План

1 Понятие и виды субъектов трудового права.

2 Классификация субъектов трудового права.

3 Правовой статус работника как субъекта трудового права.

План

1. Трудовое отношение и трудовое правоотношение

2 Субъекты трудового правоотношения

3 Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

4 Субъекты иных правоотношений, входящих в предмет регулирования трудового права

**1. Трудовое отношение и трудовое правоотношение**

Т р у д о в ы е о т н о ш е н и я – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством. При этом трудовое отношение регламентируется всесторонне, определяются основания его возникновения, стороны (работник и работодатель) и содержание. Права и обязанности сторон указаны в ТК РФ. Отсюда можно сделать вывод, что стороны трудового отношения, реализуя права и обязанности, наряду с фактическими могут находиться в соответствующих юридических связях. Далее законодатель говорит о трудовых правоотношениях, которые возникли под воздействием правовых норм.

Т р у д о в о е п р а в о о т н о ш е н и е – одна из основных категорий трудового права. Это правоотношение представляет юридическую форму выражения трудового отношения, складывающегося между работником и работодателем.

В этом определении выделяются *признаки, позволяющие отграничить трудовые правоотношения от гражданских правоотношений, связанных с трудом:*

1) их предметом является выполнение работником работы по определенной специальности, квалификации, должности, а в гражданских правоотношениях предметом договоров, связанных с трудом (например, подряда), выступает результат труда;

2) в трудовом правоотношении работник включается в данный трудовой коллектив, чего нет при гражданском правоотношении, связанном с трудом;

3) в трудовом правоотношении работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка данного работодателя и несет ответственность за их нарушение, в гражданском правоотношении, как правило, подчинение какому-либо режиму не обязательно;

4) в трудовом правоотношении обязанность организации и охраны труда работника лежит на работодателе, а в гражданском — на самом исполнителе работ;

5) трудовым отношениям присущ также признак возмездности. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях предопределяет ответные действия работодателя — выплату за труд вознаграждения в форме заработной платы. Специфика этого вознаграждения (в отличие от выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения) состоит в том, что оно осуществляется за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде, также носящем возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

Обязанность работодателя оплачивать труд работника сформулирована как важнейшая, неразрывно связанная с выполнением работником трудовой функции. Закон предусматривает комплекс мер, гарантирующих работникам выплату заработной платы и предусматривающих ответственность работодателя за нарушение этой обязанности;

6) трудовые правоотношения являются длящимися. Они длятся до тех пор, пока не прекратятся их основания, т. е. трудовые договоры. Оно существует, как правило, продолжительное время, не прерывается ни болезнью работника, ни использованием отпуска или выходных и праздничных дней, тем более – регламентированных перерывов
в течение рабочего дня или недели;

7) все права и обязанности носят личный характер. Работник не может по трудовому правоотношению заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя. И работодатель также не может без оснований заменить работника кем-то другим, в то время как в гражданских правоотношениях допускается передоверие. К личному выполнению трудовых обязанностей работник побуждается тем, что именно на его личный персонифицированный счет идут отчисления в пенсионный фонд. Личное выполнение обязанностей имеет значение и для работодателя, который подбирает работников по деловым, профессиональным качествам. В этом случае работник реализует свои способности с наибольшей отдачей. Личный характер трудового правоотношения ведет к возложению на работодателя ряда обязанностей (обеспечение защиты персональных данных, защиты жизни и здоровья работника, недопустимость физического воздействия и пр.);

8) как трудовой договор, так и возникшее на его основании трудовое правоотношение, всегда индивидуальны и двусторонни. Трудовое правоотношение всегда двустороннее. Субъектами трудового правоотношения выступают, с одной стороны, работник, а с другой — работодатель.

.

**2. Субъекты трудового правоотношения**

Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель. Работником может быть физическое лицо, обладающее трудовой право субъектностью. В основе право субъектности лежит фактическая способность к труду, которая возникает по мере физического и психического взросления человека. Поэтому возможность быть субъектом трудового права связывается с достижением определенного возраста, когда человек становится способен к регулярному труду. Возраст приема человека на работу – достижение им 16 лет, за исключениями, установленными законом. Состояние волевой способности к труду также учитывается при определении трудовой правосубъектности потенциального работника. Несовершеннолетние проходят обязательное медицинское освидетельствование и при приеме на работу, и в дальнейшем, до достижения 18 лет. В трудовом праве нет разделения на трудовую правоспособность и дееспособность, что связано с личным характером трудовых отношений – трудовая правоспособность и дееспособность возникают одновременно. Верхний возрастной предел трудовой равосубъектности законодательством не установлен.

Ограничение трудовой правосубъектности возможно в случаях, установленных законом. Так, Кодекс об административных правонарушениях предусматривает такую санкцию, как дисквалификация, которая может быть применена к работникам, осуществляющим управленческие функции. В течение срока дисквалификации (до трех лет) работник не вправе занимать соответствующие должности.

Работодатель – это субъект, предлагающий работу и организующий труд работников. Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Физические лица – работодатели разделены на две группы. Во-первых, это физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие деятельность без образования юридического лица, а также лица, чья профессиональная деятельность требует регистрации и/или лицензирования (частные нотариусы, арбитражные управляющие и пр.). Физические лица, осуществляющие в нарушение федеральных законов деятельность без регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, предусмотренных кодексом для работодателей – индивидуальных предпринимателей. Во-вторых, это физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и оказания помощи по ведению домашнего хозяйства.

Численность работников, принимаемых на работу физическими лицами, не ограничена, но косвенное влияние оказывает налоговое законодательство. Например, при превышении численности работников индивидуальные предприниматели лишаются права использовать льготные режимы налогообложения.

Работодателем в трудовых правоотношениях может быть любое юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Обособленные подразделения юридического лица (филиалы, представительства) не являются стороной трудового договора. Руководители обособленных подразделений юридического лица могут действовать от имени последнего, в том числе заключать трудовые договоры, на основании доверенности, выданной юридическим лицом – работодателем. Если руководителю обособленного подразделения не дано такого полномочия, трудовые договоры с работниками заключаются работодателем – юридическим лицом. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица. Они действуют на основании законов и учредительных документов. Работодатель несет все виды юридической ответственности за невыполнение обязанностей в трудовых отношениях.

**3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений**

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений служат юридические факты. Как правило, это действия той или другой стороны трудового правоотношения или согласованные действия, соглашения.

Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор – соглашение, заключаемое работником и работодателем в соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом. Трудовой договор – ведущая, основная форма реализации права граждан на труд. Трудовые отношения могут возникать на основе сложного юридического состава, включающего помимо трудового договора какой-либо иной юридический факт.

Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный юридический состав, который включает в себя минимум два юридических факта.

Статья 16 ТК РФ четко дифференцирует юридические составы возникновения трудовых правоотношений, предусматривающих заключение трудового договора между работником и работодателем в результате:

1) избрания (выборов) на должность. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

К примеру, в соответствии с ФЗ «Об акционерных обществах» директор, генеральный директор акционерного общества избираются общим собранием акционеров или назначаются советом директоров (наблюдательным советом), если решение этого вопроса отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Следовательно, руководитель акционерного общества (его единоличный исполнительный орган) может быть избран на общем собрании акционеров, а факт избрания служит основанием для заключения трудового договора;

2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Такое основание для заключения трудового договора характерно, например, для профессорско-преподавательского состава организаций высшего профессионального образования, которые избираются по конкурсу;

3) назначения на должность или утверждения в должности. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

Ст. 275 ТК РФ предусматривает, что заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать различные процедуры: проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое.

То есть трудовые отношения в этих случаях возникают из сложного юридического факта;

4) направления на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты. Такое направление может иметь место в отношении лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (например, инвалидов);

5) судебного решения о заключении трудового договора. Судебное решение играет роль юридического факта в случаях неисполнения работодателем обязанности по заключению трудового договора с работником;

6) признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

*Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями* может осуществляться: лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору и предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения; судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в установленном порядке были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей (ст. 19.1 ТК РФ);

6) трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями, работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время. При этом фактический допуск работника к работе влечет за собой обязанность работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной форме.

*Основание изменения трудового правоотношения —* изменение трудового договора. Изменение трудового правоотношения возможно в силу юридических фактов, как действий, так и событий. Например, перевод на другую работу, не предусмотренную трудовым договором. Такой перевод может иметь место только с согласия сторон договора, кроме временного перевода на другую работу в случае чрезвычайных ситуаций.

*Основание прекращения трудового правоотношения —* прекращение трудового договора. Основаниями прекращения трудового правоотношения могут быть юридические факты — действия и события. Например, основанием прекращения трудового правоотношения является такой факт, как расторжение трудового договора по инициативе работника. Это правомерное действие. Либо может быть событие, например, смерть работника.

# Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым правоотношением

*Правоотношение по содействию занятости и трудоустройству —* правоотношения между гражданином и органом занятости, в который он обратился с целью поиска подходящей работы; между органом службы занятости и конкретным работодателем; между гражданином и конкретным работодателем по трудоустройству.

Эти правоотношения непосредственно предшествуют трудовым правоотношениям и как бы заранее предопределяют их содержание и характер. Возникают указанные правоотношения с получением гражданином от органа по трудоустройству направления на работу или на профессиональное обучение и предъявлением его работодателю. Прекращаются данные правоотношения заключением трудового или ученического договора либо когда работодатель отказывает в их заключении.

*Организационно управленческие правоотношения.* В качестве субъектов организационно-управленческих отношений выступают работодатель (или его представители) и работники в лице соответствующих представительных органов. Организационно-управленческие отношения направлены на разработку и принятие решений по совершенствованию организации труда, нормативному установлению и применению действующих условий труда. Основными формами участия работников в организации труда и управлении организацией являются: 1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями, и проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; 2) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; 3) обсуждение с работодателем и в представительном органе работников вопросов о работе организации и планов социально- экономического развития организации, а также внесение предложений по их совершенствованию; 4) иные формы, предусмотренные учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Основаниями возникновения организационно-управленческих отношений являются: момент направления локального нормативного акта и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации; день обращения к работодателю для получения информации по вопросам профессиональной подготовки и дополнительному профессиональному образованию работников и др. Юридическими фактами, влекущими прекращение организационно-управленческих правоотношений, являются: отмена ранее принятого акта (решения); истечение срока действия локального акта.

*Социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений.* Субъектами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. При этом каждая из сторон выступает в социальном партнерстве через своих представителей. Представителями от работников, по общему правилу, являются профессиональные союзы и их объединения, получившие полномочия от коллектива работников (трудовых коллективов). Интересы работников в социальном партнерстве, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов. Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне России в целом, а также одного или нескольких ее субъектов, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

*Представители работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора —* руководитель организации (или уполномоченные им лица), работодатель — индивидуальный предприниматель (лично или уполномоченные им лица). При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Для подготовки проектов и заключения соглашений, а также для организации контроля их выполнения на всех уровнях образуются специальные комиссии. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя. На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства могут заключаться также и различные соглашения. Основанием возникновения данных правоотношений является момент получения стороной социального партнерства предложения в письменной форме о начале коллективных переговоров. Проекты коллективных договоров и соглашений разрабатываются в ходе коллективных переговоров. Основания изменения данных правоотношений — изменения и дополнения коллективных договоров и соглашений. Прекращаются правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений после подписания соответствующих коллективных договоров и соглашений.

*Правоотношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя.* Необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Работодатель проводит указанные виды профессионального образования в соответствующих образовательных организациях. Условия и порядок такого обучения определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. На работодателе лежит обязанность (в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ) проводить дополнительное профессиональное образование, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Таким образом, работники имеют право на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям (профессиональная переподготовка), а работодатель обязан обеспечить реализацию этого права. Указанное право реализуется путем заключения ученического договора между работником и работодателем. Основанием возникновения данных правоотношений является приказ работодателя о направлении работника на профессиональное обучение. Основанием прекращения правоотношений является окончание срока обучения.

*Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.* Правоотношения по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства относятся к сопутствующим трудовым правоотношениям. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства осуществляется государственными органами исполнительной власти. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов. Содержание данных правоотношений включает совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон, связанных с восстановлением правомочий и законных интересов работников в результате противоправных действий работодателя, а также с привлечением к ответственности виновных должностных лиц. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

*Общественный (профсоюзный) контроль соблюдения работодателями, должностными лицами законодательства о труде* призваны осуществлять профсоюзные инспекции труда. Таким образом, субъектами рассматриваемых отношений являются работодатель и орган соответствующего надзора. Основаниями возникновения рассматриваемых правоотношений является момент регистрации организации в качестве юридического лица, и продолжаются эти отношения в течение всего срока существования организации.

Основаниями изменения данных правоотношений является изменение содержания обращения работника, выборного профсоюзного органа или плана проверки организации. Юридическим фактом, с которым связывается прекращение правоотношений по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является момент ликвидации организации.

*Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу.* Материальная ответственность является видом юридической ответственности стороны трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне виновными противоправными действиями (или бездействиями). Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб. Таким образом, субъектами указанных отношений являются работник и работодатель. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной законом. При этом каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба. Данные отношения возникают с момента предъявления стороной, которой причинили ущерб, требований о возмещении к причинителю вреда. Основаниями изменения правоотношений является соглашение сторон о возмещении причиненного ущерба путем передачи равноценного имущества или исправления поврежденного. Прекращаются указанные правоотношения после возмещения вреда. Правоотношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда относятся как к сопутствующим трудовым правоотношениям, так и (в случае увольнения работника) к вытекающим из трудовых.

*Правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.* Данные правоотношения относятся как к сопутствующим, так и (в случае увольнения работника) к вытекающим из трудовых. При этом правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров всегда являются сопутствующими. Субъектами правоотношений по разрешению индивидуальных трудовых споров являются КТС, районные суды, а также работник и работодатель. Субъектами правоотношений по коллективному трудовому спору являются примирительные комиссии, посредник, трудовой арбитраж, а также представительные органы работников и работодателя. Основанием возникновения правоотношений по разрешению трудовых споров является факт обращения в юрисдикционный орган с заявлением о рассмотрении трудового спора. Основаниями изменения правоотношений являются изменение содержания исковых требований работника, предъявление работодателем встречного иска, заключение мирового соглашения и т. д. Основанием прекращения данных правоотношений является принятие органом по рассмотрению трудового спора решения.

*Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.* Относятся к группам сопутствующих или вытекающих из трудовых. Порядок назначения и выплаты соответствующих видов социального страхования регулируются особой отраслью российского права — правом социального обеспечения. Ст. 1 ТК РФ указывает, что отношения по обязательному социальному страхованию включаются в предмет трудового права лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами. Поэтому данный признак ограничивает круг отношений по обязательному социальному страхованию только отношениями по обязательному социальному страхованию по временной нетрудоспособности, в связи с материнством, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Субъектами указанных правоотношений являются работник, работодатель, а также страховщик — фонд социального страхования. Основанием возникновения правоотношений являются соответствующие юридические факты — события: болезнь, беременность, уход за ребенком, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание. Содержанием правоотношений являются соответствующие права и обязанности указанных субъектов. Основания прекращения данных правоотношений — это такие юридические факты, как окончание временной нетрудоспособности, достижение ребенком возраста 3 или 1,5 лет, восстановление трудоспособности при несчастном случае на производстве.

**4. Субъекты иных отношений, входящих в предмет регулирования трудового права**

Поскольку предмет трудового права составляют и иные отношения, связанные с трудовыми, в них участвуют другие субъекты. Это могут быть представители работников и работодателей (профессиональные союзы, союз промышленников и предпринимателей), которые вступают в отношения по управлению трудом и по его организации, в отношения социального партнерства. В отношениях о надзору и контролю участвует такой орган, как государственная инспекция труда. При рассмотрении трудовых споров участниками соответствующих отношений являются органы, разрешающие споры (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительные органы). В сфере труда и занятости особую роль играют профессиональные союзы. Работники объединяются в профсоюзы для защиты своих прав и интересов. Право создавать профсоюзы предусмотрено в ст. 30 Конституции РФ. Свобода деятельности общественных объединений, в том числе профсоюзов, гарантируется законом. Для понимания статуса профсоюзов необходимо учитывать, что государство не вмешивается в их внутренние дела. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах.

Профсоюзы могут иметь права юридического лица и в этом качестве регистрируются в уведомительном порядке. В своей деятельности профсоюзы независимы от органов государственной власти и управления, работодателей и их объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Они обладают имущественной самостоятельностью, как любое юридическое лицо.

Содержание трудо-правового статуса профсоюзов составляют права, обязанности, гарантии прав и ответственность профсоюзов. Основные права и обязанности профсоюзов обусловлены выполнением ими представительной и защитной функций. Представительная функция нашла отражение в главах 3–9 Трудового кодекса о социальном партнерстве. Представительство осуществляется на всех уровнях социального партнерства при ведении коллективных переговоров и заключении трехсторонних и двухсторонних соглашений. Наличие иных представителей не служит препятствием для профсоюза.

Защитная функция нашла отражение в главе 58 ТК РФ. Она проявляется в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем, для чего профсоюзами создаются правовая и техническая инспекции труда. Профсоюзы участвуют в разрешении трудовых споров, в расследовании несчастных случаев на производстве, в деятельности комиссии по аттестации работников, в комиссии по охране труда, предъявляют требования к работодателям о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, высказывают мнение при расторжении трудовых договоров работодателем по некоторым
основаниям.

Особенно ярко защитная функция профсоюзов заявляет о себе при разработке и принятии локальных нормативных актов в организации. По наиболее значимым вопросам работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников
(о введении новых форм и систем оплаты, графиков сменности, правил внутреннего трудового распорядка и т. п.). Процедура принятия локальных нормативных актов определена. В частности, в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами, соглашениями, работодатель обязан ознакомить с проектом локального нормативного акта и обоснованием по нему выборный орган профсоюзной организации, представляющей интересы работников. Выборный орган профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом или содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан провести консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения. Акты, принятые с нарушением порядка учета мнения профсоюзной организации, не подлежат применению. Учет мнения профсоюза необходим и при применении норм трудового законодательства. Например, при привлечении к сверхурочным работам или в выходные и праздничные дни, при введении режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест.

Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов своей организации. Вместе с тем они могут защищать и интересы тех, кто не состоит в организации, по их просьбе и по собственной инициативе.

Деятельность профсоюзов гарантирована тем, что признаются их имущественная неприкосновенность и защита права собственности. Профсоюзы вправе учреждать забастовочные, страховые и иные фонды в соответствии с уставами. Организации обязаны
предоставлять первичным профсоюзным организациям безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документов, размещения информации. В организациях с численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и др. Гарантиями прав профсоюзов являются также правила, обязывающие государственные органы содействовать профсоюзам, предусматривающие невмешательство государственных и муниципальных органов управления
в их деятельность.

На государственные органы возлагаются надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов, привлечение к административной ответственности лиц, нарушающих права профсоюзов или препятствующих их деятельности.

Профсоюз не несет юридической ответственности, за исключением случая возмещения убытков, причиненных проведением незаконной забастовки.