


На правах рукописи



**Каплун Екатерина Васильевна**

**ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ РАБОДАТЕЛЕМ  
СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ:  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

Специальность 12.00.05. – трудовое право;  
право социального обеспечения

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Пермь – 2005

Работа выполнена в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова

Научный руководитель доктор юридических наук, профессор  
**ЛУШНИКОВА Марина Владимировна**

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, доцент  
**ЧУЧА Сергей Юрьевич**  
кандидат юридических наук, старший преподаватель  
**ШАХАЕВ Максим Владимирович**

Ведущая организация **Ивановский государственный университет**

Защита диссертации состоится 25 октября 2005 года в 12-00 на заседании диссертационного совета К.212.189.03. в Пермском государственном университете по адресу: 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Пермского государственного университета

Автореферат разослан «24» сентября 2005г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат юридических наук доцент



**Ю.В. Васильева**

2006-4  
14517

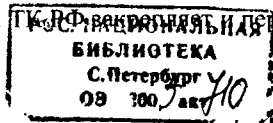
2176925

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Значительное место в науке трудового права занимает исследование правового статуса работодателя (Н.Г. Александров, Т.А. Бойченко, Л.В. Гершанок, В.В. Глазырин, М.А. Драчук, Д.Р. Дубинский, М.А. Жильцов, Г.В. Казакова, М.П. Карпушин, Л.А. Крутова, А.М. Куренной, М.В. Лушникова, А.С. Пашков, Л.С. Таль, Е.Б. Хохлов, Н.В. Черных и др.). Указанные исследования «строятся» по сложившимся традициям. Особое внимание в них уделяется изучению понятий «работодатель», «хозяйская власть», «работодательская правосубъектность», определению моментов возникновения и прекращения работодательской правосубъектности, видов работодателей, их органов управления, характеристике основных прав и обязанностей работодателей, отдельным вопросам их реализации.

Между тем, за пределами научных исследований остается проблема осуществления прав работодателем. В частности, требуют теоретического осмысления проблемы, касающиеся понятия «права работодателя», разграничения регулятивных и охранительных, объективных и субъективных прав работодателя, соотношения прав, свобод и законных интересов работодателя, понятия осуществления работодателем прав и другие.

Актуальность этой темы вызвана также и изменениями в трудовом законодательстве РФ. Прежде всего, необходимо учитывать, что законодатель на современном этапе стремится защитить права и интересы не только работника, как более слабой в экономическом отношении стороны, но и работодателя. В связи с этим отметим, что впервые в Трудовом Кодексе РФ 2001 г (далее – ТК РФ) в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений предусмотрено установление государственных гарантий по обеспечению прав работодателей и осуществление государственного надзора за их соблюдением (статья 2 ТК РФ).



прав и обязанностей работодателя (статья 22 ТК РФ), а также процедуру осуществления большинства прав работодателя. Несмотря на это, в трудовом законодательстве РФ не решенным остается целый ряд вопросов. Так, принципиально новой для трудового права, требующей детальной разработки, является проблема юридических гарантий прав работодателя. С одной стороны, законодатель указывает на государственные гарантии прав работодателя, с другой, в иных статьях ТК РФ непосредственно их не предусматривает. До настоящего времени не подвергались глубокому анализу вопросы о принципах и пределах осуществления работодателем принадлежащих ему прав.

Всем вышеизложенным предопределен выбор темы настоящего диссертационного исследования. По нашему убеждению, к рассмотрению проблемы осуществления работодателем субъективных прав необходим комплексный подход.

**Цели и задачи исследования.** Основными целями диссертационного исследования являются рассмотрение теоретических вопросов, связанных с осуществлением работодателем субъективных прав, разрешение прикладных вопросов, касающихся регулирования прав работодателя, а также создание базы для развития нормотворчества и правоприменительной практики по данной проблематике

Для достижения указанных целей были поставлены следующие задачи:

- 1) исторический анализ регулирования прав работодателя;
- 2) исследование уровней правового регулирования прав работодателя в соответствии с ТК РФ;
- 3) формирование понятийного аппарата по проблеме осуществления работодателем субъективных прав, в частности, определение понятий объективных и субъективных прав работодателя, осуществления работодателем субъективных прав, принципов и пределов осуществления работодателем прав;

4) классификация в целях систематизации и научного анализа объективных и субъективных прав работодателя;

5) исследование принципов, способов и пределов осуществления работодателем прав;

6) выработка предложений по совершенствованию трудового законодательства РФ и правоприменительной практики.

**Объектом исследования** являются, во-первых, права работодателя, с одной стороны, как один из элементов его правового статуса, и, с другой стороны, как один из элементов содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений; во-вторых, понятие, способы, принципы и пределы осуществления работодателем субъективных прав.

**Предмет исследования** ограничен рассмотрением теоретических проблем, связанных с осуществлением работодателем регулятивных субъективных прав. В связи с этим проанализированы позиции российских и советских ученых-трудовиков, исследованы нормы российского дореволюционного законодательства, трудового законодательства СССР и РФ, правоприменительная практика.

**Методологическая основа исследования.** Традиционно в философии методы научного познания делят на три группы: специальные, общенаучные, универсальные (или всеобщие). В исследовании они использованы в совокупности. Опираясь на конкретно - исторический метод, проведен исторический анализ некоторых правовых категорий, при этом выявлено случайное и закономерное, существенное и несущественное. В связи с отсутствием в науке трудового права исследований проблемы осуществления прав работодателем большую роль в работе сыграл сравнительно-правовой метод. Благодаря ему выявлено сходство и различие сопоставляемых правовых категорий на эмпирическом и теоретическом уровнях исследования, как в трудовом, так и других отраслях права; проанализированы предлагаемые в юридической литературе типологии и

применен собственный подход к классификации правовых понятий. При анализе теоретической базы, различных позиций и мнений, существующих в юридической науке, использовался метод правового моделирования. С помощью метода моделирования в диссертационном исследовании определены принципы, а также пределы осуществления работодателем его субъективных прав.

**Теоретическая основа исследования.** Теоретической базой для написания настоящего диссертационного исследования послужили труды представителей общей теории права, в том числе, С.С. Алексеева, В.Н. Карташева, С.Ф. Кечекьяна, В.В. Лазарева, О.Э. Лейста, Е.А. Лукашевой, М.Н. Марченко, Н.И. Матузова, А.В. Малько, А.В. Мицкевича, Р.О. Халфиной, Ф.Н. Фаткуллина, Л.С. Явича и других ученых.

Особое внимание при написании работы уделялось изучению исследований ученых трудового права, в частности, Н.Г. Александрова, А.К. Безиной, Л.Ю. Бугрова, К.М. Варшавского, В.В. Глазырина, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, А.Д. Зайкина, И.Я. Киселева, Р.И. Кондратьева, А.М. Куренного, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, А.М. Лушников, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой, А.С. Пашкова, В.И. Попова, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, К.П. Уржинского, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, В.В. Федина, С.Ю. Чучи и других.

В работе широко использовались труды работы представителей науки других отраслей права, в частности, представителей науки гражданского права, в том числе, М.М. Агаркова, С.Н. Братуся, В.П. Грибанова, О.А. Красавчикова, Е.А. Крашенинникова, В.В. Луца, Н.С. Малеина, М.Н. Малеиной, Д.И. Мейера, Е.Я. Мотовиловкера, И.А. Покровского, В.А. Рясенцева, Г.А. Свердлыка, А.П. Сергеева, В.А. Тархова, Ю.К. Толстого, Г.Ф. Шершеневича и других; гражданско-процессуального права: В.В. Бутнева, Р.Е. Гукасяна, Д.М. Чечота; административного права: А.П.

Алехина, Д.Н. Бахраха, А.А. Кармолицкого и других; конституционного права - М.В. Баглая, Б.Н. Габричидзе, Е.И.Козловой, О.Е.Кутафина и других.

**Нормативная и эмпирическая база.** Нормативную основу настоящего исследования составляют Конституция РФ, Конвенции Международной Организации Труда, федеральные законы РФ, законы субъектов РФ, иные нормативно-правовые акты о труде органов государственной власти и местного самоуправления. Эмпирическую основу составляют правоприменительная практика Государственной инспекции труда по Ярославской области за 2000-2004 годы, коллективные договоры и соглашения.

**Научная новизна исследования** состоит в том, что в науке трудового права впервые на основе действующего трудового законодательства РФ с учетом существующих в юридической науке положений предпринята попытка комплексно исследовать проблему осуществления работодателем регулятивных субъективных прав.

**Выводы и положения, выносимые на защиту.** Автором вынесены на защиту следующие положения, отражающие научную новизну исследования:

1. На основе существующих в юридической науке положений предложено разграничивать объективные и субъективные права работодателя. Субъективное право работодателя предложено понимать как вид и меру его возможного поведения, которые обеспечены корреспондирующей юридической обязанностью другого субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

На основе деления прав на регулятивные и охранительные обосновано, что содержание регулятивного субъективного права работодателя составляют два правомочия: во-первых, правомочие работодателя на собственное поведение, во-вторых, правомочие работодателя на «чужое» поведение обязанного субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

На стадии осуществления от регулятивного субъективного права работодателя необходимо отличать его законный интерес, то есть предоставленное работодателю юридическое дозволение на возможное удовлетворение своих потребностей, не обеспеченное юридической обязанностью другого субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений и реализуемое по согласованию с ним.

2. Определено понятие осуществления работодателем субъективных прав.

Оно представляет собой совершение работодателем действий по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных субъективных прав, в рамках регулятивных трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

3. Обоснован тезис о выделении по субъектному составу пяти способов осуществления работодателем регулятивных субъективных прав.

К ним относятся, во-первых, единоличное осуществление работодателем прав, во-вторых, осуществление работодателем прав с согласия иного субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений, в-третьих, осуществление работодателем прав с учетом мнения другого субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений, в-четвертых, необходимость участия государственных органов для осуществления работодателем прав, в-пятых, осуществление работодателем прав совместно с другими субъектами трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений (в том числе, при осуществлении права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, соглашений).

4. Доказывается, что осуществление работодателем регулятивных субъективных прав производится на основе следующих принципов: реальности прав работодателя, гарантированности прав работодателя, добросовестного осуществления работодателем прав, социального



партнерства, а также осуществления работодателем прав в пределах, установленных в нормативно-правовых актах о труде и договорах о труде.

5. Сформулировано понятие юридических гарантий прав работодателя. Предложено определять их как особые юридические средства (или способы), предусмотренные в трудовом законодательстве РФ, с помощью которых обеспечивается осуществление работодателем регулятивных субъективных прав в рамках регулятивных трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений. Предложено сгруппировать юридические гарантии прав работодателя на общие и специальные. Общие, это гарантии, обеспечивающие осуществление всех регулятивных субъективных прав работодателя. К ним относятся, во-первых, исполнение юридических обязанностей обязанными субъектами трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений (в том числе, работниками, их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления), и, во-вторых, возникновение у работодателя в случае нарушения его регулятивных субъективных прав охранительного права, или права на защиту. Специальные - это гарантии, обеспечивающие осуществление конкретных регулятивных субъективных прав работодателя.

6. Дано понятие пределов осуществления работодателем субъективных прав. Они понимаются как границы действий работодателя по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных субъективных прав, и классифицированы по двум основаниям: во-первых, по направлениям хозяйской власти (пределы осуществления регулятивных субъективных прав работодателя в рамках нормативной и в рамках диспозитивной власти), во-вторых, по сфере действия, то есть в зависимости от того, распространяются ли они на осуществление всех регулятивных субъективных прав работодателя или их конкретных видов, пределы делятся на общие и частные. К общим пределам относятся запрет злоупотребления правами, запрет ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, а также

снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, запрет дискриминации и запрет принудительного труда. К частным относятся: установление способа осуществления работодателем регулятивных субъективных прав, запреты, касающиеся осуществления конкретных регулятивных субъективных прав работодателя, а также временные пределы.

7. Сформулированы предложения по внесению изменений и дополнений в ТК РФ (статью 2, 22 и др.).

#### **Теоретическое и практическое значение исследования.**

Теоретическое значение работы заключается в рассмотрении важных теоретических вопросов, касающихся осуществления работодателем регулятивных субъективных прав, в частности, формирования понятийного аппарата по данной проблеме, систематизации объективных и субъективных прав, исследовании принципов и пределов осуществления работодателем субъективных прав. Полученные в результате диссертационного исследования выводы и предложения развивают и дополняют отдельные положения науки трудового права.

Практическое значение диссертационного исследования состоит в формулировании предложений по совершенствованию нормативно-правовых актов о труде. Это позволит вывести нормативное регулирование прав работодателя и порядка их осуществления на новый уровень, в том числе, решить проблемы не только общей, но и особенной части ТК РФ. Рекомендации, сделанные в работе, могут быть использованы и в правоприменительной деятельности. Работа может использоваться также в учебном процессе на лекционных и практических занятиях по курсу «Трудовое право России».

**Апробация результатов исследования.** Работа подготовлена и обсуждена на кафедре гражданского права и процесса Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Выводы, изложенные в работе, докладывались автором на научно-практических конференциях в

Ярославском и Институте экономики, управления и права г. Казань (2001, 2004, 2005 годах), использовались при подготовке лекционных курсов в вузах города Ярославля.

Основные положения диссертационного исследования отражены в опубликованных научных статьях.

**Структура диссертации** определяется целью и задачами исследования. Диссертация включает в себя введение, две главы, объединяющих семь параграфов, заключение, а также список использованных источников и литературы.

## **СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **Введении** обосновывается актуальность темы диссертации, ее научная новизна, определяются цели, задачи, теоретическая и практическая значимость исследования. Формулируются основные положения, выносимые на защиту.

В **Главе 1. Права работодателя: исторический и теоретический анализ** анализируется правовая категория «права работодателя», указывается на разграничение регулятивных и охранительных, объективных и субъективных прав работодателя, формулируются их понятия, предлагаются классификации.

В первом параграфе «**Права работодателя: исторический экскурс**» проведен исторический анализ регулирования прав работодателя. Констатируется, что, несмотря на закрепление правовой категории «права работодателя» лишь в ТК РФ, последние имеют длительную историю своего развития. В связи с этим исследуются нормы российского дореволюционного законодательства, законодательства о труде советского периода. Проанализированы соответствующие нормативные акты, научные доктрины. Отмечается, что с начала формирования трудового законодательства общим в регулировании прав работодателей является единство частных и

публичных начал. Однако в разное время преобладало либо публично-правовое, либо частно-правовое регулирование. По этой причине нами условно выделены несколько этапов в развитии регулирования прав работодателя. В связи с этим указывается, что в рамках зарождающегося промышленного (фабричного) законодательства права работодателя ограничивались незначительно в связи с необходимостью защиты отдельных категорий работников, прежде всего, женщин и детей. Противоположная ситуация в регулировании прав работодателя складывается в советский период. Он характеризуется преобладанием централизованного императивного их регулирования. Большинство прав работодателя были существенно ограничены, некоторые из них (в нашем понимании) заменены на обязанности, многие переданы государственным и общественным органам и организациям (профсоюзам, фабрично-заводским местным комитетам, трудовым коллективам). Условия индивидуальных трудовых и коллективных договоров, локальных нормативно-правовых актов, касающиеся прав работодателя, на протяжении большей части советского периода повторяли положения действующего на тот период времени законодательства. Лишь 90-е годы XX века характеризовались расширением сферы договорного и локального регулирования прав работодателей.

Ситуация в регулировании прав работодателя изменяется с принятием в 2001 году ТК РФ. Регулированию прав работодателя на современном этапе уделено в работе особое внимание. Этому вопросу посвящен второй параграф **«Трудовой Кодекс РФ: права работодателя»**.

Подчеркивается, что в ТК РФ законодателем была решена проблема в отношении единого термина, обозначающего права работодателя. Статья 22 ТК РФ называется «Основные права и обязанности работодателя» и содержит их перечень. В науке трудового права в настоящее время также используется категория «права работодателя».

Отмечается, что регулирование прав работодателя не ограничивается перечислением и определением процедуры их осуществления в ТК РФ.

Конечно же, он является основным, но не единственным правовым актом о труде, в котором закрепляются права работодателя. Сделан вывод о значительной роли Конституции РФ, международно-правовых актов, нормативно-правовых актов органов государственной власти и местного самоуправления в регулировании прав работодателя.

Указано на большое значение в регулировании прав работодателя локальных нормативно-правовых актов. В частности, без закрепления в локальных нормативно-правовых актах некоторых прав работодателя сложно определить механизм их реализации (при отсутствии соответствующих условий, например, в коллективных договорах, трудовых договорах). Подчеркивается, что работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ обладает именно правом, а не обязанностью принимать локальные нормативно-правовые акты, за исключением инструкций по охране труда. В связи с этим автор критикует складывающуюся правоприменительную практику, признающую соответствующее право работодателя обязанностью. Высказывается несогласие с позициями А.А. Татаринова, Г.В. Хныкина и других ученых, которые предлагают обязать работодателя принимать локальные нормативные правовые акты, а также предусмотреть обязательный перечень локальных нормативно-правовых актов. Кроме того, обосновывается суждение о том, что к локальным нормативно-правовым актам в целом и предусматривающим права работодателя в частности, не относится штатное расписание.

В качестве договоров о труде, с помощью которых регулируются права работодателя, исследуются коллективные договоры и соглашения, трудовые договоры, ученические договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору и другие.

В результате, делается вывод о сочетании в правовом регулировании прав работодателя нескольких уровней. Отмечается, что в науке трудового права до настоящего времени нет единства мнений в отношении видов

уровней правового регулирования общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Анализ существующих в науке трудового права позиций позволил нам классифицировать уровни правового регулирования прав работодателя по двум критериям: а) по субъектам правотворческой деятельности; б) по виду юридических актов. По первому основанию, субъектам правотворческой деятельности, выделено *централизованное* (то есть, осуществляемое органами государственной власти РФ и субъектов РФ, а также органами местного самоуправления) и *децентрализованное* (то есть, осуществляемое сторонами трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений) регулирование прав работодателя. Второй критерий, вид юридических актов, позволяет разграничить *договорной* (договоры о труде, включая коллективные договоры и соглашения, индивидуальные трудовые договоры, ученические договоры, дополнительные соглашения и другие) и *внедоговорной* (законы о труде РФ, нормативно-правовые акты о труде органов государственной власти и местного самоуправления, локальные нормативно-правовые акты и другие) уровни правового регулирования прав работодателя.

Анализ действующего законодательства РФ о труде позволил выявить тенденции в развитии регулирования прав работодателя. На наш взгляд, они заключаются в следующем:

1. Смещение акцентов в регулировании прав работодателя в пользу частно-правовых приемов, в том числе, локально – правового и договорного регулирования. При этом значение централизованного нормативного регулирования видится в следующем: оно представляет минимум государственных гарантий прав работников, с его помощью определяются пределы осуществления работодателем прав, а также предусматриваются гарантии прав работодателя.

2. Усиление защиты прав и законных интересов работодателя. В действующем законодательстве РФ о труде не решен целый ряд

процедурных и процессуальных вопросов, касающихся защиты прав и законных интересов работодателя

В параграфе ~~третем~~ «**Объективные права работодателя: понятие и виды**» рассматривается понятие объективных прав работодателя.

Некоторые ученые отождествляют объективные и субъективные права. Анализ существующих в юридической науке точек зрения позволил автору присоединиться к позиции тех ученых, которые к объективным относят лишь те права, которые содержатся в юридических нормах, которые, в свою очередь, предусматриваются в нормативно-правовых актах. Аргументируется разграничение объективных и субъективных прав работодателя. Оно заключается в том, что субъективные права работодателя не предусматриваются в нормативно-правовых актах о труде, а являются одним из элементов содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений. Объективные права работодателя предложено определять как такие права, которые предусматриваются в нормативно-правовых актах о труде и являются одним из элементов, определяющих правовой статус работодателя.

С учетом существующих в юридической науке положений о делении норм права на регулятивные и охранительные предлагается разграничивать регулятивные и охранительные объективные права работодателя. Подчеркивается, что в предмет нашего исследования включаются лишь регулятивные права работодателя

Указываются нормативно-правовые акты о труде, предусматривающие объективные права работодателя. Мы придерживаемся «узкой» концепции источников трудового права. По этой причине аргументируется несогласие с позициями некоторых ученых (А. В. Гребенщиков, Р. З. Лившиц, Е. Б. Хохлов и др.), относящих к нормативно-правовым актам о труде, а, значит, предусматривающих объективные права работодателя, не только законы, иные нормативно-правовые акты о труде органов государственной власти и местного самоуправления, локальные нормативно-правовые акты, но и

трудовые договоры, судебные решения по конкретным делам, обыкновения правоприменительной практики.

Отмечается, что объективные права работодателя могут устанавливаться в нормативно-правовых актах о труде по - разному: во-первых, путем указания на совершение тех или иных действий с помощью слов «имеет право», «может», во-вторых, путем указания на обязанности других субъектов трудового права (в том числе, работника, представителей работников, государственных органов и других), в-третьих, путем указания на совершение работодателем конкретных действий без помощи слов «может», «имеет право». В этом случае права необходимо отличать от обязанностей работодателя, которые обеспечиваются санкциями.

Проведен анализ понятий объективные права и свободы работодателя. Поддерживается позиция, что это самостоятельные правовые категории и их нельзя отождествлять. О свободах работодателя, их государственных гарантиях и праве на защиту в ТК РФ не упоминается. Тем не менее, считаем, что отсутствие указания на свободы работодателя в законодательстве РФ о труде не означает их отсутствия в трудовом праве. Применительно к работодателю исследуются свобода договоров о труде и свобода объединений, которые являются основой для соответствующих объективных прав работодателя.

Отмечается, что в науке трудового права существуют разные классификации прав работодателя. Однако большинство ученых не разделяют виды объективных и субъективных прав работодателя. Нами рассмотрены предложенные М.А. Жильцовым, Л.А. Крутовой, В.В. Тимохиным, Е.Б. Хохловым, Н.В. Черных классификации прав работодателя, которые отнесены нами именно к видам объективных прав работодателя.

Автором регулятивные объективные права работодателя сгруппированы по принципу равенства (единства) и дифференциации прав в трудовом праве на общие и специальные. По источникам трудового права выделены регулятивные объективные права работодателя, предусмотренные



в международно - правовых актах, законах о труде, иных нормативно-правовых актах о труде органов государственной власти РФ и местного самоуправления, локальных нормативно-правовых актах, коллективных договорах и соглашениях.

На основании изложенного предложено изменить название статьи 22 ТК РФ на «Права и обязанности работодателя», а также включить в часть вторую этой статьи следующие положения: «Работодатель может иметь иные права, предусмотренные в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

Анализу субъективных прав работодателя посвящен четвертый параграф первой главы «Субъективные права работодателя: понятие и виды».

Констатируется, что до настоящего времени в юридической науке, в том числе, и в трудовом праве, определение субъективного права и его содержания является предметом научных дискуссий. Изучение имеющихся точек зрения позволил автору присоединиться к тем ученым, которые рассматривают субъективные права как один из элементов правоотношений (С.С. Алексеев, М.В. Лушникова, Я.С. Михалык и др.). Для этого были проанализированы взгляды советских и российских ученых.

Следующим шагом стала попытка обосновать с учетом существующих в юридической науке положений понятие субъективного права работодателя как вида и меры возможного поведения работодателя, которые обеспечены корреспондирующей юридической обязанностью другого субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

Обосновывается суждение о том, что содержание регулятивных и охранительных субъективных прав работодателя необходимо разграничивать. В содержание регулятивного субъективного права работодателя включены два правомочия: во-первых, правомочие работодателя на собственное поведение, и, во-вторых, правомочие

работодателя на «чужое» поведение обязанного субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

Указана необходимость разграничения на стадии осуществления в рамках регулятивных трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений субъективного права работодателя и его законного интереса, который предложено понимать как предоставленное работодателю юридическое дозволение на возможное удовлетворение своих потребностей, не обеспеченное юридической обязанностью другого субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений и реализуемое по согласованию с ним.

Рассматриваются юридические факты, которые являются основанием возникновения, изменения и прекращения регулятивных субъективных прав работодателя.

Исследованы существующие в юридической науке классификации субъективных прав работодателя, предложенные Б.К. Бегичевым, М.А. Жильцовым, О.В. Смирновым, В.В. Тимохиным. Регулятивные субъективные права работодателя сгруппированы по виду общественных отношений, составляющих предмет трудового права, на права, существующие в рамках трудовых и в рамках иных непосредственно связанных с трудовыми отношений.

**Глава 2. Понятие, принципы и пределы осуществления работодателем субъективных прав** состоит из трех параграфов.

В параграфе 2.1. **Понятие осуществления работодателем субъективных прав** автор проводит анализ этого понятия. Констатируется, что в науке трудового права оно не исследовалось.

Предпринята попытка охарактеризовать понятие осуществления прав работодателем с учетом существующих в юридической науке позиций. Обосновывается суждение о том, что осуществление работодателем субъективных прав представляет собой совершение работодателем действий по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных

субъективных прав, в рамках регулятивных трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

Аргументируется выделение по субъектному составу пяти способов осуществления работодателем регулятивных субъективных прав:

1) единоличное осуществление работодателем прав (например, требование работодателя исполнения работником трудовых обязанностей и другие);

2) осуществление прав работодателем с согласия иного субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений (например, осуществление работодателем права на расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается с согласия органов государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав);

3) осуществление прав работодателем с учетом мнения другого субъекта трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений (например, издание работодателем правил внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа работников);

4) необходимость участия государственных органов для осуществления работодателем прав (например, получение разрешения на использование работодателем иностранной рабочей силы);

5) совместное осуществление работодателем прав с другими субъектами трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений (в том числе, при осуществлении права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, соглашений).

Высказан ряд критических замечаний об отождествлении некоторыми учеными правоприменительной деятельности и осуществления

работодателем прав (Л.А. Горбунова, И.К. Дмитриева, В.И. Попов, Т.А. Савельева и др.). Поддерживается «узкое» понимание правоприменительной деятельности как одной из форм реализации права, то есть исключительно как деятельности компетентных органов в рамках регулятивных и охранительных правоотношений, обеспечивающей проведение в жизнь норм права (в данном случае трудового права). В связи с этим исследуется генезис трудового законодательства по данному вопросу. Отмечается, что в советский период правоприменительная деятельность касалась реализации многих прав и обязанностей работодателя. Констатируется, что большинство регулятивных субъективных прав работодателя на современном этапе осуществляется им самостоятельно в рамках «нормального» развертывания общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Однако некоторые из прав не могут быть реализованы (точнее, использованы, осуществлены) работодателем без правоприменительного акта компетентного органа.

Для того чтобы определить для осуществления каких прав работодателя необходима правоприменительная деятельность, рассматривается ряд примеров, в том числе, акты государственной регистрации работодателя в качестве юридического лица, предпринимателя без образования юридического лица, акты уведомительной регистрации в органах местного самоуправления трудовых договоров между работником и работодателем – физическим лицом, коллективных договоров (соглашений) – в органе по труду. Доказывается, что указанные примеры не относятся к правоприменительным актам, поскольку непосредственно не порождают прав и обязанностей работодателя. Направление инвалидов на работу в счет квоты, установленной для их приема, прекращение трудового договора на основании приговора о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью признаются примерами правоприменительной деятельности, однако они связаны с исполнением работодателем обязанностей, а не осуществления прав. В качестве одного из

примеров, когда правоприменительная деятельность необходима для осуществления работодателем регулятивного субъективного права, приводится получение работодателем в уполномоченных государственных органах разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.

**Параграф 2.2. Принципы осуществления работодателем субъективных прав** посвящен исследованию основополагающих начал трудового права, которыми должен руководствоваться работодатель в процессе осуществления регулятивных субъективных прав в рамках регулятивных трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

Указывается на значение принципов трудового права для осуществления работодателем регулятивных субъективных прав. Это выражается в том, что принципы трудового права оказывают программирующее влияние на поведение работодателя при осуществлении им прав, выступают ориентирами в его поведении. Обращается внимание на отсутствие исследований принципов осуществления работодателем прав в науке трудового права. В этой связи анализируются существующие в науке гражданского права позиции в отношении принципов реализации прав и обязанностей.

Обосновывается суждение, что принципы осуществления работодателем субъективных прав являются проявлением отраслевых принципов. С этой целью исследуются принципы трудового права, закрепленные в статье 2 ТК РФ, а также виды принципов, выделяемые в науке трудового права. Автор присоединяется к позиции тех ученых (Л.Ю. Бугров, Д.Ю. Гладких, О.В. Смирнов и др.), которые не относят права и обязанности субъектов трудового права к трудовым принципам. В связи с этим предложено исключить из статьи 2 ТК РФ обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право

работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Предложено к принципам осуществления работодателем регулятивных субъективных прав относить:

- 1) принцип реальности прав работодателя;
- 2) принцип гарантированности прав работодателя;
- 3) принцип добросовестного осуществления работодателем прав;
- 4) принцип социального партнерства;
- 5) принцип осуществления работодателем прав в пределах, установленных в нормативно-правовых актах о труде и договорах о труде.

В работе анализируется содержание каждого принципа. Принцип реальности прав работодателя предполагает, что они являются реально осуществимыми в рамках регулятивных трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

В рамках принципа гарантированности прав работодателя проведено исследование юридических гарантий прав работодателя. Подчеркивается, что в науке трудового права, как правило, исследуются юридические гарантии прав работников. Юридические гарантии прав работодателя предлагается понимать как особые юридические средства (или способы), предусмотренные в трудовом законодательстве РФ, с помощью которых обеспечивается осуществление работодателем регулятивных субъективных прав в рамках регулятивных трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

Аргументируется несогласие автора с теми учеными, которые в качестве юридических гарантий называют правовые нормы, обязанности, запреты либо субъективные права, и поддерживается деление юридических гарантий на общие и специальные.

Общие юридические гарантии осуществления прав работодателя определяются нами как гарантии, обеспечивающие осуществление всех

регулятивных субъективных прав работодателя. К ним, по нашему убеждению, относятся, во-первых, исполнение юридических обязанностей обязанными субъектами трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений (в том числе, работниками, их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления), и, во-вторых, возникновение у работодателя в случае нарушения его регулятивных субъективных прав охранительного права, или права на защиту.

В качестве специальных юридических гарантий осуществления прав работодателя выступают гарантии, обеспечивающие осуществление конкретных регулятивных субъективных прав работодателя. В частности, обеспечение права работодателя на стабильность трудовых отношений путем его предупреждения работником об увольнении по собственному желанию за две недели (статья 80 ТК РФ), обеспечение права на непрерывный процесс хозяйственной деятельности путем предупреждения работником о приостановлении работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней (статья 142 ТК РФ), обеспечение права работодателя на прием на работу квалифицированного работника путем установления по соглашению сторон испытательного срока для проверки работника соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ), возможность работодателя принять локальный нормативный акт при недостижении согласия с выборным профсоюзным органом по разногласиям, касающимся содержания проекта этого юридического акта (статья 372 ТК РФ) и др.

Доказывается, что принцип добросовестного осуществления работодателем прав является многоаспектным. В его содержание предложено включать два элемента: во-первых, осуществление работодателем прав в соответствии с их социальным назначением, и, во-вторых, запрет злоупотребления работодателем правами.

Обращение к сущности злоупотребления правом в юридической науке позволило автору сформулировать понятие злоупотребления работодателем правом. Оно определено как действия работодателя по осуществлению

регулятивного субъективного права в противоречии с его социальным назначением и возможным причинением в связи с этим вреда иным участникам трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений. Данное понимание не связывает злоупотребление работодателем правом с правонарушением.

Поддерживается позиция о введении в ТК РФ нормы, предусматривающей запрет злоупотребления правом. Кроме того, предлагается включить в ТК РФ статью, предусматривающую принцип добросовестного осуществления прав, в следующей редакции:

«Осуществление прав сторонами трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений

1. Стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений осуществляют свои права добросовестно.

2. Действия сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений по осуществлению прав в противоречии с их социальным назначением и с возможным причинением в связи с этим вреда другой стороне, то есть злоупотребление правом запрещается.

3. В случае несоблюдения требований, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящей статьи, суд может отказать стороне в защите принадлежащего ей права, а другая сторона может требовать возмещения причиненного ей вреда».

Принцип социального партнерства при осуществлении работодателем прав находит свое проявление при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений.

Раскрывается значение принципа осуществления работодателем прав в пределах, установленных в нормативно-правовых актах о труде и договорах о труде. При этом рассматриваются особенности установления пределов осуществления работодателем регулятивных субъективных прав в связи с единством в регулировании прав работодателя императивных и диспозитивных начал.



В параграфе 2.3. Понятие и виды пределов осуществления работодателем субъективных прав исследуются понятие и виды пределов осуществления работодателем регулятивных субъективных прав. Обращается внимание на исследование пределов осуществления прав управомоченным лицом в других отраслях права. Дается исторический анализ пределов осуществления прав работодателя.

В качестве пределов осуществления работодателем регулятивных субъективных прав предлагается считать границы действий работодателя по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных субъективных прав.

Они классифицируются нами по двум основаниям: а) направления хозяйской власти; б) по сфере действия, то есть в зависимости от того, распространяются ли пределы на осуществление всех или конкретных видов регулятивных субъективных прав работодателя.

Первое основание позволяет выделить пределы осуществления регулятивных субъективных прав работодателя в рамках нормативной и в рамках диспозитивной власти работодателя. Например, к первым относятся обязательный учет мнения представительного органа работников при разработке ряда локальных нормативно-правовых актов (например, правил внутреннего трудового распорядка), запрет ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ при издании локальных нормативных актов; ко вторым - возможность работодателя при осуществлении права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей давать ему обязательные для исполнения распоряжения, которые не должны быть связаны с угрозой жизни и здоровью людей).

Из общей теории права и гражданского права воспринято деление пределов осуществления прав на общие и частные. Общие пределы определяются нами как пределы, которые характерны для осуществления всех регулятивных субъективных прав работодателя, и должны предусматриваться в трудовом законодательстве РФ. В качестве таких

пределов, на наш взгляд, выступают: 1) запрет злоупотребления правами; 2) запрет ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, а также снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством; 3) запрет принудительного труда; 4) запрет дискриминации.

Частные пределы характеризуют осуществление работодателем его конкретных регулятивных субъективных прав. Мы выделяем три группы частных пределов: во-первых, установление способа осуществления работодателем регулятивных субъективных прав; во-вторых, запреты, касающиеся осуществления конкретных регулятивных субъективных прав работодателя, в том числе а) запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора, б) запрет отказа в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, в) запрет требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ; г) запрет увольнения работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске и другие. Обращается внимание, что частные запреты, в отличие от общих, которые должны предусматриваться в ТК РФ, могут устанавливаться не только в законах, но и иных нормативно-правовых актах о труде, а также в договорах о труде (например, в коллективных договорах и соглашениях может быть предусмотрен запрет принимать работодателем локальные нормативно-правовые акты без согласования с представительным органом работников); в-третьих, временные пределы. Они означают, что осуществление работодателем прав производится в соответствующие сроки. Рассмотрены виды сроков в трудовом праве, выделяемые С.А. Комковым, С.В. Передериним. Предлагается классификация сроков осуществления

работодателем регулятивных субъективных прав по следующим основаниям: во-первых, по характеру определения срока (на императивные, диспозитивные, императивно – диспозитивные), во-вторых, по указанию на временные границы (определенные и неопределенные), в-третьих, по значению, которое имеет срок в отношении работодателя (общие и специальные), в-четвертых, по субъекту, устанавливающему срок (сроки, установленные органами государственной власти и местного самоуправления, субъектами трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений по соглашению сторон или в одностороннем порядке).

В **Заключении** подведены основные итоги диссертационного исследования, а также сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства РФ.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

1. Каплун Е.В. Некоторые аспекты применения норм трудового права//Современная российская наука: проблемы, перспективы, исследования: сборник научных статей. Том 3.«Гуманитарные науки» (составитель: к.полит.н. Смирнов В.А.).- Кострома, 2005.- 60с.С.18-22.
2. Каплун Е.В. Некоторые аспекты осуществления работодателем права на защиту//Юридические записки молодых ученых и аспирантов ЯрГУ: Сб.статей/Отв. ред. проф. М.В.Лушникова; Яросл. гос.ун-т. - Ярославль, 2004. Вып.3.- 92 с. С.47-49.
3. Каплун Е.В. «Понятие «юридические гарантии прав работодателя»// Правовая реформа в России: история и современность// Материалы Всероссийской научно-практической конференции в 2-х частях: Часть 2. – Казань: Изд-во «Таглитат» Институт экономики, управления и права, 2005. – 220 с. С.212-216.

Лицензия ПД 00661 от 30.06.2002 г

Печ л 1 Заказ 1359. Тираж 100

Отпечатано в типографии Ярославского государственного  
технического университета

г. Ярославль, ул. Советская, 14 а, тел. 30-56-63.

№ 17735

РНБ Русский фонд

2006-4

14517