



**Жумагулов Б.Т.**

**ПРИЗНАКИ ТРУДОВОЙ  
ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ  
СТОРОН  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*Мақалада еңбек келісімшарты  
тараптарының еңбек құқықтық  
субъектілік белгілері туралы  
мәселе жан-жақты сөз болады.*

*In article signs of labor legal  
subjectivity of the parties of  
the labor contract are  
considered.*

Круг общественных отношений, регулируемых различными отраслями права, обладает своей спецификой, и, пожалуй, главное отличие этих отношений – виды субъектов, участвующих в этих отношениях. Действующим законодательством они наделяются субъективными правами и обязанностями. Субъекты трудового права – это участники отношений, регулируемых трудовым правом. Основным отношением, регулируемым трудовым правом, является трудовое отношение – отношение между субъектом, предоставляющим работу – работодателем и наемным работником. Трудовое правоотношение «представляет собой юридическую форму выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем (организацией), по которому одна сторона (работник), будучи включенный в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением установленному внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) – обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной трудовым договором специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создавать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда». Субъектами трудовых правоотношений, таким образом, выступают, с одной стороны – работник, а с другой – работодатель. Наличием именно этих участников правоотношений обуславливаются особенности трудового права как самостоятельной отрасли права. Трудовые правоотношения имеют вполне конкретное воплощение. Лушников А.М., Лушникова М.В. указывают на следующее: «в качестве правоотношений выступает урегулированные нормой права общественное трудовое отношение между работников и работодателем, основанное на трудовом договоре» [1.188-209]. У каждого гражданина, заключившего трудовой договор, возникает трудовое правоотношение с определенным работодателем, что связано с трудовой деятельностью.

Субъекты трудового права наделяются особым юридическим свойством – правовым статусом, позволяющим им быть участниками конкретных трудовых правоотношений. Так, Н.В. Витрук считает, что «юридические права, обязанности и законные интересы в их единстве составляют правовой статус личности, как основу, ядро ее правового положения», предпосылками правового статуса, по его мнению, являются



гражданство и правосубъектность [2.31].

Н.И. Матузов предложил под правовым статусом понимать юридически закрепленное положение личности в обществе и включить в содержание статуса правоотношения, в рамках которых права и обязанности складываются [3.188].

И.В. Романкова считает, что статус означает не признание лица, занимающегося определенным видом действительности, субъектов права в общем смысле, а наделение субъекта права особым правовым положением [4.136].

Само определение статуса идет от латинского status - состояние, положение. В юриспруденции статус определяется как правовое положение гражданина либо юридического лица [5.355].

При рассмотрении понятия и содержания правового статуса, необходимо, прежде всего, учитывать, что вступая в трудовое правоотношение, лицо реализует все те же возможности, которые созданы его правовым статусом.

В трудовом праве правовой статус сопряжен с такими понятиями, как трудовая «правосубъектность», «правоспособность», «дееспособность».

Наряду с признанием равенства субъектов ярко выражена разница в их правосубъектности. Трудоспособность как правосубъектность определяет правовые возможности физического лица по вступлению в трудовые отношения. Несколько иное содержание трудовой правосубъектности определено для юридических лиц, которые участвуют в трудовых отношениях.

Обязательной юридической предпосылкой вступления в правоотношения является наличие у лица правосубъектности, т.е. возможности или способности лица быть субъектом права.

Юридическая мысль в сфере трудового права практически однозначно трактует понятие отраслевой правосубъектности, которое соответствует традиционному пониманию правосубъектности как предпосылки существования субъективного права в конкретных правоотношениях, возникающих из юридических фактов [6.663]. Некоторые ученые рассматривают вопрос о трудовой правосубъектности в соотношении с правовым статусом субъектов трудового права, содержание (правосубъектность) которого определяется закрепленными за ними законодательством правами и обязанностями; гарантиями этих прав и обязанностей, ответственностью за исполнением возложенных на них обязанностей [7.415].

Граждане обладают равной трудовой правосубъектностью, то есть правом каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии, на свободу от дискриминации в сфере труда, на равные возможности в реализации своих трудовых прав.

Согласно статьи 7 Трудового кодекса никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие - либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к гражданству, общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда. Однако, на практике имеют место попытки со стороны работодателей ограничения трудовой правосубъектности граждан по признаку принадлежности их к определенному полу, возрасту, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения.

Юридические лица правосубъектны, то есть могут быть участниками, в том числе трудовых отношений с момента их государственной регистрации.

Субъект трудового права - работодатель наделяется правовым статусом, который, с одной стороны, конкретно определенно закреплен в законодательстве, с другой стороны, он в ряде случаев зависит от организационно-правовой формы хозяйственной деятельности юридического лица, выступающего в качестве работодателя.

Правовой статус работодателя включает в себя не только права и обязанности в трудовых правоотношениях с работниками, но и ряд полномочий, характеризующих его как субъекта производных от трудовых правоотношений: это способность создавать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, организовать профессиональное обучение и переквалификацию работников, взаимодействовать с государственными органами в вопросах занятости и контроля за соблюдением правил по охране труда и трудового законодательства и др. [8]

На разных исторических этапах менялась экономическая политика, и нормативными актами обособленные подразделения наделялись самостоятельной трудовой правосубъективностью.



До сегодняшнего дня в научной литературе идут споры о том, являются ли самостоятельными субъектами трудового права филиалы и представительства юридического лица. Налоговые органы зачастую отрицают право индивидуального предпринимателя без образования юридического лица осуществлять прием на работу по трудовым договорам. Смысл термина работодатель во всех законах один – субъект, предоставляющий работу наемным работником. Однако некоторые ученые возражали против термина «работодатель» на том основании, что работодателем является и субъект, предоставляющий работу по гражданско-правовому договору.

В.Н. Скобелкин категорически возражает против термина «работодатель», поскольку, по его мнению термину придается разное значение: в одних случаях – это сторона трудового договора, в других – собственник предприятия, в третьих – орган управления предприятием или отдельное должностное лицо. Он полагает, что существуют организации, не являющиеся юридическими лицами, но обладающие правом приема на работу (филиалы и представительства, профсоюзные организации, не желающие проходить регистрацию, и др.).

Нельзя не согласиться со В.Н.Скобелкиным в том, что наименование стороны трудового договора, предоставляющей работу другой стороне, в трудовом праве должно быть четко определено. Представляется, что при этом возможно, а иногда необходимо использовать терминологию других отраслей права, в частности гражданского права. Однако недопустимо, используя терминологию гражданского права, менять смысл, вложенный в эти термины. Кроме того, нельзя не учитывать, что при переходе к рыночной экономике изменилось правовое регулирование экономических отношений, произошла определенная новация термина «юридическое лицо» и совершенно изменились организационно-правовые формы юридических лиц.

В юридической литературе работодательская правоспособность признавалась за филиалами и представительствами юридического лица. «Работодательская правоспособность» может быть присуща и некоторым организациям (например, филиалам и представительствам юридического лица), которые не обладают формальной правоспособностью юридического лица в гражданско-правовом смысле. Они вправе действовать на основании утвержденных положений, имея обособленный фонд оплаты труда, расчетный счет в банке, самостоятельный баланс и вступая от своего имени в качестве работодателя в трудовые правоотношения с гражданами (работниками). Такие организации обычно называют в трудовом праве «фактическими юридическими лицами» [9. 102].

По мнению, Бойченко Т.А. нельзя использовать терминологию гражданского права, вкладывая в нее другой смысл. Ни филиал, ни представительство юридическими лицами (организациями) не являются и могут действовать только по доверенности юридического лица [10.37].

Теперь хотелось бы обобщить вышесказанное. Трудовая правосубъектность – это единство правоспособности и дееспособности участников трудового правоотношения, т.е. способность сторон трудового правоотношения иметь права и нести юридические обязанности. Субъектами трудового правоотношения являются граждане, с другой стороны – организации, но все они должны обладать определенной трудовой правосубъектностью.

Одной из сторон трудового правоотношения являются граждане, принимаемые на работу в порядке найма – работники. В зависимости от объема и характера прав и обязанностей работников, как субъектов трудового права, различается общий и специальный правовой статус. Общий правовой статус включает права и обязанности, вытекающие из Конституции Республики Казахстан и законодательных актов о труде в республике, и являющиеся одинаковыми для всех граждан. Это: право граждан на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии; право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера, а также на социальную защиту от безработицы; на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Не допускается принудительный труд, не иначе как по приговору суда, либо в условиях чрезвычайного или военного положения. Так, вступивший в законную силу судебный приговор, устанавливающий в качестве меры наказания запрещение заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности, тем самым ограничивает на определенный срок трудовую правоспособность лиц, отбывающих такую меру наказания. По административному акту, например, возможно лишение шофера прав вождения автомобиля за те или иные нарушения правил дорожного движения.



Ограничение трудовой правоспособности может иметь временный характер. Полного лишения граждан трудовой правоспособности законодательство не предусматривает.

Трудовое законодательство предусматривает и общие обязанности работников. К ним относятся добросовестный труд, соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к имуществу, выполнение норм труда и т.д. В трудовом праве существует понятие специальной трудовой правоспособности, содержание которой составляет совокупность юридических возможностей вступления в определенные виды (группы) трудовых правоотношений. На работников как субъектов трудовых правоотношений распространяются общие критерии трудовой правосубъектности: возрастной, волевой, социальной.

Возрастной критерий связывает трудовую правосубъектность граждан с наступлением определенного возраста. В трудовом законодательстве минимальный возраст, с которого допускается прием на работу, установлен в 16 лет. В случаях получения среднего образования либо оставления общеобразовательного учебного заведения субъектами трудовых правоотношений могут быть лица достигшие 15 лет, с согласия родителей или опекуна, попечителя. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технический и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14 летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица. Всем гражданам с достижением соответствующего возраста, принадлежит полный объем трудовой способности. Волевой критерий связан с характеристикой состояния волевой способности человека к труду. Душевные заболевания и слабоумие, т.е. изъяны в волевой способности гражданина не позволяют ему осознанно выполнять трудовые функции и контролировать свое поведение.

### Литература

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003.
2. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. – М., 1979.
3. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. – Саратов, 1972.
4. Романкова И.В. Проблемы правового регулирования предпринимательства граждан в Республике Казахстан. – Алматы, 1997.
5. Юридический энциклопедический словарь. – М., 1984.
6. Большой юридический словарь. Под ред. А.Е. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крупских. – М: Инфра-М., 1997.
7. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под ред. А.Д. Зайкина. – М: издательская группа Инфра –М. – НОРМА. 1997.
8. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан. – Алматы: Изд-во КазГЮА. 2000.
9. Российское трудовое право. Учебник. – М., 1997.
10. Бойченко Т.А. Понятие «работодатель» и признаки его трудовой правосубъектности. - // Трудовое право № 3, 2001.