, что формулировка основания увольнения руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ, а также отсутствие порядка прекращения трудового договора на практике приводят к возможности собственника практически без ограничений применять это основание увольнения и неоправданному ущемлению трудовых прав работников.

## 2.2. Индивидуальный предприниматель

Субъектом локального нормативного регулирования является работодатель (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

До внесения изменений в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (далее - Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ) наименование и содержание ст. 372 ТК РФ предусматривали процедуру учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации, что приводило к выводу о невозможности для работодателей - физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, принимать локальные нормативные акты.

После принятия Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ правом принятия локальных нормативных актов наделены все работодатели, указанные в ст. 20 ТК РФ, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Соглашаясь с позицией законодателя, А.Ф. Нуртдинова указывает, что исключение работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, из числа субъектов локального нормотворчества связано с отсутствием у таких работодателей коллектива работников, выполняющих взаимосвязанные трудовые функции, требующие организации трудового процесса[[31]](#footnote-31).

Однако в юридической литературе встречаются и иные точки зрения. Так, Е.А. Ершова указывает, что число работников, работающих у физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, может и превышать число работников индивидуального предпринимателя, в связи с чем предлагает обязывать любого работодателя, являющегося физическим лицом, принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы права, в случае заключения трудового договора с определенным числом работников (например, с 30 и более работниками)[[32]](#footnote-32).

Принятие локальных нормативных актов названо в ст. 22 ТК РФ в числе основных прав работодателя (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). Соответственно, именно работодателем как обладателем соответствующего права должен решаться вопрос о том, реализовывать ли такое право и каким образом.

Однако положения некоторых статей ТК РФ изложены таким образом, что предполагают наличие определенного локального нормативного акта у каждого работодателя, не закрепляя при этом напрямую обязанность его принятия.

Например, в соответствии со ст. 86 ТК РФ работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Статьей 135 ТК РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Соответственно, обоснованным является вопрос о том, чем является принятие локального нормативного акта - правом работодателя или его обязанностью?[[33]](#footnote-33).

По мнению А.Ф. Нуртдиновой, у любого работодателя (за исключением работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем) должен существовать минимально определенный внутренний правопорядок, который включает нормы труда, систему оплаты труда, порядок индексации заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, правила охраны труда, перечень обязанностей работников применительно к должностям.

Установление такого правопорядка следует рассматривать как обязанность работодателя, поскольку в противном случае регламентация трудовой деятельности и условий труда будет страдать пробельностью, которая сделает практически невозможным управление процессом труда[[34]](#footnote-34).

Однако такой вывод должен приводить к возможности привлечения работодателя к юридической (в том числе административной) ответственности при отсутствии у него локального нормативного акта, обязательность принятия которого определена законом, а также к возможности осуществить установленными законом способами понуждение к исполнению установленной обязанности.

Следует отметить, что в судебной практике встречаются примеры действий государственных инспекций труда, пытающихся привлекать работодателя к административной ответственности за отсутствие в локальном нормативном акте определенных положений.

Так, например, известны случаи привлечения работодателей государственной инспекцией труда к административной ответственности за отсутствие в таком локальном нормативном акте как правила внутреннего трудового распорядка положений об обязанностях и ответственности работников[[35]](#footnote-35). При этом суд не исследовал вопрос о том, привело ли отсутствие этих положений к нарушению прав какого-то конкретного работника или нескольких работников.

В других случаях суд указал, что невключение в Правила внутреннего распорядка указания на то, что 6 и 8 января являются новогодними каникулами, не свидетельствует о нарушении работодателем установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, так как не повлияло на трудовые отношения, связанные с реализацией предусмотренных трудовым законодательством прав граждан, включая и их право на охрану труда. Указанные дни являются новогодними каникулами в соответствии с положениями ст. 112 ТК РФ, которые не могут быть изменены локальным нормативным актом.

Некоторые ученые также поддерживают идею об обязательности отдельных локальных нормативных актов работодателя и утверждают, что обязательными для принятия каждым работодателем являются следующие локальные нормативные акты:

1) штатное расписание;

2) правила внутреннего трудового распорядка;

3) должностные инструкции;

4) положения об оплате труда, инструкции по охране труда;

5) положения о комитетах и комиссиях по охране труда[[36]](#footnote-36).

Другие ученые склоняются к выводу об отсутствии обязанности работодателя принимать локальные нормативные акты.

Так, Е.Б. Хохлов указывает, что в настоящее время издание ни правил внутреннего распорядка, ни вообще каких бы то ни было локальных нормативных актов не является обязанностью работодателя, что является серьезным упущением со стороны государства[[37]](#footnote-37).

М.В. Лушникова, А.М. Лушников указывают, что работодатель по общему правилу не обязан принимать локальные акты, за исключением инструкций по охране труда, но полагают, что разрабатывать и вводить в действие локальные нормативные акты работодателя заставит "сама жизнь", для того чтобы использовать предоставленные работодателю полномочия и обеспечить реализацию многих отсылочных статей ТК РФ[[38]](#footnote-38).

Практика применения трудового законодательства также говорит об отсутствии обязанности работодателя по принятию локальных нормативных актов. В частности, судебные органы, скорее, исходят из недопустимости вмешательства иных органов или лиц (в том числе и суда) в процесс принятия работодателем локального нормативного акта.

Требования к форме локального нормативного акта ТК РФ не установлены, поэтому работодатель вправе определить ее самостоятельно.

В кадровой практике получили распространение такие локальные акты, как положения (например, положение об оплате труда, положение о структурном подразделении организации), правила и инструкции[[39]](#footnote-39).

К числу локальных нормативных актов, как правило, принимаемых работодателем, относятся:

а) правила внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК РФ);

б) документ, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников, например положение о персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ). Согласно п. 8 ст. 86 ТК РФ работники должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, и об их правах и обязанностях в этой области. Кроме того, об издании локальных актов по вопросам обработки персональных данных говорится и в ст. 18.1 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных";

в) системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (в том случае, если они не урегулированы коллективным договором, соглашениями (ст. 135 ТК РФ));

г) локальные нормативные акты, устанавливающие правила применения в организации отдельных режимов рабочего времени (например, положение о ненормированном рабочем дне, если работникам организации трудовым договором установлен такой режим (ст. ст. 57, 101 ТК РФ), локальный нормативный акт, предусматривающий разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

е) положение о порядке проведения аттестации в той части, в которой проведение аттестации не урегулировано законодательством (ч. 2 ст. 81 ТК РФ). Законодательством РФ обязательность прохождения аттестации установлена только в отношении отдельных категорий работников (например, авиационного персонала);

ж) документы по охране труда и пожарной безопасности: правила и инструкции по охране труда (п. 23 ч. 2 ст. 212 ТК РФ); перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, если работодателем принято решение не проводить такой инструктаж в отношении работников, не связанных с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов; инструкция о мерах пожарной безопасности (п. 2 Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 г. N 390)[[40]](#footnote-40).

## 2.3. Производственный кооператив, акционерное общество

Следует полагать, что трудовая правосубъектность производственного кооператива возникает с момента утверждения его устава, которое означает начальное юридическое оформление создания кооператива. Устав принимается общим собранием членов кооператива. Численность членов кооператива не может быть менее пяти человек (ст. 108 ГК РФ). Поскольку производственный кооператив является коммерческой организацией (юридическим лицом), он подлежит государственной регистрации в органах юстиции и с этого момента становится субъектом трудового права.[[41]](#footnote-41)

Каждый гражданин, достигший 16-летнего возраста и способный принимать участие в осуществлении целей и задач кооператива, вправе стать его членом . Гражданин может одновременно быть членом производственного и потребительского кооперативов. Он вправе также работать по найму в другом предприятии или иной организации.

Как субъекты трудового права кооперативы обладают работодательской право- и дееспособностью. Они создаются и действуют в сельском хозяйстве (объединения фермеров, колхозы), в промышленности, строительстве, на транспорте, в торговле и общественном питании, в сфере платных услуг и других отраслях производства и социальнокультурной жизни, обеспечивая реализацию гражданами их права на труд. Осуществление правового статуса кооператива как субъекта трудового права происходит главным образом в трудовых и организационно-управленческих отношениях, связанных с применением наемного труда. При этом важно иметь в виду, что управление кооперативом осуществляется на основе самоуправления, активного участия его членов в решении всех вопросов деятельности кооператива. Высшим органом управления кооператива является общее собрание членов кооператива. Для руководства текущими делами избирается председатель, а в крупных кооперативах — также и правление. Граждане, работающие в кооперативе по трудовому договору, принимают участие в общем собрании с правом совещательного голоса.

Для всех организаций как субъектов трудового права характерна специфическая направленность их правового статуса и правовой деятельности.

В силу особой направленности их статуса и правовой деятельности трудовую правосубъектность организаций следует рассматривать как специальную[[42]](#footnote-42).

Суть акционерного общества работников (народного предприятия) состоит по сути в том, что акционерами здесь выступают только работники, акции между ними распределяются по результатам труда пропорционально получаемой заработной плате. Это в принципе исключает эксплуатацию человека человеком и наемный характер труда, так как купить трудовые акции сторонним гражданам практически нельзя. На основании Закона об акционерных обществах работников высшим органом такого предприятия будет общее собрание акционеров. К его исключительной компетенции относятся наиболее важные вопросы организации и деятельности предприятия: избрание генерального директора народного предприятия, досрочное прекращение его полномочий, а также установление ему раз мера заработной платы; избрание председателя контрольной комиссии, досрочное прекращение его полномочий, а также установление ему размера заработной платы; определение количественного состава наблюдательного совета, избрание его членов и досрочное прекращение его полномочий; определение максимальной доли акций народного предприятия в общем количестве акций, кᴏᴛᴏᴩой может владеть работник народного предприятия; установление размера вознаграждении и компенсаций членам наблюдательного совета; принятие решения о ликвидации народного предприятия, назначении ликвидационной комиссии и утверждение промежуточного и окончательного ликвидационных балансов.

Работник-акционер народного предприятия не может владеть количеством акций предприятия, номинальная стоимость кᴏᴛᴏᴩых превышает 5 процентов уставного капитала народного предприятия. В случае если окажется превышение ϶ᴛᴏй нормы, работник-акционер обязан продать их народному предприятию по номинальной стоимости в течение трех месяцев с даты такого превышения.[[43]](#footnote-43)

Народное предприятие обязано выкупить акции у уволившегося работника-акционера, а уволившийся обязан продать их по выкупной цене в течение трех месяцев с даты увольнения. Руководство текущей деятельностью народного предприятия осуществляется генеральным директором, являющимся единоличным органом исполнения. Стоит заметить, что он избирается решением общего собрания акционеров на срок, определенный уставом народного пред приятия, но не более чем на пять лет, и может избираться неограниченное количество раз. Размер оплаты труда генерального директора народного предприятия за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия за тот же период.

Для примера можно обратиться к судебной практике.

Работники обратились в суд с иском к организации (межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы России N 4 по Республике Бурятия) о признании незаконными действий по изменению существенных условий труда, выразившихся в изменении оплаты труда в сторону уменьшения, понуждении выплачивать заработную плату с применением коэффициента 1,7.

Иск мотивирован тем, что работодатель в нарушение требований ст. 135 ТК РФ уменьшил размер оплаты труда. Уменьшение размера выразилось в начислении заработной платы с применением коэффициента 1,3 вместо 1,7, установленного постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 8 июля 1974 г. N 561 "О строительстве Байкало-Амурской железнодорожной магистрали".

Решением суда в удовлетворении иска отказано, снижение коэффициента до размера 1,3 признано правильным.

Отказывая в иске, суд исходил из того, что истцы являются работниками организации, финансируемой из федерального бюджета. Работодателем принято решение об изменении существенных условий труда в виде оплаты труда с применением коэффициента 1,3, о чем работники инспекции были уведомлены в письменном виде за два месяца. Впоследствии истцам выплачивалась заработная плата с применением указанного коэффициента.

Районный коэффициент 1,3 по Северобайкальскому району Республики Бурятия был установлен постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 4 сентября 1964 г. N 380/П-18 "Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания, других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера", которое исходя из ст. 423 ТК РФ, продолжает действовать до настоящего времени.

Районный коэффициент 1,7 к заработной плате устанавливался постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 8 июля 1974 г. N 561 на время строительства Байкало-Амурской железнодорожной магистрали и железнодорожной линии БАМ - Тында - Беркакит. Следовательно, установление повышенного коэффициента носило временный характер. Данный коэффициент не является районным, который устанавливается в централизованном порядке к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Строительство последнего объекта на Бурятском участке БАМа - Северомуйского тоннеля завершено в 2003 году.

Кассационным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия решение оставлено без изменения (по материалам обобщения судебной практики Верховного Суда Республики Бурятия).

Лицам, проживающим и работающим в ЗАТО "Межгорье", сохранены условия оплаты труда, предусмотренные постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 8 июля 1974 г. N 561 "О строительстве Байкало-Амурской железнодорожной магистрали"[[44]](#footnote-44).

В. обратилась в суд с иском к филиалу организации о перерасчете процентной надбавки, компенсации морального вреда и взыскании судебных расходов.

В обоснование иска В. указала, что с 5 августа 2011 г. работала в филиале организации, расположенном в г. Ноябрьске, в должности бухгалтера и получала процентную надбавку за стаж работы в районе Крайнего Севера в размере 80%.

31 августа 2011 г. истец была уволена по истечении срока трудового договора, а 16 апреля 2012 г. вновь принята на работу в этот же филиал организации, но процентная надбавка ей была установлена в размере 60%.

Проверяя правильность начисления процентной надбавки к заработной плате, суд первой инстанции на основании пп. 22, 23, 24 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2, пришел к выводу, что при наличии больших перерывов в работе истец не имеет права на выплату процентной надбавки в размере 80%.

Суд апелляционной инстанции не согласился с указанным выводом по следующим основаниям.

В соответствии с п. 22 названной Инструкции за работниками предприятий, организаций и учреждений, уволившимися с прежней работы (за исключением увольнения за виновные действия), сохраняется непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки к заработной плате за работу, если перерыв в работе не превышает сроков, установленных действующим законодательством. За работниками, уволившимися после 1 января 1991 г., сохраняется непрерывный стаж, дающий право на получение надбавок за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, если перерыв между днем увольнения и днем поступления на работу на предприятия, в организации и учреждения в этих районах не превышает сроков, установленных действующим законодательством. При превышении указанных сроков размеры надбавок за непрерывный стаж работы уменьшаются в таком же порядке и размерах, как это предусмотрено за увеличение стажа работы ст. 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. N 1908-VII.

Судом установлено, что перерыв между периодами работы у ответчика - 7 месяцев и 16 дней (день увольнения 31 августа 2011 г. - день принятия на работу 16 апреля 2012 г.).

Согласно ст. 314 ТК РФ порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством РФ в соответствии с федеральным законом.

В силу п. 1 постановления Совета Министров - Правительства РФ от 7 октября 1993 г. N 1012 "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера" (введено в действие с 1 июня 1993 г.) трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, суммируется независимо от сроков перерыва в работе.

Таким образом, трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате работникам предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начиная с 1 июня 1993 г. суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, что также следует из п. 2 разъяснения N 7 "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия", утвержденного постановлением Минтруда России от 16 мая 1994 г. N 37.

Решение суда первой инстанции в части отказа В. в удовлетворении иска о перерасчете процентной надбавки к заработной плате судом апелляционной инстанции отменено с принятием нового решения об удовлетворении исковых требований о перерасчете заработной платы с применением северной надбавки в размере 80% (по материалам обобщения судебной практики Суда Ямало-Ненецкого автономного округа).

В то же время, как обоснованно полагают суды при разрешении споров, касающихся начисления процентных надбавок, основания прекращения трудовых отношений не имеют значения для исчисления трудового стажа, необходимого для установления процентной надбавки.

# Заключение

Работодатель — юридическое или физическое лицо, выступающее как субъект трудового права при вступлении в трудовые отношения с работником с целью использования его труда в своих законных интересах.

В большинстве случаев работодателем выступают юридические лица — это организации любой формы собственности и любой организационно-правовой формы, цели и задачи производства которых устанавливаются соответствующими учредительными документами. Однако в трудовые отношения с работником вступают и физические лица: индивидуальные предприниматели или граждане, использующие чужой труд для обслуживания домашнего хозяйства, для оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

Правосубъектность работодателя наступает с момента регистрации в установленном законом порядке, когда возникает способность заключать трудовые договоры. При этом необходимыми условиями являются наличие фонда заработной платы, определение численности и штата работников и т.д.

Основные права и обязанности работодателя (ст. 22 и др. ТК РФ) можно классифицировать, условно разделить на ряд групп, которые достаточно полно характеризуют качественно определенные стороны его трудового статуса:

1) организационно-управленческие права: по организации, обеспечению и управлению процессом труда наемных работников (право заключать, изменять и расторгать трудовой договор с наемным работником; привлекать нарушителей внутреннего трудового распорядка к дисциплинарной ответственности; требовать от нанятых работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации) . Обязанности: предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором; обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечить каждого работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, и др.;

2) имущественные права, связанные с распределением произведенного продукта и сохранением имущества работодателя (право поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя и других работников; привлекать к материальной ответственности). Обязанности: обеспечить работникам равную плату за труд равной ценности, выплачивать заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором; удовлетворять бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, и др.;

3) нормотворческие права, обеспечивающие разработку и принятие локальных нормативных актов (право вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, принимать иные локальные нормативные акты). Обязанности: вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор и др.;

4) информационные обязанности (при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ); работодатель обязан предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением. Представители работодателя обязаны собирать и обрабатывать персональные данные работника, т.е. информацию, необходимую работодателю "в связи с трудовыми отношениями" и касающуюся конкретного работника (ч. 1 ст. 85 ТК РФ).

Список использованной литературы

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018).
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-З // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1999. 29 октября. N 26.
3. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (в ред. от 22.12.2014) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" // СЗ РФ. 2006. N 27.
4. "Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017).
5. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 12.03.2003 "Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2002 года".
6. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // Собрание законодательства РФ. 2005. N 13.
7. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь 29 марта 2001 г. N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде".
8. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 (в ред. от 03.12.2014) "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" // СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373.

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
2. Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров" (отв. ред. Н.Л. Лютов) ("Проспект", 2017).
3. Акопова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. N 6.
4. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов н/Д, 2002.
5. Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук; Казакова Г.В. Проблемы трудовой правосубъектности работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005; Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014.
6. Велтнер А. Правосубъектность предприятия в области трудового права // Правоведение. 1965. N 2.
7. Фоменко Г.А. Трудовой договор по советскому праву. Иркутск, 1975.
8. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1968.
9. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина. М. 2014.
10. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972.
11. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2014.
12. Смирнов О.В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права // Советское государство и право. 1971. N 2.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: Юридическая фирма "КОНТРАКТ"; "ИНФРА-М", 2016.
14. Никишенко А.В. Особенности защиты трудовых прав руководителей // Трудовое право. 2009. N 5.
15. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: Монография" (Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р.) (под ред. В.М. Лебедева) ("НОРМА", "ИНФРА-М", 2018).
16. Перевод в другую местность вместе с работодателем: проблемы правового регулирования (Саликова Н.М., Кучина Ю.А.) ("Трудовое право в России и за рубежом", 2018, N 1).
17. Минаев К. Будут ли защищены директора от произвола собственников? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. N 8.
18. Ершова Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. 2009. N 1.
19. Драчук М.А. О роли, видах, содержании и сущности локальных нормативных актов в структуре юридического механизма управления работниками // Российский ежегодник трудового права. 2008. N 4.
20. Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008.
21. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3.
22. Зайцева О.Б., Шамардин Е. Локальное нормотворчество как проявление нормативной власти работодателя (на примере газовой промышленности) // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2012. N 6.
23. Рогожин М. Ю. Трудовые книжки; Альфа-Пресс, 2014.
24. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр "Пресс", 2006.
25. Дивеева Н.И., Старцев Н.Н. Соглашение между работником и работодателем как способ предотвращения и разрешения индивидуального трудового спора // Трудовое право в России и за рубежом. N 1. 2017.
26. Щуко Л. П. Справочник по трудовому законодательству для работника и работодателя (+ CD-ROM); Герда - Москва, 2013.
1. Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук; Казакова Г.В. Проблемы трудовой правосубъектности работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005; Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000; Черных Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С 167. [↑](#footnote-ref-1)
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 204; Фоменко Г.А. Трудовой договор по советскому праву. Иркутск, 1975. С. 19; Велтнер А. Правосубъектность предприятия в области трудового права // Правоведение. 1965. N 2. С. 81 - 82; Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1968. С. 12. [↑](#footnote-ref-2)
3. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958. С. 93 - 95; Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. С. 95. [↑](#footnote-ref-3)
4. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов н/Д, 2002. С. 82. [↑](#footnote-ref-4)
5. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С 168. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С 109. [↑](#footnote-ref-6)
7. Смирнов О.В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права // Советское государство и право. 1971. N 2. С. 12. [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: Юридическая фирма "КОНТРАКТ"; "ИНФРА-М", 2009. С. 169. [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 187. [↑](#footnote-ref-9)
10. Никишенко А.В. Особенности защиты трудовых прав руководителей // Трудовое право. 2009. N 5. С. 81. [↑](#footnote-ref-10)
11. "Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: Монография" (Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р.) (под ред. В.М. Лебедева) ("НОРМА", "ИНФРА-М", 2018). С. 213. [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018). [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-З // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1999. 29 октября. N 26 - 27. Ст. 432. [↑](#footnote-ref-13)
14. Перевод в другую местность вместе с работодателем: проблемы правового регулирования (Саликова Н.М., Кучина Ю.А.) ("Трудовое право в России и за рубежом", 2018, N 1). С. 32-35 [↑](#footnote-ref-14)
15. Акопова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. N 6. С. 57. [↑](#footnote-ref-15)
16. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // Собрание законодательства РФ. 2005. N 13. Ст. 1209. [↑](#footnote-ref-16)
17. См., напр.: Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1072-О-О // СПС "КонсультантПлюс"; Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 N 434-О-О // СПС "КонсультантПлюс"; Определение Конституционного Суда РФ от 20.06.2006 N 229-О // СПС "КонсультантПлюс". [↑](#footnote-ref-17)
18. [Электронный ресурс] // URL: http://www.supcourt.ru/second.php# (дата обращения: 11.07.2018). [↑](#footnote-ref-18)
19. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] // URL: http://continent-online.com/Document/?doc\_id=30414859. (дата обращения: 11.07.2018). [↑](#footnote-ref-19)
20. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь 29 марта 2001 г. N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" [Электронный ресурс] // URL: http://zakonby.net/postanovlenie/25742-postanovlenie-plenuma-verhovnogo-suda-respubliki-belarus-ot-29032001-n-2-red-ot-28062012-quoto-nekotoryh-voprosah-primeneniya-sudami-zakonodatelstva-o-trudequot.html. (дата обращения: 11.07.2018). [↑](#footnote-ref-20)
21. Конституции зарубежных государств: Великобритания, Франция, Германия, Италия, Европейский союз, Соединенные Штаты Америки, Япония: Учеб. пособие. 8-е изд., испр. и доп. М., 2012. С. 562 - 574. [↑](#footnote-ref-21)
22. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 08.10.2010 по делу N 2-5567/10 // СПС "КонсультантПлюс"; решение Кызылского городского суда Республики Тыва от 21.08.2012 по делу N 2-1224/12 // СПС "КонсультантПлюс"; Определение Свердловского областного суда от 03.03.2011 по делу N 33-2542/2011 // СПС "КонсультантПлюс"; решение Одинцовского городского суда Московской области N 2-5221/2011 // СПС "КонсультантПлюс"; Определение Московского городского суда от 22.11.2010 по делу N 33-36158 // СПС "КонсультантПлюс" и др. [↑](#footnote-ref-22)
23. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 12.03.2003 "Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2002 года" // [Электронный ресурс] // URL: http://www.supcourt.ru/second.php# (дата обращения: 11.07.2018). [↑](#footnote-ref-23)
24. Определение Верховного Суда РФ от 19.10.2015 N 52-КГ15-1 // СПС "КонсультантПлюс". [↑](#footnote-ref-24)
25. СПС "КонсультантПлюс". [↑](#footnote-ref-25)
26. Кассационное определение Кировского областного суда от 28.10.2010 по делу N 33-3457 // СПС "КонсультантПлюс"; Кассационное определение Астраханского областного суда от 02.03.2010 по делу N 33-532/11 // СПС "КонсультантПлюс" и др. [↑](#footnote-ref-26)
27. Определение Конституционного Суда РФ от 23.10.2014 N 2303-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Макаренко Веры Ивановны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 статьи 278 и статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС "КонсультантПлюс". [↑](#footnote-ref-27)
28. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (в ред. от 22.12.2014) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" // СЗ РФ. 2006. N 27. Ст. 2878. [↑](#footnote-ref-28)
29. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 (в ред. от 03.12.2014) "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" // СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373. [↑](#footnote-ref-29)
30. Минаев К. Будут ли защищены директора от произвола собственников? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. N 8. С. 78 - 80. [↑](#footnote-ref-30)
31. Права работодателей в трудовых отношениях. С. 235. [↑](#footnote-ref-31)
32. Ершова Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. 2009. N 1; СПС "КонсультантПлюс". [↑](#footnote-ref-32)
33. Драчук М.А. О роли, видах, содержании и сущности локальных нормативных актов в структуре юридического механизма управления работниками // Российский ежегодник трудового права. 2008. N 4 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008. С. 74 – 8. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 48 - 53. [↑](#footnote-ref-33)
34. Права работодателей в трудовых отношениях. С. 245 - 246. [↑](#footnote-ref-34)
35. См. решения Мосгорсуда от 24 июня 2015 г. по делу N 7-6559, от 18 июня 2015 г. по делу N 7-5187/2015, от 18 ноября 2014 г. по делу N 7-4538/2014. [↑](#footnote-ref-35)
36. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Изд-во Иванов. гос. ун-та, 2004. С. 65; Зайцева О.Б., Шамардин Е. Локальное нормотворчество как проявление нормативной власти работодателя (на примере газовой промышленности) // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2012. N 6. С. 124 - 134. [↑](#footnote-ref-36)
37. Курс российского трудового права. Т. 3. 2014. С. 263 – 264. [↑](#footnote-ref-37)
38. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр "Пресс", 2006. С. 484. [↑](#footnote-ref-38)
39. В некоторых письмах Роструда указано, что к локальным нормативным актам относится в том числе штатное расписание и график отпусков (абз. 6 письма от 15 мая 2014 г. N ПГ/4653-6-1, абз. 2 письма от 21 января 2014 г. N ПГ/13229-6-1, п. 1 письма от 22 марта 2012 г. N 428-6-1, абз. 11 письма от 31 октября 2007 г. N 4414-6). [↑](#footnote-ref-39)
40. Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров" (отв. ред. Н.Л. Лютов) ("Проспект", 2017). С. 267. [↑](#footnote-ref-40)
41. Дивеева Н.И., Старцев Н.Н. Соглашение между работником и работодателем как способ предотвращения и разрешения индивидуального трудового спора // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 1. С. 18 - 21. [↑](#footnote-ref-41)
42. Щуко Л. П. Справочник по трудовому законодательству для работника и работодателя (+ CD-ROM); Герда - Москва, 2013. С. 386. [↑](#footnote-ref-42)
43. Рогожин М. Ю. Трудовые книжки; Альфа-Пресс, 2014. С. 256. [↑](#footnote-ref-43)
44. "Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017). [↑](#footnote-ref-44)