

На правах рукописи

Тимохин Виталий Валерьевич

ПРАВОСУБЪЕКТНОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск - 2003

Работа выполнена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета.

Научный руководитель заслуженный юрист Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор
Лебедев Владимир Максимович

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
Петров Алексей Яковлевич
кандидат юридических наук
Архипова Ольга Анатольевна

Ведущая организация Алтайский государственный университет

Защита состоится 27 ноября в 17 часов на заседании диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном университете по адресу: г. Томск, пр. Ленина, 36, ауд. 307.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан «24 » октября 2003 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Баршипольская Т.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Конституция Российской Федерации 1993 г. провозгласила высшей ценностью человека, его права и свободы, а признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина - обязанностью государства. Трудовое право – право социальной защиты. Оно призвано выполнять одну из главных функций современного гражданского общества – закрепление и обеспечение трудовых прав работника. Правовое регулирование трудовых отношений учитывает интересы не только работников, но и работодателей. Изменение общественных отношений, связанных с переходом к рыночной экономике, повлекло за собой формирование рынка труда и появление таких его участников, как работодатели различных организационно-правовых форм и видов собственности. Трудовое законодательство, сформировавшееся в России в эпоху социалистической системы хозяйствования, до сих пор несет на себе отпечаток прошлых экономических отношений. Оно все еще не обеспечивает осуществление и защиту основных трудовых прав работников и работодателей. Ряд вопросов, влияющих на правовое положение сторон трудового договора, не нашли своего законодательного закрепления. Проблема правового положения субъектов является центральной проблемой любой отрасли права. Особый интерес к ней обусловлен тем, что в науке трудового права нет единого мнения о категориях, определяющих правовой статус субъектов трудового права. Допустимость различных толкований в науке трудового права таких понятий как работодатель, работодательская правосубъектность, основания ее возникновения свидетельствуют о несовершенстве или отсутствии их должного законодательного урегулирования. Эти проблемы остаются актуальными и после принятия Трудового кодекса РФ.

В правотворческой деятельности, в теории трудового, гражданского права остаются нерешенными вопросы, касающиеся регулирования трудовых отношений участников и членов, внесших взносы в имущество корпоративных организаций. В связи с этим представляется достаточно актуальным анализ влияния имущественных связей на правовое положение участников трудовых отношений. Также сохраняется настоятельная потребность в разработке единого учения о субъектах, определении их круга. Законодательное несовершенство, позволяющее неоднозначно толковать возможность применения к трудовым отношениям гражданского законодательства, отсутствие четких механизмов контроля со стороны государства за соблюдением законных трудовых прав работников на практике нередко приводит к произволу

работодателя, когда трудовые отношения под видом «свободы договора» оформляются гражданско-правовыми соглашениями или не оформляются вообще.

В юридической литературе появились предложения о необходимости гражданско-правового регулирования отношений по применению труда в связи с развивающейся свободой предпринимательской деятельности. Представляется, что в данном случае выход за рамки отношений одной отрасли и использование регулятивных возможностей другой недопустимо, так как оно может привести к осложнению выполнения задач, определенных законодателем для каждой из них. В науке трудового права вопросам правового регулирования трудовых отношений в организациях в зависимости от формы собственности был посвящен ряд работ. Однако особенности правосубъектности работодателя в зависимости от его организационно-правовой формы на монографическом уровне специально не исследовались.

Эти и другие вопросы правового регулирования отношений работодателя как субъекта трудового права и обусловили выбор темы диссертации, необходимость ее специального исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования

Целью диссертационного исследования является анализ правосубъектности работодателя, выявление его специфики в рыночных условиях хозяйствования, разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию в этой части действующего законодательства о труде.

Исходя из цели исследования, в диссертации решались следующие задачи:

- уточнить, сформулированное в науке трудового права и законодательстве, понятие «работодатель»;
- раскрыть содержание юридических категорий, характеризующих правосубъектность работодателя, выявить ее содержание;
- установить признаки работодателя как субъекта трудового права, уточнить правовое положение администрации организации в рыночных условиях хозяйствования;
- определить роль «делегирования полномочий» работодателем в правовом регулировании социально-трудовых отношений, исследовать его правовой механизм;
- проанализировать особенности трудовой правосубъектности юридических лиц различных организационно-правовых форм, а также организаций, не обладающих статусом юридического лица;
- разработать рекомендации и предложения для нормотворческих органов по совершенствованию современного законодательства о труде.

Методологическая и теоретическая основа исследования

Методологической основой исследования является диалектический метод познания. В процессе диссертационного исследования также применялись системный анализ, функциональный подход. В процессе работы над диссертацией широко использовался формально-логический метод, а также такие частнонаучные методы как исторический, сравнительно-правовой, статистический.

Теоретическую базу исследования составили труды ученых правоведов: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, Б.К. Бегичева, О.Н. Бухаловского, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, С.А. Иванова, П.Д. Каминской, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, А.В. Мицкевича, В.И. Никитинского, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, Л.А. Сыроватской, А.И. Ставцевой, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Б.Ф. Хрусталева и др.

Научная новизна диссертационного исследования

1. Впервые в науке трудового права проведено монографическое исследование трудовой правосубъектности работодателя в рыночных условиях хозяйствования.

2. Предложено отражающее условия рыночной экономики понятие работодателя.

3. Определены характерные для становления рыночных отношений признаки работодателя. Уточнено понятие хозяйской власти.

4. Раскрыто содержание таких юридических категорий, как организационная обособленность и имущественная самостоятельность, характеризующих правосубъектность работодателя.

5. Уточнено правовое положение администрации работодателя. Комплексно исследован вопрос о понятии и механизме делегирования работодателем своих полномочий наемным работникам.

6. Системно проанализированы особенности трудовой правосубъектности физических лиц и организаций различных организационно-правовых форм.

7. Предложены новые формулировки отдельных статей (их частей) Трудового кодекса РФ, законов «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной ответственностью» и др.

Теоретическая и практическая значимость исследования

В диссертации решены следующие теоретические вопросы: 1) предложено отражающее условия рыночной экономики понятие работодателя; 2) установлены характерные для рыночных условий хозяйствования признаки работодателя; 3) уточнено правовое положение администрации работодателя; 4) комплексно исследован вопрос о понятии и механизме делегирования полномочий наемным работникам; 5) системно проанализированы особенности трудовой правосубъектности физических лиц и организаций различных организационно-правовых форм.

Теоретические выводы и практические рекомендации, изложенные в диссертации, могут быть использованы при совершенствовании действующего законодательства о труде (ст. 83 ТК РФ, ст. 69 закона «Об акционерных обществах», ст. 40 закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» и др.) и практики его применения, а также в процессе преподавания курса трудового права в высших учебных заведениях. По материалам диссертации подготовлен спецкурс для студентов, изучающих трудовое право.

Основные положения, выносимые на защиту

В диссертации сформулированы следующие новые теоретические положения, рекомендации:

1. Предложено понятие работодателя, включающее его существенные признаки, установленные в процессе анализа действующего законодательства и научной литературы. Работодатель – это физическое лицо или организация, находящиеся в трудовых отношениях с наемным работником и обладающие в силу заключенного трудового договора директивной властью.

2. Исследован источник хозяйской власти, ее составные элементы (нормативные, управленческие и дисциплинарные полномочия), механизм ее реализации соответствующими органами работодателя. В трудовом праве работодатель может прибегнуть не только к содействию принудительной силы государственного аппарата, но и воспользоваться хозяйской властью, обеспечив таким образом свое требование, адресованное работнику.

В интересах системного изучения хозяйской власти целесообразно выделять в ее структуре обязательный и факультативные элементы. Обязательным элементом является управленческая власть, факультативными – нормативная и дисциплинарная власти.

Установлена модификация субъектов, обладающих «высшей» хозяйской властью в организации.

3. Определено понятие «работодательская правосубъектность». Трудовая правосубъектность самостоятельной организации в диссертации характеризуется следующими признаками: *организационным* (наличие системы управления позволяет эффективно использовать принадлежащие работодателю полномочия); обособленным имуществом (в том числе денежными средствами), с помощью которого работодатель выполняет обязанности, возлагаемые на него в трудовом и иных, связанных с ним, правоотношениях (*имущественный признак*).

Структурные подразделения организаций могут наделяться трудовой правосубъектностью по решению создавшей их организации. Трудовую правосубъектность структурных подразделений следует считать производной от правосубъектности соответствующего юридического лица.

4. Сформулировано положение о том, что возникновение гражданской правосубъектности является необходимой предпосылкой возникновения трудовой правосубъектности работодателя. Однако данный критерий не является универсальным для всех видов работодателей. Работодательская правосубъектность физических лиц возникает одновременно с приобретением ими полной гражданской дееспособности.

5. Права и обязанности работодателя в отношениях, регулируемых трудовым правом, осуществляются: органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными правовыми актами.

6. В диссертации обосновывается вывод о невозможности применения по отношению к организации-работодателю, ее должностным лицам и наемным работникам гражданско-правовой конструкции представительства. Полномочия работодателя «вниз» по структуре управления передаются в порядке делегирования полномочий, понятие и механизм которого впервые системно исследуется в диссертации по трудовому праву.

7. Предлагается изложить часть 2 статьи 20 Трудового кодекса РФ в следующей редакции: «Работодатель – физическое лицо или организация, вступившее в трудовые отношения с наемным работником и обладающее в силу заключенного трудового договора директивной властью.

Работодателями могут быть: 1) юридические лица; 2) организации, которые в силу специального указания закона могут не приобретать статуса юридического лица, а также обособленные подразделения юридических лиц – с момента их создания в надлежащем порядке; 3) полностью дееспособные физические лица».

Следует также дополнить ч. 1 ст. 83 ТК РФ пунктом «8) утрата дееспособности работодателем – физическим лицом».

8. Для исключения возможности злоупотребления хозяйской властью необходимо дополнить ст. 69 закона «Об акционерных обществах» частью пятой: «Устав акционерного общества может предусматривать, что кандидатуры заместителей единоличного исполнительного органа Общества должны быть одобрены тем же органом, в компетенцию которого входит решение вопроса об образовании исполнительного органа Общества», а ст. 40 закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» - частью пятой аналогичного содержания.

9. Сформулированы предложения по совершенствованию законодательного оформления права работников на участие в управлении организацией. Разработан перечень вопросов, по которым работодатель обязан представлять информацию коллективу работников.

10. Признаки трудовой правосубъектности всех организаций находят свое закрепление в законодательных актах, регулирующих их деятельность. Организационный признак содержится в законодательстве в виде требований, предъявляемых к системе высших органов управления той или иной организации. Следующие ступени управления закрепляются в локальных нормативных правовых актах самой организации, исходя из требований применяемого технологического процесса и иных особенностей деятельности конкретной организации. Имущественный критерий правосубъектности работодателя закрепляется в форме минимально необходимого размера уставного капитала (фонда), достаточного, по мнению законодателя, для нормальной организации процесса труда и гарантирования интересов наемных работников.

Апробация результатов исследования

Работа подготовлена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета. Ее результаты доложены на региональных конференциях в 2001-2003гг., в ТГУ, ТГПУ. Основные положения диссертации отражены в опубликованных автором статьях.

Структура диссертации

Архитектоника работы определяется целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих восемь параграфов, а также списка использованного нормативного материала и литературы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, определяется ее цель и задачи, методологические и теоретические основы, кратко формулируется сущность проблемы, новизна полученных результатов, положения, выносимые на защиту, их теоретическая и практическая ценность, характеризуется апробация диссертационной работы, ее структура.

Первая глава «Работодатель как субъект трудового права» включает три параграфа. В *первом параграфе «Понятие работодателя»* излагается сущность экономических отношений, складывающихся между работодателем и наемным работником. Сам термин «работодатель» в гуманитарных науках трактуется неоднозначно. В теории и на практике работодателем называют того, кто предоставляет работу, нанимает рабочую силу. В некоторых работах исследователи, понимая под работой действующую способность к труду или продукты труда, высказывают мнение о том, что работодателем является сам работник. С позиции трудового права под работодателем точнее понимать лицо, нанимающее рабочую силу.

В диссертации приводятся и оцениваются многочисленные трактовки понятия «работодатель». Исходя из того, что определение должно содержать лишь существенные признаки явления, диссертант предлагает отказаться от указания на сферу применения наемного труда. Кроме того обосновывается вывод о невозможности использования в законодательстве метода перечисления для определения круга тех субъектов, которые включаются в категорию «работодатель». Достаточным будет указание на то, что работодателем могут быть физические лица и организации.

По мнению диссертанта, работодателем является субъект, состоящий в трудовых правоотношениях с наемным работником. Отличительным признаком работодателя является наличие у него власти по отношению к наемному работнику. По традиции в хозяйской власти работодателя выделяется три составных элемента: управленческая, нормативная и дисциплинарная власти. Пользуясь каждой из них, работодатель решает специфические задачи организации, а их совокупность служит достижению одной цели – оптимальному управлению трудом нанятых работников и как следствие – достижению наилучших хозяйственных (экономических, социальных) результатов.

Термин «хозяйская власть» не следует понимать только как «всевластие хозяина». Это словосочетание имеет очевидную негативную окраску. В действительности над личностью работника у работодателя никакой власти не возникает. Работодатель по действующему законодательству о труде получает определенные полномочия в основном в сфере распоряжения, использования рабочей силы нанятого им лица. На

наш взгляд, следует отказаться от определения власти по ее носителю (хозяину). Названную власть точнее называть директивной. Используя ее работодатель не только управляет процессом производства, но и осуществляет за ним соответствующий контроль. Все три ее составных элемента служат в конечном счете общей цели – эффективному управлению трудом.

С учетом изложенного предлагается следующее определение термина «работодатель» - это физическое или юридическое лицо (организация), находящееся в трудовых отношениях с наемным работником и обладающее в силу заключенного трудового договора директивной властью.

Рассматривая структуру власти работодателя плодотворно выделять обязательный (необходимый) и факультативные ее элементы. Во всех случаях жизнедеятельности организации работодатель использует управленческие полномочия. Изучение нормотворческой практики организаций, особенно основанных на частной форме собственности на средства производства, показывает, что в них нередко не заключаются коллективные договоры, отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, не разрабатываются должностные положения и инструкции. Стало быть, работодатель не всегда применяет свои нормативные полномочия, управляя трудом нанятых им работников.

Если управленческая власть обеспечивает сам процесс труда, его организацию, осуществление, контроль за деятельностью нанятых работников, то дисциплинарная власть в системе хозяйской власти выполняет прежде всего функцию обеспечения управленческой власти. Она не может существовать сама по себе, вне связи с управленческой властью. В этом смысле дисциплинарная власть является вспомогательной, дополнительной. Отсюда и ее роль в обеспечении жизнедеятельности организации, в выполнении возложенных на работодателя, его представителей обязанностей. Работодатель не может уклониться от выполнения своих управленческих обязанностей, поскольку это негативно отразится на результатах работы организации. На фоне этого обязанность работодателя – применить дисциплинарную власть – представляется факультативной. Это скорее всего право работодателя, которым он может воспользоваться в ряде случаев по своему усмотрению, с учетом субъективной оценки эффективности применения к конкретному работнику мер дисциплинарной или материальной ответственности.

В реализации директивной власти в зависимости от вида организации могут участвовать и наемные работники. В хозяйственных обществах «высшая» директивная власть принадлежит его участникам (учредителям). В народном предприятии – работникам, которые

одновременно являются акционерами этого предприятия. Необходимо отметить, что в зависимости от степени участия работников в управлении организацией, может быть три модели соотношения полномочий собственника имущества и коллектива работников. Во-первых, приоритет в решении тех или иных вопросов может принадлежать собственнику; во-вторых, собственник и трудовой коллектив могут обладать паритетными правами; в-третьих, работники могут обладать преимуществом в решении важнейших вопросов жизни организации.

Во втором параграфе «Правосубъектность работодателя» проанализированы теоретические вопросы работодательской правосубъектности.

В диссертации работодательская правосубъектность определяется как признаваемая государством способность организаций и физических лиц иметь, а посредством вступления в трудовые или связанные с ними правоотношения приобретать, осуществлять права и обязанности, а также иметь и осуществлять такие, предусмотренные трудовым законодательством права и обязанности, которые для своей реализации не требуют вступления в правоотношения. Примером таких прав может служить право работодателя принимать локальные нормативные акты (см. ст. 22 ТК РФ).

В диссертации обосновывается вывод, что трудовая правосубъектность коллективного субъекта права характеризуется организационным и имущественным признаками. Последний из них предлагается раскрывать не традиционным указанием на наличие фонда оплаты труда и иных фондов, а на обособленное имущество (средства производства, денежные средства, другое имущество). Оно позволяет работодателю не только рассчитываться с работниками за результаты труда, но и выполнять иные обязанности в трудовом и связанных с ним правоотношениях. При этом подчеркивается важность использования конкретных видов имущества по целевому назначению.

Некоторые авторы считают, что для возникновения трудовой правосубъектности организации необходимо наличие у нее способности самостоятельно нести ответственность и выступать от своего имени в суде в качестве истца или ответчика. Теоретический анализ этого вопроса показал, что не правомерно связывать наличие трудовой (материальной) правосубъектности с обладанием лицом правосубъектностью процессуальной. Судебная процедура защиты трудовых прав рассчитана на случаи их нарушения (неисполнения, ненадлежащего исполнения) в материальном правоотношении и не всегда является обязательной. Способностью от собственного имени и в своем интересе выступать в суде обладают юридические лица. Однако по ГПК РСФСР организации не

юридические лица не могли выступать стороной имущественного спора. В соответствии со ст. 36 ГПК РФ 2002 года гражданская процессуальная правоспособность признается за всеми организациями, пользующимися согласно законодательству Российской Федерации правом на судебную защиту прав, свобод и законных интересов. Согласно ст. 37 ГПК РФ гражданская процессуальная дееспособность принадлежит всем организациям. Таким образом, в современный период любая организация может быть стороной судебного процесса по спору, возникшему из трудовых правоотношений.

В диссертации обосновывается вывод, что нельзя рассматривать в качестве определяющих признаков трудовой правосубъектности организации: наличие у нее прав приема и увольнения работников; устава предприятия; возможности предоставления работы (наличие объема работы); права самостоятельно разрабатывать структуру и штаты; территориальной обособленности (для структурных подразделений организаций).

Диссертант присоединяется к мнению тех ученых, которые считают, что трудовая правосубъектность структурных подразделений организаций имеет производный характер. Руководитель обособленного подразделения может самостоятельно осуществлять право приема и увольнения работников только в случае, если оно предоставлено ему положением о структурном подразделении и доверенностью. В этом смысле можно говорить, что обособленные подразделения «наделяются» трудовой правосубъектностью по решению создавшей их организации.

Трудовая правосубъектность юридических лиц возникает с момента их государственной регистрации, а организаций, которые в соответствии с законом могут не приобретать такого статуса, – с момента создания в установленном порядке.

До принятия Трудового кодекса ГК РФ содержал лишь косвенное указание на работодательскую правосубъектность индивидуальных предпринимателей. В случае признания его банкротом за счет принадлежащего ему имущества производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (ст. 25 ГК РФ). Таким образом, ГК РФ подразумевает наличие работодательской правосубъектности у индивидуального предпринимателя. К предпринимателям Налоговый кодекс РФ относит частных нотариусов, частных охранников, частных детективов (ст. 11). К этой категории можно отнести также адвокатов, глав крестьянских (фермерских) хозяйств. Деятельность названных лиц регистрируется и/или лицензируется. Специальное законодательство прямо предусматривает, что названные субъекты обладают работодательской правосубъектностью.

Изложенное позволяет сделать вывод, что работодательская правосубъектность физических лиц, использующих наемный труд без цели извлечения прибыли, возникает одновременно с их гражданской правосубъектностью. Индивидуальные предприниматели (и приравненные к ним лица) получают возможность нанимать работников с момента государственной регистрации.

За рубежом по общему правилу условием трудовой правосубъектности работодателя – физического лица – является достижение гражданского совершеннолетия и наличие у него дееспособности.

С учетом изложенного необходимо ч. 3 ст. 20 Трудового кодекса РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель – физическое лицо или организация, вступившее в трудовые отношения с наемным работником и обладающее в силу заключенного трудового договора директивной властью».

Работодателями могут быть: 1) юридические лица; 2) организации, которые в силу специального указания закона могут не приобретать статуса юридического лица, а также обособленные подразделения юридических лиц – с момента их создания в надлежащем порядке; 3) полностью дееспособные физические лица».

Следует также дополнить ч. 1 ст. 83 ТК РФ основанием расторжения трудового договора, а именно пунктом «8) утрата дееспособности работодателем – физическим лицом».

В третьем параграфе «Права и обязанности работодателя. Делегирование как способ распределения прав и обязанностей работодателя в организации» рассматриваются права и обязанности работодателя, дается их классификация. Права работодателя с учетом юридических условий их реализации диссертантом объединяются в следующие группы: во-первых, права, об осуществлении которых решение принимает работодатель самостоятельно; во-вторых, права, применяемые работодателем с согласия иного субъекта; в-третьих, права, о реализации которых работодатель обязан сообщить определенным органам или лицам; в-четвертых, права, применение которых возможно лишь с учетом мотивированного мнения другого субъекта.

Каждый вид правоотношений характеризуется специфическими правами и обязанностями, поэтому их можно также делить на группы в зависимости от того правоотношения, в котором они возникают. Права и обязанности работодателя по: а) организации труда и управлению трудом; б) по трудоустройству у данного работодателя; в) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; г) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров

и соглашений; д) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом формах; е) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; ж) надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); з) разрешению трудовых споров.

Права и обязанности, принадлежащие работодателю, по объекту (понимая под ним то благо, на которое направлены действия субъектов) можно классифицировать на имущественные и неимущественные. Последние, в свою очередь, подразделяются на нормативные, информационные, организационно-управленческие, дисциплинарные.

Права и обязанности работодателя в отношениях, регулируемых трудовым правом, осуществляются: органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами. Нередко, говоря о реализации тех или иных прав, ученые, законодатель употребляют термин «представитель». Автор присоединяется к мнению тех ученых, которые считают, что в трудовом праве нет оснований для становления и развития института представительства. Трудовое правоотношение и иные непосредственно связанные с ним отношения не допускают возможности замены субъектов. Более правильным представляется использование термина «делегирование». Под делегированием в трудовом праве следует понимать опосредованную локальными нормативными правовыми актами передачу части (в исключительных случаях – всех) полномочий конкретного руководителя «вниз по лестнице управления» наемным работникам в целях оптимизации работы организации.

Делегирование полномочий может происходить в порядке *функционального разделения труда и децентрализации управления*. Первое предполагает деление персонала на функционально однородные группы. Каждая из них выполняет свою (особую) роль в осуществлении производственного процесса (деятельности организации). Организационную структуру работодателя можно представить в виде системы должностей (основных штатных единиц) организации. Каждая должность характеризуется совокупностью прав, обязанностей, ответственности и выполняемыми функциями. Как внешние, так и внутренние волевые акты организации могут исходить от руководителя, первого лица организации (директора и т.п.). Все остальные должностные лица составляют рабочий аппарат, действующий под руководством

руководителя и по его поручению. В крупных организациях невозможно эффективно использовать все полномочия работодателя одному руководителю. В силу этого он вынужден передавать часть своих полномочий подчиненным лицам. Перераспределение полномочий может происходить подобным образом вплоть до низшего звена руководства (тех лиц, которые имеют в подчинении только работников-исполнителей). Функциональное разделение труда имеет место в любой крупной и средней организации. Оно зависит не только от численности работников, но и от структуры организации. Делегирование полномочий оформляется системой локальных нормативных правовых актов (устав организации, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, нормативные приказы).

Децентрализация управления применяется для создания менее формализованной структуры организации. Полная централизация управления в крупной организации в принципе невозможна. Определенная самостоятельность составляющих ее структурных подразделений вызвана различными условиями, целями, задачами их функционирования. Средством децентрализации управления является делегирование полномочий наемным работникам.

Делегирование полномочий при децентрализации управления может быть временным (на более или менее длительный срок) или для решения конкретной задачи (полномочия прекращаются с ее решением). Изменение, совершенствование структуры организации влечет и передачу, перераспределение управленческих полномочий. Этот процесс обычно оформляется системой локальных нормативных правовых актов, их изменением и принятием новых. Когда речь идет о формировании оптимальной структуры организации более предпочтительными являются положения о подразделениях и должностные инструкции. Делегирование полномочий для решения конкретной задачи лучше оформлять нормативным приказом соответствующего руководителя.

Вторая глава «Трудовая правосубъектность организаций» включает пять параграфов. Первый параграф посвящен анализу трудовой правосубъектности хозяйственных обществ.

Трудовая правосубъектность хозяйственных обществ определяется Трудовым кодексом РФ, законами «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной ответственностью». Организационный критерий закрепляется в виде требований к системе органов управления обществом. Имущественный критерий – в форме минимального количества имущества, определяемого в стоимостном выражении и необходимого для создания материальной базы деятельности организации и гарантирования требований кредиторов. При этом законодательство не

содержит специальных указаний относительно видов имущества, которыми должно располагать общество. С точки зрения трудового права первостепенное значение для характеристики имущественного критерия имеют средства производства, денежные средства и иное имущество, необходимое для выполнения работодателем лежащих на нем обязанностей.

Трудовые отношения в хозяйственных обществах регулируются как трудовым, так и гражданским законодательством. Гражданское законодательство содержит нормы, влияющие на регулирование трудовых отношений руководителей хозяйственных обществ. Диссертант считает, что договор с руководителем хозяйственного общества является трудовым. Сторонами этого договора выступают руководитель в качестве работника и общество в качестве работодателя. Законодательство не содержит четкого ответа на вопрос о том, кто действует от имени организации в трудовых отношениях с ее руководителем. В акционерных обществах образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров. Однако уставом общества решение этих вопросов может быть отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Такой порядок формирования исполнительных органов применяется достаточно часто. Он позволяет оперативно решать вопросы избрания и прекращения полномочий указанных органов, а также экономить значительные средства, которые были бы израсходованы на подготовку и проведение общего собрания акционеров. Договор с руководителем от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом уполномоченным советом.

В отличие от закона «Об акционерных обществах», закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» предусматривает, что исполнительные органы общества с ограниченной ответственностью формируются на срок, определенный уставом общества. Обращает на себя внимание то, что в уставах действующих обществ с ограниченной ответственностью закрепляются разные сроки деятельности руководителей – от одного года до десяти лет. Трудовой кодекс РФ допускает заключение срочных трудовых договоров на срок не более пяти лет. Видимо, в отношении руководителей организации из этого общего правила следует сделать исключение. В течение даже пятилетнего срока руководитель не всегда может выполнить взятые на себя по договору обязательства, например, существенное улучшение результатов работы организации. Следует предоставить сторонам такого трудового договора определенную свободу в установлении срока его действия, определяемого

программой будущего руководителя и временем необходимым для ее реализации.

В законодательстве вопрос о том, кто в качестве работодателя определяет содержание трудового договора, заключаемого между единоличным исполнительным органом и обществом, остается неурегулированным. Его вполне может разрешить совет директоров на своем заседании, если такое решение отнесено к компетенции Совета. Целесообразно с практической точки зрения включить примерную форму трудового договора с руководителем в качестве приложения в Положение о единоличном исполнительном органе.

Единоличный исполнительный орган общества в некоторых случаях может своим приказом временно делегировать принадлежащие ему полномочия другому лицу. Такое лицо получает право не только руководить внутренней деятельностью общества, но и заключать сделки, выдавать доверенности и осуществлять иные полномочия. Акционеры (участники) общества не могут повлиять на выбор лица, исполняющего обязанности руководителя. Однако его деятельность может нанести существенный вред их правам и охраняемым законом интересам. С учетом изложенного следует предусмотреть в уставе хозяйственного общества правило об обязательном одобрении кандидатур заместителей руководителя органом, представляющим интересы участников (акционеров) общества. С этих позиций целесообразно дополнить ст. 69 закона «Об акционерных обществах» частью пятой: «Устав акционерного общества может предусматривать, что кандидатуры заместителей единоличного исполнительного органа Общества должны быть одобрены тем же органом, в компетенцию которого входит решение вопроса об образовании исполнительного органа Общества»; а ст. 40 закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» частью пятой аналогичного содержания.

Необходимо закрепить в российском законодательстве правовую основу для представления интересов работников в наблюдательных советах хозяйственных обществ. Система участия работников в управлении организацией уже давно существует в странах с развитой рыночной экономикой, например в Германии. В этом случае существенно снижается социальная напряженность на предприятиях и обеспечивается реальное участие трудящихся в управлении организацией. Для достижения этих целей следует внести изменения в действующее законодательство. А именно дополнить ст. 66 Федерального закона «Об акционерных обществах» частью пятой: «Наемные работники Общества вправе направлять в совет директоров (наблюдательный совет) своих представителей. Такие представители имеют права и несут обязанности

наравне с членами совета директоров (наблюдательного совета), избранными акционерами. При числе занятых до одной тысячи представители работников не могут составлять более 15 процентов состава совета директоров (наблюдательного совета). При числе занятых от тысячи до пяти тысяч – не более одной трети состава совета директоров (наблюдательного совета). Если в Обществе занято свыше пяти тысяч работников или оно является градообразующим, представители работников могут составлять до половины состава совета директоров (наблюдательного совета).

Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников на один год и могут переизбираться неограниченное количество раз.

Представители работников действуют, как правило, на безвозмездной основе, за исключением компенсации расходов, связанных с исполнением ими функций членов совета директоров (наблюдательного совета) Общества».

Нормы аналогичного содержания следует внести в ч. 2 ст. 32 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Во втором параграфе рассматривается трудовая правосубъектность акционерных обществ работников (народных предприятий). Специфика ее организационного критерия находит свое закрепление в законе «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» в виде общих требований к системе высших органов управления народным предприятием. Органы управления формируются акционерным обществом работников самостоятельно, исходя из технологии производства и иных особенностей деятельности конкретного предприятия. Имущественный критерий трудовой правосубъектности акционерных обществ работников (народных предприятий) закрепляется в виде правовых требований к определенному размеру уставного капитала, исчисляемого в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда.

Идея народного предприятия возникла как одно из средств разрешения известного противоречия между трудом и капиталом – общественным характером труда и частной формой присвоения его результатов, и как следствие преодоления растущей незаинтересованности работников в достижении высоких результатов деятельности организацией в целом. Особенностью народных предприятий является то, что работники широко участвуют в управлении. Это проявляется в разных формах, основными из которых являются следующие: 1) участие в собрании акционеров, где решаются наиболее важные вопросы жизни предприятия. Тем самым работники обеспечены информацией о состоянии дел организации; 2)

участие в назначении собственных руководителей, что существенно повышает легитимность принимаемых ими решений. При избрании руководителей применяется не свойственный обычным акционерным обществам принцип: «один акционер – один голос»; 3) участие в решении вопроса о распределении доходов предприятия. Заинтересованность работников в достижении высоких результатов деятельности такого общества обеспечивается не только выплатой заработной платы, но и дивидендов по акциям, которые полностью зависят от рентабельности предприятия.

В диссертации делается вывод, что при прочих равных условиях акционерные общества работников являются эффективной организационно-правовой формой юридического лица. Только в народных предприятиях есть все необходимые механизмы для повышения заинтересованности рядовых работников в результатах их труда, формировании хозяйственного отношения к труду. Это осуществляется путем приобщения работников к участию в управлении собственностью и распределении прибыли предприятия. Народные предприятия воплощают более высокий тип социальной справедливости, чем тот, который свойственен американской системе ЭСОП. ESOP – Employee Stock Ownership Plan (англ.) – план создания акционерной собственности работников. В соответствии с этим планом работники получают возможность стать обладателями акций компаний, в которых они работают, без затрат личных средств (за счет доходов компании). Система ЭСОП предполагает значительное экономическое неравенство. Среди рабочих – совладельцев одной фирмы оно обусловлено различиями в оплате труда и стаже их работы на данном предприятии.

В третьем параграфе анализируется правовое положение государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Закон «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» закрепляет признаки трудовой правосубъектности этих организаций. Организационный признак раскрывается указанием на руководителя предприятия и возможность формирования в унитарном предприятии совещательных органов при руководителе в случаях указанных в нормативных правовых актах. Имущественный признак определяется указанием на то, что размер уставного фонда государственного предприятия должен быть не менее 5000, а муниципального – не менее 1000 минимальных размеров оплаты труда. При этом законодательство также не определяет долевое соотношение между средствами производства и иным имуществом, в том числе и средствами, расходуемыми на оплату труда наемных работников.

Государственное или муниципальное предприятие того или иного вида создается для решения задач, указанных в законе. Собственник имущества такого предприятия самостоятельно назначает его руководителя. При этом законодатель наибольшее внимание уделяет регулированию вопросов деятельности руководителя (от правил назначения до оснований и порядка освобождения от должности). При детальном исследовании правового положения руководителя унитарного предприятия диссертант приходит к выводу о наличии пробелов в законодательном регулировании положения руководителя государственного предприятия. Так, в нормативных актах недостаточно четко решается вопрос об определении доли прибыли предприятия, подлежащей выплате его руководителю.

Внутренняя структура органов управления на предприятии зависит от его типа, технологии производства, объема выпускаемой продукции, оказываемых услуг, количества структурных подразделений. Система органов управления унитарного предприятия должна включать наряду с руководителем еще общее собрание работников и совет предприятия. Законодательство допускает создание в унитарных предприятиях совещательных органов (ученые, педагогические, научные, научно-технические советы и другие). Уставом унитарного предприятия должны быть определены их структура, состав и компетенция. Участие в таких органах обеспечит работников информацией о состоянии дел организации, ориентирует их на повышение производительности труда, повысит легитимность принимаемых руководством решений.

Трудовое законодательство закрепляет право работников на участие в управлении организацией. Государственная форма собственности не несет в себе каких-либо пределов предоставления трудовым коллективам права решать те или иные экономические или социальные вопросы функционирования и развития предприятия. Единственным ограничителем в условиях государственной собственности должна быть возможность принимать таким путем оптимальные решения. Эта возможность определяется, во-первых, положением данного производственного звена в системе общественного производства. Во-вторых, уровнем сознательности и компетентности коллектива. Если характер и сложность вопроса таковы, что работники не могут принять по нему правильного решения, то последнее должно приниматься специалистами, а не трудовым коллективом. С учетом этого представляется возможным наделить собрание работников государственного предприятия правом вносить на рассмотрение руководителя предложения о перспективных направлениях деятельности организации, об изменении структуры предприятия, об использовании на нужды трудового коллектива фондов и резервов (если таковые имеются). Кроме того, на общем собрании работники могут быть

проинформированы об итогах конкурса на должность руководителя предприятия, итогах его аттестации, а также получать информацию о состоянии дел организации в целом.

Совет унитарного предприятия, действуя на постоянной основе, в отношениях с работодателем может взять на себя реализацию права на внесение предложений по оптимизации работы предприятия с учетом интересов трудового коллектива и выполнение совещательных функций. С другой стороны, совет имеет возможность регулярно докладывать работникам об экономическом положении организации.

В диссертации предлагается внести изменения в Трудовой кодекс РФ, которые позволят создать механизмы реализации обязанности работодателя по предоставлению информации и права работников на управление организацией.

В *четвертом параграфе* исследуется трудовая правосубъектность производственных кооперативов. Организационный и имущественный признаки трудовой правосубъектности кооперативов определяются, наряду с законодательством о труде, законами о кооперативах. Законы о кооперативах содержат правила формирования и деятельности их органов управления, а также требования предъявляемые к имуществу кооператива. Кроме того, действующее законодательство содержит ограничения работодательской правосубъектности производственных кооперативов по сравнению общими правилами. В соответствии с законом «О производственных кооперативах» средняя за отчетный период численность наемных работников в кооперативе не должна превышать 30 процентов численности членов кооператива. Предусмотренные ограничения не распространяются на работы, выполняемые по заключенным кооперативом с гражданами договорам подряда и иным договорам, регулируемым гражданским законодательством, а также на сезонные работы. Однако эти ограничения в некоторых случаях нарушаются. Так, в сельскохозяйственных производственных кооперативах может быть занято значительное число наемных работников, поскольку большая часть работ в этой отрасли носит сезонный характер. Кроме того, закон «О сельскохозяйственной кооперации» содержит ограничения по выбору работодателем техпроцесса. Так, более 50 процентов объема производимой продукции сельскохозяйственного кооператива должна составлять сельскохозяйственная продукция, для рыболовецкого колхоза доля рыбной продукции и водных биоресурсов должна быть более 70 процентов. При этом не менее половины объема работ в сельскохозяйственном производственном кооперативе должно выполняться его членами.

В кооперативах органы управления избираются членами кооператива, что является их несомненным преимуществом. Кроме того, в кооперативе каждый его член путем голосования принимает участие в формировании решений по важнейшим хозяйственным вопросам. С учетом законодательных ограничений на применение наемного труда, большинство тружеников кооператива реально участвуют в управлении. В этом отношении производственные кооперативы и народные предприятия имеют много общего.

Законодательство по-разному регулирует труд членов кооператива и наемных работников. Согласно ст. 19 закона «О производственных кооперативах» трудовые отношения наемных работников в кооперативе регулируются законодательством о труде Российской Федерации. Труд членов кооператива регулируется законом «О производственных кооперативах», иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и ее субъектов, а также уставом кооператива. Согласно названному закону работники и члены кооператива уравниваются в правах по охране труда, социальному обеспечению и т.п. Примечательно, что закон «О сельскохозяйственной кооперации» содержит иные правила. Так, в соответствии со ст. 40 не допускается установление условий, ухудшающих положение работников и членов производственного кооператива по сравнению с законодательством о труде Российской Федерации (минимальный размер оплаты труда, продолжительность отпуска и другие). Из анализа содержания указанной статьи можно сделать вывод, что если уставом сельскохозяйственного кооператива, иными локальными нормативными актами не установлены какие-либо особенности в отношении регулирования труда работающих членов кооперативов, то к ним должны применяться нормы трудового права. Иными словами, законодатель предоставляет сельскохозяйственным кооперативам возможность, учитывая особенности труда их членов, создать свою систему организации и оплаты труда. В тех же случаях, когда кооператив этой возможностью не воспользуется, действует Трудовой кодекс РФ.

Сравнивая перечисленные права и обязанности члена кооператива с правами и обязанностями наемного работника, можно обнаружить много общего. Например, праву члена кооператива участвовать в производственной или иной хозяйственной деятельности кооператива в определенной мере соответствует право наемного работника на предоставление ему работы. Право получать оплату за свой труд имеется как у работника, так и у членов кооператива, принимающих личное трудовое участие в деятельности кооператива. Члены кооператива обязаны участвовать в деятельности кооператива личным трудом, а наемные

работники – выполнять оговоренную договором трудовую функцию. Все работающие в кооперативе должны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Таким образом, положение члена кооператива, принимающего личное трудовое участие в его деятельности сходно с положением наемного работника. А это означает, что правовое положение работодателя и кооператива (в отношениях со своими членами) во многом совпадает. В диссертации предлагается распространить трудовое законодательство на членов кооператива, участвующих личным трудом в его деятельности.

Также обосновывается необходимость привести в соответствие оба закона о кооперативах, предоставив членам производственных и сельскохозяйственных производственных кооперативов равные права. В Части Четвертой Трудового кодекса РФ можно предусмотреть специальную главу, посвященную особенностям регулирования труда членов производственных кооперативов. Для этого в действующем законодательстве уже накоплен необходимый объем норм права, а также практика их применения.

В пятом параграфе дан анализ трудовой правосубъектности некоммерческих организаций. Гражданский кодекс РФ допускает создание юридических лиц, являющихся некоммерческими организациями, в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), финансируемых собственником учреждений, благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом. Создание объединений коммерческих и (или) некоммерческих организаций возможно в форме ассоциаций и союзов. Кроме того, деятельность некоммерческих организаций того или иного вида детально регламентируется специальными законодательными актами, которые определяют в том числе и признаки их трудовой правосубъектности. Однако в некоторых случаях отсутствует прямое законодательное регулирование вопросов трудовой правосубъектности тех или иных некоммерческих организаций. В такой ситуации установить наличие организационного и имущественного признаков трудовой правосубъектности можно лишь прибегнув к систематическому толкованию норм специальных законов.

Трудовое законодательство действует в отношении работников всех некоммерческих организаций. Это правило содержится не только в ст. 11 ТК РФ, но и в специальных законах, регулирующих деятельность некоммерческих организаций того или иного вида.

Диссертант приходит к выводу, что профессиональный союз, не имеющий статуса юридического лица, не может быть работодателем. Организационный признак трудовой правосубъектности у такого

профсоюза безусловно есть. Однако у него может не быть имущества, необходимого для выполнения части обязанностей в трудовом правоотношении. Согласно закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель обязан предоставить профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи. Таким образом, профсоюз может выполнить часть своих работодательских обязанностей за счет чужого имущества. Однако, рассчитаться с работниками за их труд профсоюзу, не имеющему статуса юридического лица, сложнее. В случае отсутствия денежных средств невозможно погашение долгов перед работниками за счет иного имущества, так как его может просто не быть. Можно, конечно, использовать для этих целей членские взносы работников, объединенных в профсоюз. Однако до этого членские взносы должны быть аккумулированы на счете в учреждениях банка. Проще всего это сделать профсоюзу, зарегистрированному в качестве юридического лица. Подразделения такого профсоюза могут быть «наделены» им работодательской правосубъектностью и обеспечены достаточным имуществом для ее реализации.

В отношении некоторых некоммерческих организаций законодательство содержит ограничения их работодательской правосубъектности. Например, благотворительная организация (фонд) не вправе тратить на оплату труда административно-управленческого персонала более 20 процентов финансовых средств, расходуемых этой организацией за финансовый год. Данное ограничение не распространяется на оплату труда лиц, участвующих в реализации благотворительных программ.

В зависимости от вида некоммерческой организации труд наемных работников может быть организован по-разному. В общественных объединениях с работниками, как правило, заключаются трудовые договоры на срок, не превышающий срока полномочий тех органов, для обеспечения деятельности которых они принимаются. В наибольшей степени работники участвуют в управлении образовательным учреждением, а собственник имущества такой организации практически отстранен от управления ею. Другие организации (например учреждения здравоохранения) лишены права определять свою штатную численность и структуру, даже в пределах денежных средств выделенных на их содержание из соответствующих бюджетов. Таким образом, работодательская правосубъектность некоторых некоммерческих организаций известным образом ограничена по сравнению с общими правилами, что позволяет предположить необходимость дополнения Части

Четвертой Трудового кодекса нормами, учитывающими особенности применения труда в той или иной некоммерческой организации, как это уже было сделано в отношении религиозных организаций.

Основные положения диссертации изложены в следующих опубликованных автором работах:

1. Работодатель как субъект трудового права // Российское правождение на рубеже веков: трибуна молодого ученого: Сб. статей / Под ред. В.А. Уткина. Томск, 2002. С. 77-80.

2. Имущественный признак работодателской правосубъектности // Историко-культурное развитие Западной Сибири в XVII-XX в.в.: Материалы научной конференции, посвященной 70-летию исторического факультета Томского государственного педагогического университета / Под ред. В.П. Бойко. Томск, 2002. С. 285-289.

3. Правовое регулирование отношений работодателя и руководителя организации // IV Сибирская школа молодого ученого: Материалы VII международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (17-19 декабря 2001 г.). Т. 4. Ч. 1: История и правождение. Томск, 2002. С. 169-174.

4. Система органов управления государственным предприятием // Актуальные вопросы формирования правовой системы России: Сборник материалов региональной научно-практической конференции. Томск, 2003. С. 157-163.