

В. В. РУМЫНИНА

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧЕБНИК

Рекомендовано

*Федеральным государственным автономным учреждением
«Федеральный институт развития образования» (ФГАУ «ФИРО»)
в качестве учебника для использования в учебном процессе
образовательных учреждений, реализующих программы СПО по всем
техническим специальностям, учебная дисциплина
«Правовое обеспечение профессиональной деятельности»*

*Регистрационный номер рецензии № 418
от 24 июля 2012 г. ФГУ «ФИРО»*

10-е издание, стереотипное



Москва
Издательский центр «Академия»
2014

ИЗДАТЕЛЬСТВО
«АКАДЕМИЯ»
ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
«АКАДЕМИЯ»

УДК 34(075.32)

ББК 67я723

Р864

Рецензент —

преподаватель правовых дисциплин высшей квалификационной категории
Государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Политехнический колледж № 19
Л. М. Артамонов

Румынина В. В.

Р864 Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / В. В. Румынина. — 10-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Академия», 2014. — 224 с.

ISBN 978-5-4468-0783-3

Учебник создан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по техническим специальностям, ОП «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

В книге объясняются базовые правовые понятия, необходимые для освоения студентами основ конституционного гражданского, трудового и административного права. Освещены вопросы правового статуса человека и гражданина в РФ, правового регулирования предпринимательских и трудовых отношений, а также юридической ответственности; дан краткий обзор судебной системы РФ и порядка разрешения экономических споров. Для активного усвоения содержания в конце каждой главы приводятся вопросы и практические задания. Наглядный графический материал в виде схем и таблиц удачно дополняет текстовую часть книги.

Для студентов учреждений среднего профессионального образования. Будет полезен широкому кругу читателей.

УДК 34(075.32)

ББК 67я723

*Оригинал-макет данного издания является собственностью
Издательского центра «Академия», и его воспроизведение любым способом
без согласия правообладателя запрещается*

© Румынина В. В., 2013

© Образовательно-издательский центр «Академия», 2013

© Оформление. Издательский центр «Академия», 2013

ISBN 978-5-4468-0783-3

Учебник адресован студентам учреждений среднего профессионального образования, обучающимся по техническим специальностям. Его содержание базируется на требованиях Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по указанным специальностям.

В результате изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» студент должен:

знать положения важнейших законодательных и иных нормативно-правовых актов, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;

уметь анализировать и оценивать результаты своей деятельности (бездеятельности) с юридической точки зрения, а также защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством.

Изучение курса предлагается начать с краткого повторения базовых правовых понятий и конструкций. Это не только позволит студентам овладеть основами российского законодательства (конституционного, гражданского, трудового, административного), но и поможет им научиться анализировать с точки зрения права различные нормативно-правовые документы и ситуации, в которых они могут оказаться в процессе осуществления своей профессиональной деятельности.

Учебник разделен на 14 глав, теоретический материал которых необходимо внимательно изучить. Некоторые положения проиллюстрированы схемами. Их предназначение — помочь студенту выделить из массы юридической информации то, что в данной теме является наиболее важным.

В конце каждой главы приведены вопросы и задания для самопроверки. Завершает учебник список нормативных правовых актов.

ОСНОВЫ ПРАВА

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ СОЦИАЛЬНЫХ НОРМ

Человеческое общество — сложная социальная система. Оно состоит из людей (индивидуумов), понимающих необходимость взаимодействия между собой в силу наличия у них постоянных общих потребностей и интересов, которые эти индивидуумы могут удовлетворить только совместными усилиями. Разнообразные формы взаимодействия между людьми, а также связи, возникающие между различными социальными группами, называются **общественными отношениями**.

Значительная часть общественных отношений носят противоречивый характер, поскольку цели и интересы их участников далеко не всегда совпадают. А если интересы разнонаправлены и противоположны — между людьми могут возникать конфликты. В определенной степени общественные конфликты в нашей жизни неизбежны. Главное, необходимо научиться управлять ими, стремиться к тому, чтоб разрешать их с наименьшими издержками для общества. Одним из способов согласования интересов людей и сглаживания возникающих между ними и их группами конфликтов является **нормативное регулирование**, т.е. регулирование поведения индивидуумов при помощи социальных норм.

Под **социальными нормами** понимаются общие правила и образцы поведения людей в обществе, обусловленные общественными отношениями и являющиеся результатом сознательной деятельности людей. Социальные нормы вырабатываются отдельной группой людей или обществом в целом.

Существуют различные виды социальных норм (схема 1).

Чем же они отличаются от других?

Во-первых, они *регулируют разные общественные отношения*.

Во-вторых, они *адресованы разным людям и/или группам людей*.

В-третьих, они *по-разному возникают или создаются и доводятся до сведения тех, кому они адресованы и чье поведение призваны регулировать*.

В-четвертых, *заставить людей исполнять эти нормы можно по-разному*.

Нормы морали — это правила поведения, которые являются производными от представлений людей о добре и зле, о справедливости и несправедливости, о хорошем и плохом.

Нормы обычаев — правила поведения, вошедшие в привычку в результате их многократного повторения. Обычаи морального содержания называются *нравами*. Разновидностью обычаев считаются *традиции*, которые выражают стремления людей сохранить определенные идеи, ценности, полезные формы поведения. Основой жизнестойкости традиции является бережное отношение к истории своего народа. Другая разновидность обычаев — это *ритуалы* — правила поведения, самым главным в которых является строго заданная форма исполнения. Само содержание не очень важно; главное значение имеет именно форма. Особая группа ритуальных действий — это *обряды*, заключающиеся в выполнении некоторых символических действий.

Религиозные нормы — правила поведения, содержащиеся в различных священных книгах (Библия, Коран, Трипитака, Бхагават-гита, У Цзин и др.) В Средние века жизнь людей в обществе регулировалась именно религиозными нормами. И до на-

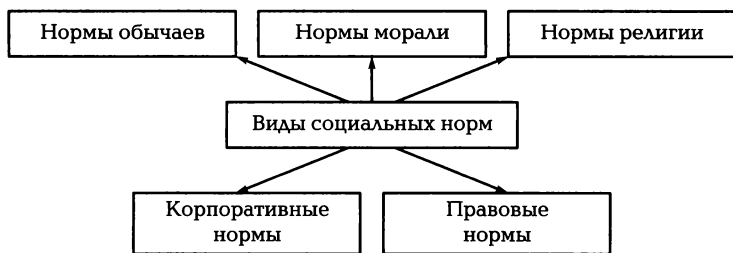


Схема 1. Виды социальных норм

ших дней ряд теократических государств, таких как, например, Саудовская Аравия, Иран, Ватикан, регламентируют жизнь и поведение своих граждан, опираясь на религиозные нормы. Однако абсолютное большинство стран в мире (в том числе и Российская Федерация) представляют собой светские государства, в которых церковь официально отделена от государства, а общественные отношения регулируются нормами права. Религиозные же нормы в этих странах регулируют лишь частную жизнь и внутренний мир верующих. Иными словами — вести ли себя в соответствии с этими нормами или нет — определяет сам человек, а не государство.

Корпоративные нормы — правила поведения, установленные организациями. Это могут быть общественные организации, некоммерческие ассоциации, разнообразные фонды и союзы и др. Большая часть этих норм носит организационный характер, т.е. они создаются для того, чтобы урегулировать порядок деятельности самой организации.

Правовые нормы — правила поведения, установленные или санкционированные государством, а иногда и непосредственно народом, исполнение которых обеспечивается авторитетом и/или принудительной силой государства.

До возникновения государства поведение людей регулировалось в основном нормами обычаев. Тогда член племени поступал так, как остальные. Но по мере того как человеческое общество развивалось и появилось государство, «пальма первенства» в регулировании поведения людей в обществе перешла к нормам права.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ НОРМ ПРАВА

Норма права — установленное или санкционированное государством и охраняемое им общеобязательное правило поведения, регулирующее общественные отношения.

Для норм права характерны черты, присущие всем видам социальных норм:

- 1) они представляют собой правила поведения людей в обществе;
- 2) имеют так называемый общий характер, т.е. рассчитаны на многократное применение, действуют непрерывно и адресованы не конкретному человеку, а персонально неопределенному кругу лиц;



Схема 2. Признаки нормы права

3) являются результатом сознательно-волевой деятельности людей, т.е. возникают не случайно и не спонтанно, а выражают чью-то волю — конкретных людей, влиятельных в обществе социальных сил и групп, всего народа.

Однако у них есть и отличия (схема 2).

Первое отличие правовой нормы от нормы любого другого вида состоит в том, что она **устанавливается государством**. Для создания таких норм в государствах, как правило, создаются специальные органы (парламент, Дума, президент, правительство, конгресс, сейм и т.д.).

Второе отличие правовой нормы от любой иной заключается в том, что она **носит общеобязательный характер**. Иными словами, в отличие от религиозных норм, в отношении которых человек сам определяет, придерживаться их или нет, требования нормы права члены общества исполнять обязаны.

Третье отличие состоит в том, что правовая норма **охраняется и защищается государством**. Это означает, что если какой-то член общества не будет добровольно вести себя так, как предписано в правовой норме, государство заставит его это сделать. Для этого в государстве созданы и действуют специальные органы, которые называются правоохранительными и правоисполнительными (полиция, прокуратура, суд).

И наконец, четвертое отличие правовой нормы от остальных видов социальных норм — ее формальная определенность. Правовая норма **должна иметь письменную форму и содержаться в специальных документах, которые называются нормативно-правовыми актами**.

Каждая норма права характеризуется четкой структурой и состоит из нескольких элементов, которые называются гипотеза, диспозиция и санкция.

Гипотеза — это часть правовой нормы, в которой определяются условия, обстоятельства, при наличии которых норма начинает действовать.

Диспозиция — это часть правовой нормы, которая указывает, каким должно быть поведение людей при наличии обстоятельств, предусмотренных гипотезой.

Санкция — это часть правовой нормы, указывающая на те неблагоприятные последствия, которые могут быть применены к нарушителю, не выполнившему требований диспозиции. Санкция показывает отрицательное отношение государства к тому, кто нарушил требования правовой нормы. Как правило, именно в санкции указывается мера и степень ответственности, которую понесет нарушитель (штраф, взыскание, возмещение ущерба, лишение свободы и пр.).

Различают несколько видов правовых норм.

1. В зависимости от вида регулируемых общественных отношений нормы делятся на **конституционно-правовые, административно-правовые, гражданско-правовые, уголовно-правовые, семейно-правовые** и т.п. Правовые нормы существуют в рамках определенных отраслей права (о них вы узнаете чуть ниже), объединяют сходные правовые нормы и регулируют похожие общественные отношения.

2. По юридической силе все правовые нормы можно разделить на **нормы законов** и **нормы подзаконных актов**. Юридическая сила нормы зависит от места, которое занимает государственный орган, который ее издал, в общей системе органов государства. Высшей юридической силой обладают нормы Конституции (их иногда выделяют в отдельную группу).

3. По характеру содержащихся в их тексте правил поведения все правовые нормы могут быть разделены на **обязывающие** (устанавливают обязанность совершать определенные положительные действия), **запрещающие** (устанавливают обязанность не совершать запрещенных действий) и **управомочивающие** (предоставляют права на совершение определенных положительных действий).

4. По способу установления правил поведения нормы делятся на **императивные** (не допускают никаких отступлений от установленного ими правила поведения, действуя независимо от желания тех людей и организаций, на которых распространяются) и **диспозитивные** (предоставляют субъектам права возможность самим определять конкретное содержание своих прав и обязанностей).

5. По функциональному назначению правовые нормы подразделяют на **материальные** (устанавливают права и обязанности участников правовых отношений) и **процессуальные** (регулируют порядок деятельности компетентных государственных органов по осуществлению и защите материальных норм).

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ И СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Как уже указывалось выше, правовые нормы тесно взаимосвязаны с государством. Они становятся формально определенными и общеобязательными только в результате деятельности государства. Последнее гарантирует также исполнение правовых норм, охраняет их от нарушения. Абсолютное большинство правовых норм содержится в специальных источниках права, которые называются нормативно-правовыми актами.

Нормативно-правовой акт — это изданный компетентным (т.е. имеющим на это право) государственным органом документ, содержащий правила поведения, обязательные для тех лиц и/или организаций, которым он адресован.

Любой нормативно-правовой акт обладает определенной юридической силой. **Юридическая сила нормативно-правового акта** показывает его место в иерархии всех нормативно-правовых актов, которая, в свою очередь, зависит от места государственного органа, принявшего этот акт, в общей системе органов государства. В зависимости от юридической силы все нормативно-правовые акты делятся на две группы:

- 1) законы;
- 2) подзаконные нормативные акты.

Законы являются актами высшей юридической силы по отношению к другим правовым актам. При этом сами законы также делятся на виды в зависимости от юридической силы. Классификация законов Российской Федерации в порядке убывания юридической силы выглядит следующим образом.

Конституция Российской Федерации. Является основным законом государства. Она представляет собой акт наивысшей юридической силы. Ни один правовой акт на территории государства не может противоречить Конституции государства, устанавливающей основы регулирования общественных отношений, основы государственного и общественного строя.

Федеральные конституционные законы (ФКЗ). Принимаются только по вопросам, прямо предусмотренным Конституцией. Например, федеральными конституционными законами регулируется деятельность Конституционного Суда, Верховного Суда, Высшего Арбитражного Суда, Президента, Правительства и ряд других вопросов. Конституционные законы развивают положения конституции. Они обладают высшей юридической силой по сравнению с иными законами.

Федеральные законы (ФЗ). Составляют основную массу законодательства. Они развивают, конкретизируют общие положения, установленные Конституцией и федеральными конституционными законами. Федеральные законы подразделяются на две группы:

- 1) кодифицированные законы (кодексы, основы законодательства);
- 2) текущее законодательство.

Кодифицированные законодательные акты обладают преимуществом по сравнению с текущим законодательством, так как являются основополагающими актами в той или иной отрасли права. При противоречии норм кодекса и некодифицированного закона действуют предписания кодекса, если иное специально не оговорено.

Законы субъектов Федерации. Россия представляет собой Федерацию, состоящую из разнообразных территорий, которые являются ее субъектами. У этих территорий есть свои законы, которые называют законами субъектов Федерации. Эти законы действуют только на территории того региона, законодательными органами которого они были приняты. При противоречии федерального закона и закона субъекта Федерации действует Федеральный закон, если он касается вопросов, отнесенных Конституцией к ведению Федерации в целом, и закон субъекта Федерации, если он касается вопросов, отнесенных к предметам ведения субъектов Федерации.

Каждый закон состоит из отдельных утверждений, называемых *статьями*. В одной статье может содержаться как одна, так и несколько норм права. Статьи имеют порядковый номер. Каждая статья может быть в свою очередь разделена на *части* и *пункты*. Для удобства пользования законом его статьи объединяют в *главы*, а главы — в *разделы*.

Подзаконные нормативные акты — это принятые компетентными органами или должностными лицами государства на основании и во исполнение закона правовые акты, содержа-



Схема 3. Система российского законодательства

щие нормы права. Их основная задача — конкретизировать и детализировать предписания законов. Характерными признаками является то, что они:

- 1) принимаются на основе закона;
- 2) принимаются во исполнение закона;
- 3) не могут противоречить закону.

Классификация подзаконных актов Российской Федерации в порядке убывания юридической силы выглядит так:

- 1) указы Президента Российской Федерации;
- 2) постановления Правительства РФ;
- 3) акты министерств и ведомств: приказы, инструкции, положения и др.;
- 4) акты исполнительных органов субъектов РФ: указы Президентов (в республиках); постановления глав администраций (в иных субъектах) и самих администраций;
- 5) акты органов местного самоуправления;
- 6) локальные нормативно-правовые акты: акты руководителей предприятий, учреждений и организаций.

Ни одна правовая норма или нормативно-правовой акт не регулирует общественные отношения самостоятельно. Все существующие в государстве правовые нормы и нормативно-правовые акты логически неразрывны, взаимосвязаны и соподчинены. Все вместе они образуют целостную систему, называемую **системой законодательства государства** (схема 3).

ДЕЙСТВИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ

Для правильного применения нормативно-правовых актов и содержащихся в них норм необходимо точно определить юридическую силу этого акта и его действие по трем критериям: во времени, в пространстве и по кругу лиц (схема 4).

Действие нормативно-правового акта во времени определяется двумя моментами: моментом вступления нормативно-правового акта в силу и моментом утраты им юридической силы.

Нормативно-правовой акт вступает в силу:

- 1) либо со времени его принятия;
- 2) либо с того времени (календарной даты), которое указано в самом акте.

Если в нормативно-правовом акте момент начала его действия не определен, то он вступает в силу по истечении определенного срока после опубликования.

Действие нормативно-правового акта прекращается в одном из следующих случаев:

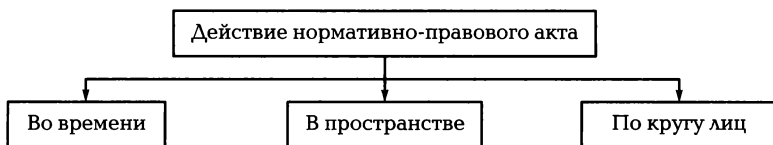
- 1) по истечении срока действия акта;
- 2) в случае указания государственного органа об отмене акта;
- 3) в случае принятия нового акта по тому же вопросу тем же или вышестоящим государственным органом.

Иногда вновь принятый нормативно-правовой акт распространяет свое действие на общественные отношения, которые возникли до вступления его в юридическую силу. В таких случаях говорят об **обратной силе закона**. По общему правилу большинство законов обратной силы не имеет. В частности, согласно ст. 57 Конституции РФ обратной силы не имеют законы, устанавливающие новые налоги или ухудшающие права налогоплательщиков.

Исключение составляют уголовные законы: они могут иметь обратную силу, если устраняют наказание за какие-то действия или его смягчают.

Нормативно-правовой акт может действовать в пространстве на определенной территории. Это может быть территория всего государства либо какая-то часть страны.

Нормативно-правовые акты могут действовать в отношении всех граждан и юридических лиц, находящихся на соответствующей территории.



- Когда вступил в силу?
- Когда прекратил действовать?
- Установлена ли в нем обратная сила закона?
- На какой территории действует?
- На какие группы лиц распространяется?

Схема 4. Действие нормативно-правовых актов

ющей территории, или лишь некоторых из них (ветеранов, пенсионеров, студентов, военнослужащих и т.п.). Однако из этого правила существуют исключения. Ряд законов распространяется только на граждан государства, они не действуют в отношении лиц без гражданства и иностранцев.

ОТРАСЛИ ПРАВА

Отраслью права называется совокупность взаимосвязанных правовых норм, регулирующих относительно самостоятельную сферу однородных общественных отношений. Разделение права на отрасли обусловлено тем, что общественные отношения весьма разнообразны, и соответственно юридические нормы, входящие в какую-то отрасль права, как бы «специализируются» в регулировании определенного вида общественных отношений.

В процессе изучения данного курса мы с вами познакомимся и научимся применять в жизни ряд правовых норм, относящихся к следующим отраслям права.

1. Конституционное (государственное) право — совокупность правовых норм, закрепляющих основы общественного и государственного строя, правовое положение личности, поря-

док и деятельность высших органов государственной власти в стране, национально-государственное устройство и т.п. Основным источником конституционного права Российской Федерации является Конституция РФ.

2. **Гражданское право** — отрасль права, регулирующая имущественные, а также некоторые личные неимущественные отношения. Отношения в сфере гражданского права регулируются Гражданским кодексом РФ, федеральным гражданским законодательством.

3. **Трудовое право** — совокупность правовых норм, определяющих условия возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, вопросы охраны труда и т.п. Основным нормативно-правовым актом трудового права является Трудовой кодекс РФ.

4. **Административное право** — совокупность правовых норм, регулирующих управленческие отношения, складывающиеся в сфере исполнительной власти (в деятельности органов государственного управления). Важнейший источник административного права — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

5. **Гражданско-процессуальное право** — совокупность норм права, регулирующих деятельность судов в связи с рассмотрением в них споров, возникающих в сфере гражданских, семейных, трудовых и иных отношений, а также деятельность арбитражных судов и нотариата. Отношения в сфере гражданского судопроизводства регулируются Гражданско-процессуальным и Арбитражным кодексами Российской Федерации.

ТОЛКОВАНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ

Чтобы правильно понимать требования нормативно-правовых актов и содержащихся в них правовых норм, необходимо научиться их правильно толковать. Иначе норму права можно применить ошибочно: наказать невиновного, нарушить установленное правило поведения, не суметь воспользоваться предоставленным правом и т.д.

Толкованием нормы права называется деятельность государственных органов, общественных организаций, должностных лиц, граждан по установлению смысла и содержания норм права для их правильной реализации.

Процесс толкования правовой нормы состоит из двух этапов:

1-й этап — уяснение смысла и содержания правовых норм «для себя» (его еще называют процессом толкования «вовнутрь»);

2-й этап — разъяснение смысла и содержания нормы для тех, кому она адресована (т. е. толкование «вовне»).

Разъяснение (т. е. толкование правовых норм) бывает официальным и неофициальным.

Официальное толкование, выраженное в специальных актах, является обязательным при определении смысла юридической нормы в процессе применения права. Конституция РФ наделяет правом толкования издаваемых нормативно-правовых актов Президента РФ, Федеральное Собрание РФ, Правительство Российской Федерации, обязывает Верховный Суд РФ и Высший Арбитражный Суд РФ давать разъяснения по вопросам судебной практики.

Аналогичные функции закреплены и за должностными лицами и государственными органами субъектов РФ. Право официально толковать нормативно-правовые акты закреплено и за иными государственными органами, которые издали соответствующий документ.

Неофициально толкуют правовые нормы ученые-юристы, которые в своих статьях и книгах разъясняют смысл правовых предписаний. Примером такого толкования могут служить комментарии к отдельным законам, подготовленные различными научно-исследовательскими учреждениями, например, комментарий к Конституции РФ или комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации. Эти комментарии не являются обязательным при применении права, однако учет их желателен в силу авторитета мнения ученых и практиков, разъясняющих смысл правовых норм.

Неофициально толковать нормы права может и любой человек, не имеющий профессиональной юридической подготовки: смысл правовых норм он может разъяснять и на основе собственного жизненного опыта. Но относиться к результатам такого толкования следует очень осторожно — ведь оно может быть и неверным.

Результатом толкования нормы права является вывод о соотношении текста и смысла нормы права. В зависимости от него результат толкования может быть буквальным, ограничительным и расширительным.

При **буквальном толковании** смысл нормы и зафиксированный в нормативном акте текст полностью совпадают.

При **ограничительном толковании** точный смысл юридической нормы требует ее распространения на более узкий круг общественных отношений, чем это прямо вытекает из текста нормативного акта. Например, предусмотренная Конституцией РФ для всех граждан обязанность нести воинскую службу в результате толкования определяется как обязанность только для граждан-мужчин.

При **расширительном толковании** точный смысл юридической нормы требует распространения ее на более широкий круг общественных отношений, чем это прямо вытекает из текста нормативного акта. Например, закрепленное в Конституции право граждан Российской Федерации осуществлять в полном объеме свои права и обязанности с 18 лет в результате толкования распространяется также и на иностранцев и лиц без гражданства, проживающих на территории России. Расширительное толкование в принципе является нежелательным. Поэтому в нормативно-правовых актах часто специально указывают, что то или иное положение нормы права является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Что такое социальная норма?
2. Какие виды социальных норм вам известны?
3. Заполните таблицу, указав в левой колонке общие черты всех социальных норм, которые существуют в обществе, а в правой — перечислите те черты, которые отличают нормы разных видов друг от друга.

Какие общие черты у всех социальных норм?	Чем социальные нормы отличаются друг от друга?

4. Что такое норма права? Из каких элементов она состоит?
5. Приведите не менее 3 примеров известных вам правовых норм. В каких нормативно-правовых актах содержатся эти нормы?

6. Чем закон отличается от подзаконного акта?
7. Определите вид правовых норм, которые содержатся в статьях Конституции РФ. Будьте внимательны — в одной статье может содержаться не одна, а сразу несколько норм права.

А) *Статья 19*

1. Все равны перед законом и судом.
2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.
3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Б) *Статья 22*

1. Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность.
2. Арест, заключение под стражу и содержание под стражей допускаются только по судебному решению. До судебного решения лицо не может быть подвергнуто задержанию на срок более 48 часов.

В) *Статья 31*

Граждане Российской Федерации имеют право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование.

8. Что такое обратная сила закона? В каких случаях она возможна?
9. Согласно ч. 2 ст. 38 Конституции РФ «забота о детях, их воспитание — равное право и обязанность родителей». Предположите, при каком результате толкования этой правовой нормы возможно ее правильное применение?
10. Как вы понимаете русскую народную пословицу: «Закон — что дышло, куда повернул, туда и вышло»?

ПРАВООТНОШЕНИЯ. ПРАВОНАРУШЕНИЯ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ПРАВООТНОШЕНИЯ И ИХ СУБЪЕКТЫ

В течение своей жизни люди вступают друг с другом в разнообразные общественные отношения. Многие из этих отношений регулируются нормами права и потому называются правовыми отношениями, или правоотношениями.

Правоотношение — это возникающее на основе норм права и урегулированное ими общественное отношение, участники которого являются носителями субъективных юридических прав и юридических обязанностей, гарантированных государством.

Правоотношения возникают, изменяются и прекращаются в зависимости от определенных жизненных обстоятельств. Такие обстоятельства принято называть юридическими фактами.

Юридический факт — это конкретное жизненное обстоятельство, с наступлением которого нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношения. Юридическими такие факты называют потому, что они влекут за собой конкретные правовые последствия (например, смерть гражданина влечет за собой возникновение гражданских правоотношений, связанных с открытием наследства).

Все юридические факты подразделяются на события и действия.

События — это такие фактические жизненные обстоятельства, наступление которых в качестве юридических фактов не зависит от воли субъектов правоотношений (например, достижение какого-либо возраста, стихийное бедствие и т. п.).

Действия — это такие жизненные обстоятельства, которые признаются юридическими фактами и являются результатом сознательно-волевого поведения субъектов правоотношений (например, заключение договора).

В свою очередь действия разделяются на правомерные и неправомерные. *Правомерными* называют действия, которые соответствуют предписаниям норм права, а *неправомерными*; нарушающие требования правовых норм.

Часто для возникновения какого-либо правоотношения требуется наличие не одного юридического факта, а нескольких, т. е. фактического состава. **Фактическим (юридическим) составом** называется совокупность нескольких юридических фактов, порождающих конкретные правовые последствия.

В число элементов фактических составов часто входит особый юридический факт — **сроки**. Важность сроков обусловлена тем, что многие общественные явления и процессы имеют временную протяженность. Особенность срока как юридического факта состоит в том, что он порождает юридические последствия только как элемент фактического состава, т. е. в совокупности с другими юридическими фактами. Сам по себе срок не влечет правовых последствий. Он может характеризоваться начальным и конечным моментом и измеряться во времени (год, месяц, день и т. д.) либо выступать в виде определенного события (например, достижение совершеннолетия).

Кроме реальных юридических фактов выделяют и такие жизненные ситуации, которые имеют вероятностный характер, т. е. могут наступить с той или иной степенью вероятности. Важнейшими из них являются презумпции.

Юридические презумпции (лат. *praesumptio* — предположение, основанное на вероятности) представляют собой предположения о наличии обстоятельств, имеющих силу юридических фактов. Необходимость использования презумпций в юридической практике вызвана трудностью либо невозможностью доказать наличие обстоятельств, от которых зависит существование правоотношений. В основе же презумпций лежит многовековой опыт общественных отношений, многократно проверенное практикой знание о том, что презюмируемое положение; наиболее типичный, вероятный при данных условиях факт. Самой же важной презумпцией является **презумпция невиновности** в уголовном процессе, согласно которой обвиняемый в совершении преступления не считается виновным до

тех пор, пока его вина не будет доказана в предусмотренном законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда.

СТРУКТУРА ПРАВООТНОШЕНИЯ

Всякое правоотношение имеет свою структуру. Оно состоит из трех элементов:

- 1) субъектов правоотношения;
- 2) объектов правоотношения;
- 3) содержания правоотношения (схема 5).

Субъектами правоотношения могут быть: физические лица, юридические лица и государство. Физические лица — это отдельные граждане, а также иностранные граждане и лица без гражданства (апатриды), находящиеся на территории государства и обладающие правоспособностью. Юридические лица — это организации, которые имеют в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечают по своим обязательствам этим имуществом, могут от своего имени приобретать права и осуществлять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Среди субъектов

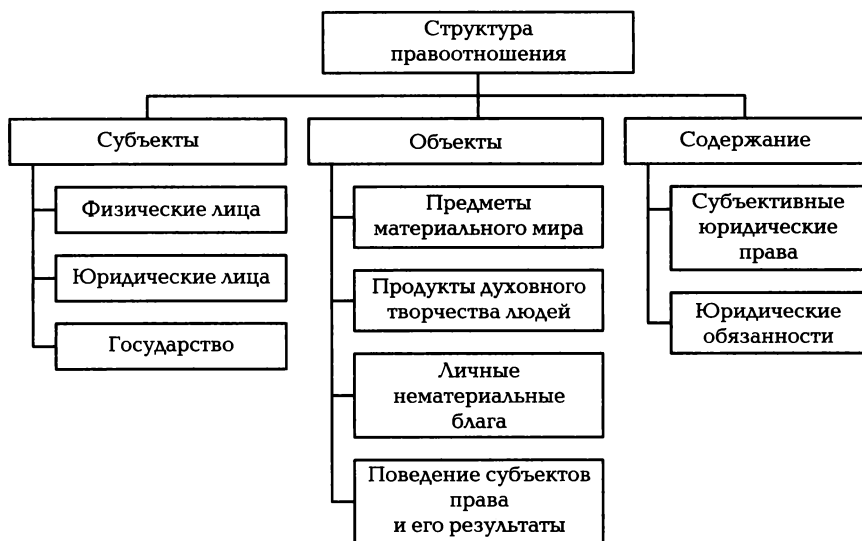


Схема 5. Структура правоотношения

правовых отношений особое место занимает государство, которое не зависит от других субъектов права и устанавливает статус всех иных участников правоотношений.

Характер и степень участия субъектов в правоотношениях определяется их правосубъектностью.

Правосубъектность называют предусмотренную нормами права способность лица быть участниками правоотношений. Правосубъектность включает три юридических свойства: правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

Правоспособность — это предусмотренная нормами права способность лица иметь субъективные юридические права и нести обязанности, т. е. быть участником правоотношения. Правоспособность физических лиц возникает в момент их рождения и прекращается со смертью. Правоспособность юридических лиц возникает с момента их государственной регистрации.

Дееспособность называется предусмотренная нормами права способность субъекта права собственными действиями приобретать и осуществлять права и исполнять обязанности.

Правоспособность и дееспособность не всегда совпадают. Все люди правоспособны, однако не все они одновременно дееспособны. И напротив, все дееспособные люди являются правоспособными.

Содержание и объем дееспособности физического лица зависит от нескольких ф а к т о р о в:

1) *от возраста правоспособного субъекта.* Полная дееспособность субъектов по российскому гражданскому законодательству наступает с 18 лет, а в отдельных случаях с 16 лет. До наступления совершеннолетия дееспособность является частичной (у малолетних с 6 до 14 лет) или неполной (у подростков с 14 до 18 лет);

2) *от состояния здоровья лица.* Если вследствие душевной болезни или слабоумия человек теряет способность понимать значение своих действий и руководить ими, он может быть признан судом недееспособным в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над такими лицами устанавливается *опека*. Гражданин, который вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение, может быть ограничен судом в дееспособности в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над такими людьми устанавливается *попечительство*. Если основания,

в силу которых гражданин был ограничен в дееспособности или объявлен недееспособным, отпали, суд может вновь признать его полностью дееспособным;

3) *от законопослушности субъекта*. Лицо, совершившее преступление и находящееся в местах лишения свободы, ограничивается в дееспособности и не может реализовывать ряд гражданских, политических и иных прав, составляющих объем его дееспособности.

Деликтоспособность представляет собой способность лица нести ответственность за допущенное правонарушение. Деликтоспособность также зависит от возраста и состояния психики субъекта. По российскому законодательству деликтоспособностью не обладают недееспособные лица (по гражданским делам), малолетние и невменяемые (по административным и уголовным делам).

Вторым элементом состава правоотношения является его объект.

Объектом правоотношения называют те материальные, духовные и иные социальные блага и ценности, по поводу которых возникло правоотношение (здание, произведение искусства и т. п.). Объектами правоотношений могут быть:

- 1) предметы материального мира (средства производства, ценные бумаги и т. п.);
- 2) продукты духовного творчества людей (произведения литературы, живописи, кино и др.);
- 3) личные нематериальные блага, такие как жизнь, честь, достоинство, деловая репутация и др.;
- 4) поведение субъекта права и его результаты (например, выполнение условий гражданского договора).

Содержание правоотношения образуют субъективные юридические права и юридические обязанности участников правоотношения.

Субъективное юридическое право представляет собой меру возможного поведения лица, обеспечиваемую исполнением юридических обязанностей другими лицами и гарантируемую государством. Любое субъективное право включает в себя три п р а в о м о ч и я, три самостоятельных права:

- 1) право обладателя субъективного права вести себя определенным образом;
- 2) право обладателя субъективного права требовать от обязанных лиц исполнения их обязанностей по отношению к нему;

3) право обладателя субъективного права в случае необходимости обратиться в государственные органы за защитой своего права.

Принадлежащее лицу право называется субъективным потому, что только от воли субъекта зависит, как именно он его реализует.

Под **юридической обязанностью** понимается мера должного поведения лица, соответствующая нормам права и обеспеченная возможностью государственного принуждения. Юридическая обязанность может иметь активный, пассивный или негативный характер.

Активная обязанность состоит в совершении определенных действий. *Пассивная обязанность* заключается в воздержании от совершения определенных действий. *Негативная обязанность* наступает в случае совершения правонарушения и состоит в претерпевании правонарушителем неблагоприятных последствий, являющихся результатом его неправомерного поведения.

ПРАВОНАРУШЕНИЕ. ВИДЫ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

Если субъект права нарушает требования правовых норм, он совершает правонарушение. Правонарушение представляет собой разновидность противоправного, антисоциального поведения.

Правонарушением называется противоправное, виновное деяние деликтоспособных лиц, влекущее за собой установленную законом юридическую ответственность.

Правонарушение характеризуется следующими признаками (схема 6):

- 1) *правонарушение есть акт поведения, выражающийся в действии или бездействии.* Мысли, интеллектуальная деятельность человека, его желания, если они не воплотились в поступках, не могут считаться правонарушением;
- 2) *правонарушение — это противоправное деяние, т. е. такое деяние, которое запрещено нормами права.* То, что правом не запрещено, не является правонарушением. Если в законе нет нормы, обязывающей людей здороваться при встрече, то несоблюдение этого правила поведе-

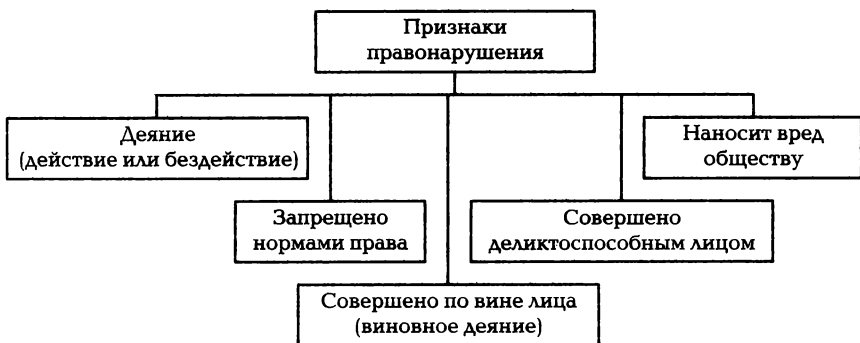


Схема 6. Признаки правонарушения

ние может считаться невежливостью, но правонарушением являться не будет;

3) *правонарушение всегда наносит обществу определенный вред* и потому в той или иной степени опасно, нежелательно. Например, кража вещей из магазина причиняет вред и обществу, и собственнику магазина (он лишается принадлежащей ему вещи);

4) *правонарушение может быть совершено только деликтоспособным лицом*;

5) не всякое противоправное деяние, совершенное деликтоспособным лицом, может быть признано правонарушением, а только то, которое *совершено по вине этого лица*. Виной называется психическое отношение лица к своему поведению и его результатам. Вина связана с тем, было ли у человека желание совершить правонарушение или нет, и как он относится к тому, что сделал.

Различают две формы вины: умысел и неосторожность (схема 7).

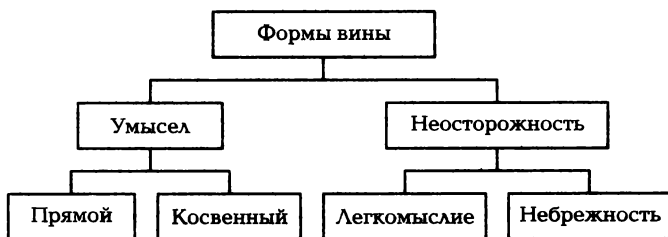


Схема 7. Формы вины

Умысел бывает прямой и косвенный. При **прямом умысле** лицо сознает общественную опасность своих деяний, предвидит наступление вредных последствий и желает их наступления (например, киллер, совершающий заказное убийство). При **косвенном умысле** правонарушитель сознает общественную опасность своих деяний, предвидит наступление вредных последствий и хотя и не желает их наступления, но сознательно его допускает или относится к ним безразлично (например, подросток, который в драке наносит противнику удар обрезом трубы: он вовсе не желает смерти другого подростка, однако безразлично относится к возможности наступления такого результата).

Неосторожность также делится на два вида: легкомыслие и небрежность.

При **легкомыслии** лицо сознает общественную опасность своего деяния, предвидит наступление вредных последствий, но без достаточных на то оснований рассчитывает на их предотвращение. Расчет может быть связан с надеждой на самого себя (опыт, сила и т. п.), на других людей (пожарный успеет погасить огонь от пиротехнического устройства, брошенного в класс с целью напугать одноклассников), на явления природы (собирается дождь, который погасит костер в сухом лесу) и т. п.

При **небрежном совершении правонарушения** лицо не сознает либо недостаточно сознает общественную опасность своих деяний, не предвидит наступление вредных последствий, хотя может и должно их сознавать и предвидеть. «Может» — значит способно это сделать по своим личным качествам (возрасту, компетентности, состоянию здоровья и т. д.). «Должно» — означает «обязано было предвидеть» в силу своего служебного положения, правил техники безопасности, а также как любой среднестатистический человек.

Законом также предусмотрены отдельные ситуации, когда деяние может обладать признаками правонарушения, но не будет опасным или вредным для общества и поэтому не будет считаться правонарушением. К таким действиям закон относит, например, самозащиту человека при нападении или причинение вреда при задержании преступника.

Правонарушение следует отличать от *аморального проступка*. Как вы уже знаете, социальные ценности общества охраняются не только правом, но и моралью. Отличие правонарушения от аморального проступка заключается прежде всего в том,

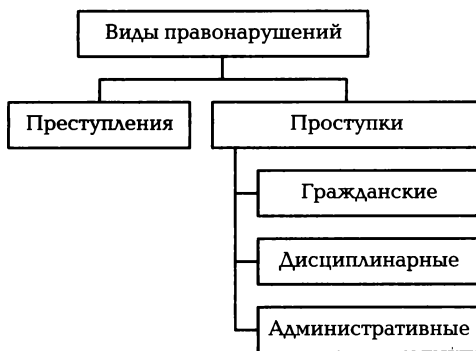


Схема 8. Виды правонарушений

что правонарушение влечет за собой применение мер государственного принуждения, в то время как нарушение моральных норм предполагает моральное осуждение со стороны других лиц.

Фактически правонарушение представляет собой разновидность аморального поведения, которое необходимо искоренять мерами государственного принуждения. Например, ложь является аморальным проступком и подлежит осуждению со стороны членов общества. Но если лицо дает ложные показания в суде, то это уже считается правонарушением.

Правонарушения имеют различную тяжесть и характер последствий. Нельзя одинаково относиться к попытке лишить жизни человека и к безбилетному проезду в общественном транспорте. Поэтому по степени тяжести все правонарушения делят на преступления и проступки (схема 8).

Преступлением называются общественно опасные деяния, запрещенные уголовным законодательством, которые наносят вред основам общества, государственному строю, основным правам и свободам граждан, перечисленные в Уголовном кодексе РФ (УК РФ). Характерная черта преступлений — их большая общественная опасность, чем проступков.

Противоправные деяния, не предусмотренные УК РФ, относятся к другому виду правонарушений — проступкам.

Проступок представляет собой менее опасное противоправное деяние. В зависимости от характера наносимого вреда и особенностей соответствующих им правовых санкций различают:

а) **административные проступки** — правонарушения, посягающие главным образом на порядок государственного управления (нарушение правил дорожного движения, противопожарной безопасности и др.);

б) **дисциплинарные проступки** — противоправные нарушения трудовой, служебной или учебной дисциплины;

в) **гражданские правонарушения (деликты)** — правонарушения, состоящие в неисполнении или ненадлежащем исполнении взятых обязательств, в причинении того или иного имущественного вреда, либо в заключении противоправных сделок.

За совершение любого вида преступления или проступка правонарушитель привлекается к юридической ответственности.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Правонарушение теснейшим образом связано с юридической ответственностью. **Юридическая ответственность** — это применение к лицу, совершившему правонарушение, предусмотренных законом мер принуждения; это «ответ» государства на нарушение норм права.

Основанием юридической ответственности является норма права, предусматривающая ответственность за определенный вид деяний, а также совершение лицом правонарушения. Без правонарушения нет и юридической ответственности. Также должны отсутствовать обстоятельства, исключающие юридическую ответственность, и быть издан правоприменительный акт (например, приговор суда) о привлечении лица, совершившего правонарушение, к юридической ответственности.

В зависимости от характера совершенного правонарушения выделяют следующие в и ды юридической ответственности:

- 1) гражданско-правовую;
- 2) материальную;
- 3) дисциплинарную;
- 4) административную;
- 5) уголовную.

1. **Гражданско-правовая ответственность** — это вид юридической ответственности, представляющий собой способ принудительного воздействия на нарушителя гражданских прав, который выражается в обязанности возместить причи-

ненный им материальный вред. Санкции к нарушителю, применяемые в рамках гражданско-правовой ответственности, могут быть предусмотрены не только законодательством, но и гражданско-правовым договором.

Различают два вида гражданско-правовой ответственности: договорную и внедоговорную. *Договорная гражданско-правовая ответственность* наступает для участников какого-либо гражданского договора в случае его неисполнения или несоблюдения установленных им обязательств одной из сторон (например, неоплата поставленных товаров).

Внедоговорная гражданско-правовая ответственность наступает при причинении вреда жизни, здоровью или имуществу гражданина или имуществу организации (например, причинение вреда в результате ДТП, несчастного случая на производстве и др.).

Главным условием привлечения лица к гражданско-правовой ответственности является его виновность. Гражданское право в отличие от уголовного презюмирует (предполагает) вину нарушителя. Из предположения виновности следует, что для освобождения от гражданско-правовой ответственности нарушитель должен доказать отсутствие своей вины.

2. Материальная ответственность — это вид юридической ответственности, состоящий в обязанности одной из сторон трудового договора возместить в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный другой стороне этого договора. Законодательством предусмотрены два вида материальной ответственности:

- 1) материальная ответственность работника перед работодателем;
- 2) материальная ответственность работодателя перед работником.

Подробнее о них вы узнаете в главе 11.

3. Дисциплинарная ответственность — вид юридической ответственности, наступающей за совершение дисциплинарных проступков. Дисциплинарный проступок как вид правонарушения выражается в том, что работник по своей воле не исполняет свои трудовые обязанности, нарушая тем самым правовые нормы. Дисциплинарная ответственность наступает исключительно в рамках трудового законодательства и является одной из правовых форм воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. О ней мы тоже подробно поговорим в одной из последующих глав.

4. **Административная ответственность** представляет собой вид юридической ответственности, наступающей за совершение административного правонарушения (проступка). При этом она может наступить независимо от наличия или отсутствия вредных последствий совершенного правонарушения: основанием привлечения к административной ответственности служит уже сам факт виновного нарушения лицом правил, установленных государством. Меры административной ответственности, т. е. административные взыскания, как правило, налагаются во внесудебном порядке уполномоченным на то государственным органом или должностным лицом. Мы подробно рассмотрим этот вид юридической ответственности в последней главе.

5. **Уголовная ответственность** — это вид юридической ответственности, налагаемой судом на лицо, совершившее преступление. Иначе говоря, сущность уголовной ответственности заключается в том, что государство в лице своих судебных органов дает совершенному преступником деянию негативную оценку и применяет к нему меры государственного принуждения. В рамках данного курса этот вид юридической ответственности подробно не изучается, но знать о нем необходимо.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Что такое правоотношение? Из каких элементов оно состоит?
2. Заполните таблицу «Правоспособность физических и юридических лиц».

	Физическое лицо	Юридическое лицо
Когда возникает?		
Когда прекращается?		

3. Перечислите факторы, от которых зависит содержание и объем дееспособности физических лиц.
4. В чем состоит основное отличие преступления от проступка?
5. Что такое юридическая ответственность? В каком случае лицо может быть привлечено к юридической ответственности? Объясните смысл юридической формулы: «Без закона нет ни преступления, ни наказания».
6. Какие виды юридической ответственности вы знаете?

КОНСТИТУЦИЯ – ОСНОВНОЙ ЗАКОН ГОСУДАРСТВА. ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РФ

ПОНЯТИЕ КОНСТИТУЦИИ, ЕЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Термин «конституция» происходит от латинского слова «constitutio» (установление), которым в Древнем Риме обозначались важнейшие указы императоров. В Средние века значение этого слова изменилось: конституциями стали называть документы, закреплявшие привилегии и вольности феодалов. Однако ни в эпоху рабовладения, ни в период феодализма не существовали конституции в современном понимании этого слова — как основного закона государства и общества.

В наше время под **Конституцией** понимается основной закон (или система законов) государства, обладающий высшей юридической силой, принимаемый и изменяемый в особом порядке, закрепляющий основы общественного строя, правовой статус человека и гражданина, а также форму конкретного государства.

Конституция — это нормативно-правовой акт, обладающий высшей юридической силой, принимаемый и изменяемый в особом порядке, регулирующий важнейшие общественные отношения.

КОНСТИТУЦИЯ РФ 1993 ГОДА

Действующая Конституция РФ была принята 12 декабря 1993 г. на всенародном референдуме, а 25 декабря 1993 г. официально опубликована и начала действовать.

Конституция РФ является Основным законом Российской Федерации, *ядром ее правовой системы*. Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие, и применяется на всей территории Российской Федерации. Верховенство Конституции означает, что она возглавляет всю систему нормативно-правовых актов. Высшая юридическая сила Конституции проявляется в том, что все законы и иные правовые акты не должны ей противоречить. Конституция РФ имеет **прямое действие**, т. е. ее нормы непосредственно регулируют важнейшие общественные отношения без какого-либо дополнительного, передаточного механизма. Хотя существование последнего вовсе не отрицается, конституционные нормы могут быть детализированы текущими актами, но при отсутствии таковых они действуют непосредственно.

По своей структуре Конституция РФ состоит из Преамбулы и двух разделов. В Преамбуле характеризуются условия и цели принятия Конституции. Далее следуют разделы, которые делятся на главы. Главы состоят из статей, в свою очередь подразделяющихся на части.

Раздел первый содержит 137 статей, сгруппированных в девяти главах:

Глава 1. Основы конституционного строя;

Глава 2. Права и свободы человека и гражданина;

Глава 3. Федеративное устройство;

Глава 4. Президент Российской Федерации;

Глава 5. Федеральное Собрание;

Глава 6. Правительство Российской Федерации;

Глава 7. Судебная власть;

Глава 8. Местное самоуправление;

Глава 9. Конституционные поправки и пересмотр Конституции.

Раздел второй называется «Заключительные и переходные положения» и содержит девять частей.

Конституционным строем называется система общественных отношений, складывающихся на основе норм Конституции.

Основы конституционного строя РФ — это закрепленные в Конституции Российской Федерации главные, фундаментальные принципы, лежащие в основе жизнедеятельности российского государства и общества. К числу принципов (основ) конституционного строя относятся:

- 1) принцип демократизма;

- 2) принцип федерализма;
- 3) принцип республиканизма;
- 4) принцип верховенства закона;
- 5) принцип рыночной экономики;
- 6) принцип социального государства;
- 7) принцип светского государства;
- 8) принципы политического и идеологического многообразия (плюрализма).

ПРАВОВОЙ СТАТУС ЛИЧНОСТИ В РФ

Правовым статусом личности называют систему прав, свобод и обязанностей индивида, закрепленных за ним государством в законодательстве. По своей сути правовой статус представляет собой систему эталонов, образцов поведения людей, поощряемых государством и, как правило, одобряемых обществом.

В структуру правового статуса личности входят юридические права, свободы и юридические обязанности (схема 9).

Права человека — это установленные и гарантируемые государством в правовой норме возможности (правомочия) индивида совершать определенные действия в указанной в законе сфере жизни общества. Предоставленным ему правом человек либо может воспользоваться, реализовать его, либо нет.

Свободами человека называют те сферы, области его деятельности, в которые государство не должно вмешиваться и в которых индивид может действовать по своему усмотрению в соответствии со своими интересами и целями, не выходя, разумеется, за установленные законодательством пределы. Если права человека определяют его конкретные действия (например, право свободно передвигаться, выбирать места пребывания и жительства), то свободы закрепляют за индивидом воз-

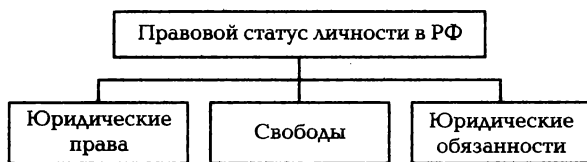


Схема 9. Структура правового статуса личности

возможность самостоятельного выбора варианта своего поведения, не очерчивая при этом его конкретного результата (например, свобода информации).

Необходимым условием реализации прав и свобод человека является исполнение им юридических обязанностей. **Юридические обязанности** — это установленные и гарантированные государством требования к поведению человека, обязательные для исполнения.

Являясь элементами правового статуса личности, права, свободы и обязанности личности взаимосвязаны и взаимообусловлены. Права и свободы одного индивида заканчиваются там, где начинаются права и свободы другого.

ГРАЖДАНСТВО

Правовой статус индивида, находящегося на территории конкретного государства, различается в зависимости от того, является ли он гражданином данного государства, иностранным гражданином либо лицом без гражданства (апатридом).

Гражданством называется устойчивая правовая связь человека с государством, выражающаяся в совокупности их взаимных прав, обязанностей и ответственности, основанная на признании и уважении достоинства, прав и свобод человека. Гражданство следует отличать от подданства. Последнее используется для обозначения правовых связей лица и государства при монархии (там, где есть император, царь, король, есть и их подданные).

Наличие у индивида гражданства того или иного государства является юридической предпосылкой возможности пользоваться теми правами и свободами, которые данное государство предоставляет своим гражданам, а также нести установленные его законом обязанности.

В зависимости от сферы общественных отношений, в которой индивид реализует свои права и свободы, различают личные (гражданские), политические, экономические, социальные и культурные **права человека**.

1. **Гражданские (личные) права** — это права, принадлежащие человеку как биосоциальному существу. Они призваны обеспечивать свободу и автономию индивида как члена общества, ограждать его от любого незаконного внешнего вмешательства в частную жизнь.

К данной группе прав относятся: право на жизнь, на свободу и личную неприкосновенность, на честь и достоинство, на гражданство (а следовательно, на защиту государства), равенство перед законом и судом, презумпция невиновности, свобода выбора места жительства, неприкосновенность жилища и частной жизни, право на тайну переписки и другие права.

2. К **политическим правам** относятся права, обеспечивающие возможность участия граждан в политической жизни страны и осуществлении государственной власти. Политические права признаются лишь за гражданами государства, поскольку непременным условием их обладания является наличие гражданства.

К данной группе прав принадлежат: избирательные права, т. е. право избирать и быть избранным в органы государственной власти и местного самоуправления, свобода слова, мысли, совести, мирных собраний, создания союзов и объединений и иные права.

3. **Экономические права** граждан — это узаконенные возможности человека свободно распоряжаться средствами производства, рабочей силой и предметами потребления.

К этой группе прав относятся: право быть собственником, право наследования, право на свободное занятие предпринимательской деятельностью, право на труд, право на отдых и другие права.

4. **Социальные права** граждан — это права на благосостояние и достойный уровень жизни: право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей; право на жилище; право на медицинскую помощь (бесплатную в государственных учреждениях здравоохранения); право на защиту материнства и детства; право на благоприятную окружающую среду. Объем и степень реализации данных прав во многом зависят от состояния экономики государства.

5. **Культурные права** человека обеспечивают духовное развитие и самореализацию личности: право на образование, право на участие в культурной жизни, на доступ к культурным ценностям, свободу творчества, право на культурную самобытность (пользование родным языком, национальными обычаями, традициями и т. д.), право на пользование результатами научного прогресса и их практического применения и другие права.

ЛИЧНЫЕ ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РФ

Личные права и свободы человека закреплены в ст. 20—28 Конституции РФ. Данная группа прав и свобод включает в себя следующие.

1. **Право на жизнь.** Право на жизнь — основное, фундаментальное право человека. Оно является первичным по отношению к остальным правам, поскольку в случае гибели человека последние утрачивают свое значение. Право на жизнь, с одной стороны, означает право человека на свободу от любых незаконных посягательств на его жизнь как со стороны государства, так и частных лиц, с другой — право человека свободно распоряжаться своей жизнью.

Никто не может быть произвольно лишен жизни, смертная казнь впредь до ее отмены может устанавливаться федеральным законом в качестве исключительной меры наказания за особо тяжкие преступления против жизни. Конституция РФ предусматривает, что в перспективе смертная казнь в России будет отменена.

Право на жизнь предполагает также возможность обращения человека к государству за защитой в случае любого незаконного или неоправданного в медицинском отношении вмешательства в его организм. Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам.

2. **Право на свободу и личную неприкосновенность.** Человек имеет право располагать собой и своим временем по собственному усмотрению. Недопустимо любое вмешательство извне в сферу индивидуальной жизнедеятельности личности, запрещено применение физического или психического насилия по отношению к индивиду. Ограничение права на свободу и личную неприкосновенность допускается только в отношении лиц, подозреваемых в совершении преступления и только на основании закона.

3. **Право на неприкосновенность частной жизни.** Это право включает в себя:

- 1) право на личную и семейную тайну;
- 2) право на защиту своей чести и доброго имени;
- 3) право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений;
- 4) право на неприкосновенность жилища.

Законодательством установлено, что государственные органы и должностные лица не имеют права разглашать сведения о частной жизни человека помимо его воли. Каждому человеку гарантируется защита чести и доброго имени при распространении помимо его воли сведений, касающихся его частной жизни, если последние могут подорвать его репутацию в обществе. Сбор, хранение, использование и распространение без согласия лица сведений о его частной жизни недопустимы. Наложение ареста на корреспонденцию и выемка ее в почтово-телеграфных учреждениях, а также иные ограничения права на тайну переписки, почтовых, телеграфных и иных сообщений граждан могут производиться только на основании судебного решения и в порядке, установленном законом. Никто не может без законного на то основания войти в жилище против воли проживающих в нем лиц.

4. Право определять и указывать свою национальную принадлежность. Каждый вправе определять и указывать свою национальную принадлежность. Никто не может быть принужден к определению и указанию своей национальной принадлежности. Определение индивидом своей национальной принадлежности не влечет никаких правовых последствий не может являться основанием для дискриминации лица либо, напротив, предоставления ему каких-либо особых привилегий.

5. Право на пользование родным языком. Государственным языком на всей территории Российской Федерации признан русский язык. Государственным языком называется определяемый Конституцией или иными законодательными актами язык той или иной нации, которому официально придается правовой статус в определенных сферах языкового общения. Однако провозглашение русского языка государственным ни в коей мере не препятствует существованию иных языков в субъектах Федерации. Каждый гражданин РФ имеет право на пользование родным языком, на свободный выбор языка общения, воспитания, обучения и творчества.

6. Право на свободу передвижения и выбора места пребывания и жительства. Каждый, кто законно находится на территории Российской Федерации, имеет право свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства. Граждане РФ имеют право свободно выезжать за пределы России и возвращаться в свою страну. Однако данное право может быть ограничено в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

7. Право на свободу совести. Каждый имеет право свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними. Конституция РФ закрепляет светский характер государства и положение о том, что никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. Все религиозные объединения в Российской Федерации отделены от государства и равны перед законом. Государство должно защищать религиозные объединения (в том числе и религиозные меньшинства) исходя из принципов толерантности и веротерпимости.

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПРАВА И СВОБОДЫ

Политические права и свободы закреплены в ст. 29—33 Конституции РФ. К данной группе прав и свобод относятся следующие.

1. Свобода мысли и слова. Каждому гарантируется свобода мысли и слова, т. е. возможность беспрепятственно выражать свои идеи, мнения, убеждения по различным вопросам другим людям как индивидуально, так и в средствах массовой информации. При этом, однако, никто не может быть принужден к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них. Не допускается пропаганда или агитация, возбуждающие социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду, запрещается пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства.

2. Свобода информации. Каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любыми законными способами, за исключением сведений, составляющих государственную тайну. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, определяется федеральным законом и является исчерпывающим. Свобода информации также ограничивается авторскими правами других лиц.

3. Право на создание общественных объединений. Данное право представляет собой гарантируемую государством возможность граждан образовывать любой союз для защиты общих интересов и достижения общих целей в рамках, предусмотренных законом, а также вступать в существующие общественные объединения и беспрепятственно из них выхо-

дить. Создание и деятельность таких общественных объединений, цели и действия которых направлены на насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности Российской Федерации, подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание социальной, расовой, национальной и религиозной розни запрещено.

4. Право на проведение публичных мероприятий. Граждане имеют право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование. Последние являются формами публичного выражения коллективного или индивидуального мнения граждан по любому вопросу государственной или общественной жизни. Цель проведения публичного мероприятия не должна противоречить Конституции и законодательству РФ. Незаконное воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них со стороны должностных лиц уголовно наказуемо.

5. Право на участие в управлении делами государства. Граждане имеют право избирать и быть избранными в органы государственной власти и местного самоуправления. Не имеют права избирать и быть избранными граждане, признанные судом недееспособными, а также содержащиеся в местах лишения свободы по приговору суда. Каждый дееспособный гражданин РФ имеет равные возможности поступления на государственную службу при наличии вакансий и профессионализма без какой-либо дискриминации по признаку расы, пола, национальности, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии.

6. Право на обращение. Граждане РФ имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения (предложения, заявления, ходатайства, жалобы) в государственные органы и органы местного самоуправления. Независимо от формы оно должно быть рассмотрено, а автором подлежит дать ответ по существу. Обращение может быть как личным, так и коллективным, но должно обязательно содержать фамилии, имена и отчества, а также подписи направивших его граждан. В случае отсутствия индивидуальных подписей оно считается анонимным и, согласно законодательству, не подлежит рассмотрению государственными и должностными лицами.

СОЦИАЛЬНЫЕ, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И КУЛЬТУРНЫЕ ПРАВА

Социальные, экономические и культурные права и свободы граждан закреплены в ст. 34—44 Конституции РФ. Данная группа прав и свобод включает в себя следующие.

1. **Право на предпринимательство.** Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества любым, не запрещенным законом способом для ведения предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности.

2. **Право на частную собственность.** Каждый вправе иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами. Исключение составляет имущество, которое в соответствии с законом или международными договорами РФ не может принадлежать гражданину по соображениям государственной или общественной безопасности. Право частной собственности охраняется законом. Никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. Принудительное отчуждение имущества для государственных нужд может быть произведено только при условии предварительного и равноценного возмещения. Наряду с правом частной собственности Конституция РФ закрепляет и право наследования. Порядок реализации данного права определяется нормами гражданского законодательства.

3. **Право на землю.** Граждане и их объединения вправе иметь в частной собственности землю. Любой гражданин или какое-либо объединение граждан без каких-либо предварительных условий, в порядке, установленном законодательством, имеет право владеть, пользоваться и распоряжаться принадлежащим ему на праве частной собственности земельным участком. Владение землей означает возможность собственника устанавливать границы своего земельного участка и требовать от государственных органов, в том числе и суда, их защиты от посторонних лиц. Пользование землей представляет собой возможность собственника эксплуатировать полезные свойства земельного участка и извлекать из него доход. Наконец, право распоряжения означает узаконенную возможность собственника определить судьбу земли путем совершения в отношении ее юридических актов (продать, сдать в аренду, заложить и

т. п.). Владение, пользование и распоряжение землей и другими природными ресурсами осуществляется их собственниками свободно, если это не наносит ущерба окружающей среде и не нарушает прав и законных интересов иных лиц. Условия и порядок пользования землей определяются федеральным законом.

4. Право на свободный труд. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Закрепленное за гражданами РФ право на свободный труд означает возможность каждого свободно и самостоятельно выбирать: работать или не работать, определять вид своей деятельности или свою профессию. Принудительный (недобровольный) труд запрещен; он допускается только в силу выполнения обязанностей воинской службы, приговора суда или в условиях чрезвычайных обстоятельств. Свобода труда включает в себя и право каждого на справедливые и благоприятные условия труда. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Конституция РФ признает также право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Гражданину, работающему по трудовому договору, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

6. Право на социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Для перечисленных выше категорий лиц законодательством устанавливаются государственные пенсии и социальные пособия.

7. Право на охрану и помощь семье. Материнство, детство и семья находятся под защитой государства. Законодательство закрепляет право каждой женщины самой решать вопрос о материнстве, получать во время беременности и в связи с рождением ребенка специальные отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, обеспечивает особую охрану трудовых

прав женщин и создание им благоприятных условий труда и др. Забота о детях и их воспитании, согласно Конституции РФ, является равным правом и обязанностью родителей. Каждый из них до достижения детьми совершеннолетия, т. е. до 18 лет, имеет право и обязан воспитывать своих детей, заботиться об их здоровье, физическом, психическом и нравственном развитии, обеспечить получение детьми основного общего образования.

8. Право на жилище. Каждый имеет право на жилище. Органы государственной власти и органы местного самоуправления поощряют жилищное строительство, создают условия для осуществления права на жилище. Малоимущим, иным указанным в законе гражданам, нуждающимся в жилище, оно предоставляется бесплатно или за доступную плату из государственных, муниципальных и других жилищных фондов в соответствии с установленными законом нормами.

9. Право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений.

10. Право на благоприятную окружающую среду. Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением. Окружающая среда признается благоприятной, если ее состояние соответствует установленным в экологическом законодательстве критериям, стандартам и нормативам, касающимся ее чистоты (незагрязненности), ресурсоемкости (неистощимости). Достоверной считается информация, отражающая реальное положение окружающей среды.

11. Право на образование. Гражданам РФ гарантируется возможность получения образования независимо от расы, национальности, языка, пола, возраста, состояния здоровья, социального, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, партийной принадлежности, наличия судимости. Дошкольное, основное общее и среднее профессиональное образование в государственных и муниципальных образовательных учреждениях является общедоступным и бесплатным. Каждый гражданин РФ вправе получить бесплатное высшее образование на конкурсной осно-

ве в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

12. Свобода творчества. Каждому человеку гарантируется свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания. Интеллектуальная собственность охраняется законом.

Все **обязанности** российских граждан, закрепленные в Конституции РФ, можно разделить на общие и конкретные.

К **общим обязанностям** относятся те, которые распространяются на всех без исключения граждан страны, а именно:

- 1) обязанность соблюдать Конституцию и законы РФ;
- 2) обязанность сохранять природу и окружающую среду, бережно относиться к природным богатствам;
- 3) обязанность заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории, культуры, природы.

Конкретные обязанности закреплены за определенными категориями лиц:

- 1) за родителями: обязанность заботиться о воспитании детей и обеспечить получение детьми основного общего образования;
- 2) за трудоспособными детьми, достигшими 18 лет: обязанность заботиться о нетрудоспособных родителях;
- 3) за налогоплательщиками: обязанность платить законно установленные налоги и сборы;
- 4) за военнослужащими: обязанность защищать Отечество.

МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И СВОБОД ГРАЖДАН

Соблюдение государством прав и свобод человека и гражданина предполагает не только их провозглашение и законодательное закрепление в конституции страны, но и создание реальной возможности отстаивания и защиты этих прав и свобод всеми доступными законными способами. Конституция РФ признает право каждого защищать свои законные права, свободы и интересы всеми способами, не запрещенными законом. Каждый гражданин может использовать для защиты своих прав, свобод и интересов все предусмотренные Конституцией РФ и иными нормативно-правовыми актами механизмы их защиты.

При нарушении или ущемлении его прав гражданин может использовать все виды обжалования в соответствующие органы государственной власти и управления, обращаться к общественности и в средства массовой информации, создавать комитеты или движения в свою защиту, проводить различные виды пикетирования в разрешенном законодательством порядке. Решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд. В соответствии с международными договорами Российской Федерации каждый вправе обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

В результате вступления России в 1996 г. в Совет Европы и ратификации Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод граждане Российской Федерации получили право обращаться с жалобами в Европейский Суд по правам человека в Страсбурге. Европейский Суд по правам человека рассматривает жалобы только на действия или решения органов государственной власти и не принимает к рассмотрению обращения, направленные против частных лиц и негосударственных организаций.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение понятия конституция. Какие виды конституций вам известны?
2. Используя текст Конституции РФ, изобразите ее структуру в виде схемы, отразив на ней преамбулу, разделы и главы.
3. Что называют правовым статусом личности? Перечислите элементы правового статуса личности.
4. Что такое гражданство?
5. Какие виды прав человека вам известны?
6. Перечислите основные механизмы защиты прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации.
7. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Конституция РФ предусматривает, что ограничение некоторых (наиболее важных из них) допускается только на основании федерального закона и каждый раз должно осуществляться с соблюдением дополнительной гарантии — с санкции (по решению) суда. Опираясь на текст гл. 2 Конституции РФ перечислите права, которые могут быть ограничены.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ. ПРАВО СОБСТВЕННОСТИ

ПОНЯТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЕЕ ПРИЗНАКИ

Предпринимательство — явление многогранное, имеющее историческое, социальное значение, на протяжении столетий выступавшее неизменным атрибутом человеческой жизни, необходимым компонентом совершенствования новых форм хозяйствования. Именно в процессе эволюции предпринимательства, при непосредственном воздействии государства, сформировалась экономика рыночного типа, характерная для современных развитых государств.

Предпринимательская деятельность — это самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. Деятельность определяется как совокупность постоянно или систематически осуществляемых действий. К определяющим признакам предпринимательской деятельности относятся:

- 1) *системность* — наличие в действиях единой неразрывной связи;
- 2) *целенаправленность* — подчиненность всей системы действий единой цели (получению прибыли);
- 3) *постоянство* — длительность осуществления операций.

Предпринимательская деятельность характеризуется рядом признаков, которые иногда также называют **принципами предпринимательства** (схема 10).



Схема 10. Принципы предпринимательской деятельности

1. Самостоятельность. Самостоятельность осуществления предпринимательской деятельности означает осуществление ее предпринимателем своей властью и в своем интересе. Российское законодательство идет по пути предоставления предпринимателю наибольшей степени самостоятельности. Он выступает от своего имени и действует в своем интересе. Этот случай выступает классическим примером реализации принципа: «Разрешено все, что прямо не запрещено законом». Никто не вправе диктовать и навязывать предпринимателю свою волю. Но, с другой стороны, никто и не обязан содействовать предпринимателю в его деятельности: предоставлять ему работу, создавать нормальные условия труда и т. п.

2. Собственная имущественная ответственность предпринимателя. Предприниматель несет материальную ответственность за свое дело (или в пределах всего имущества, или в пределах пая, или в объеме пакета акций).

3. Рисковый характер. Предпринимательской деятельности присущ риск, т. е. вероятность возникновения убытков, недополучения предпринимателем дохода или даже его разорения. Любой предприниматель, безусловно, несет множество рисков при осуществлении своей деятельности. В силу различных обстоятельств, не зависящих от его воли (изменение рыночной конъюнктуры, падение курса национальной валюты, банкротство партнеров, исчезновение с рынка необходимых для ведения предпринимательской деятельности товаров, военные действия, правительственные меры, ограничивающие экономический оборот, и т. д. и т. п.), коммерческие расчеты предпринимателя могут не оправдаться, и он, в лучшем случае, не получит запланированной прибыли, а в худшем — разорится вследствие понесенных убытков.

4. Направленность на систематическое получение прибыли. Предпринимательская деятельность всегда имеет своей целью получение прибыли. *Прибылью* называют доход предпринимателя, получаемый в виде прироста вложенного в производство капитала. Получение прибыли является главным стимулом и основным показателем эффективности любого предприятия. Прибыль — это вознаграждение предпринимателя за деловую активность. Размер прибыли зависит от личных качеств предпринимателя и его успеха на рынке. Высокие прибыли заставляют капиталы и рабочую силу мигрировать из одной отрасли в другую, поскольку прибыль в разных отраслях экономики — производстве, банковском деле, торговле — образуется неодинаково и размер ее может существенно отличаться.

5. Легализованный характер. Сущность этого признака состоит в том, что любой предприниматель должен декларировать себя в качестве такового перед уполномоченными государственными органами. Каждый предприниматель, прежде чем начать деятельность, должен встать на учет в государственные органы. За невыполнение этого требования предусматривается административная и уголовная ответственность. После получения регистрационного свидетельства и постановления на учет в статистические и налоговые органы, внебюджетные фонды предприниматель вправе осуществлять указанные в его свидетельстве виды деятельности. Ограничение установлено только для лицензируемых видов деятельности, их можно осуществлять с момента получения лицензии.

ВИДЫ И ФОРМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Предпринимательская деятельность существует в разнообразных видах и формах. В экономике различают два основных вида предпринимательства.

1. Производственное предпринимательство, направленное на создание каких-либо материальных благ. Такое предпринимательство имеет место в промышленности, в строительстве, в сельском хозяйстве.

2. Предпринимательство в сфере услуг. Из самого названия уже понятно, что оно заключается в оказании услуг либо конечным потребителям — физическим лицам (так наз. B2C —

от англ. *Business-to-Consumer*), либо юридическим лицам (B2B — от англ. *Business-to-Business*). Здесь можно выделить: торговые услуги (оптовая и розничная торговля), финансовые услуги (банковские, страховые и др.), услуги по консультированию (в области юриспруденции, организационного развития, социологии, маркетинга, управления персоналом и др.).

Оба вида предпринимательства не существуют по отдельности и дополняют друг друга.

Из возможных форм предпринимательства наиболее распространенным являются три.

1. **Индивидуальное предпринимательство**, которое может осуществляться в виде создания компании, принадлежащей одному человеку.

2. **Партнерское предпринимательство**, т. е. создание компании или предприятия, которое принадлежит одновременно нескольким собственникам и управляется ими на основе взаимного согласия.

3. **Корпоративное предпринимательство**, которое создается в результате объединения значительного количества собственников и капиталов и, как правило, управляется специальными людьми — наемными менеджерами.

Первые две формы предпринимательства в большей степени характерны для малого бизнеса, в то время как последняя используется в основном для создания среднего и крупного бизнеса.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ПРЕДМЕТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Любое государство заинтересовано в эффективном экономическом развитии своей страны. При этом независимо от проводимой им экономической политики и применяемых методов управления экономикой универсальным регулятором производственных отношений всегда является право.

Предпринимательское право как отрасль права представляет собой совокупность норм, регулирующих предпринимательские отношения, тесно с ними связанные иные, в том числе некоммерческие отношения, а также отношения по государственному регулированию хозяйствования в целях обеспечения интересов государства и общества.

Общественные отношения, урегулированные нормами предпринимательского права, и составляют предмет данной отрасли. Эти отношения делятся на три группы.

1. **Предпринимательские отношения**, т.е. отношения, возникающие в процессе осуществления предпринимательской деятельности.

2. **Некоммерческие отношения**, тесно связанные с предпринимательскими. В частности, такие отношения складываются при осуществлении деятельности организационно-имущественного характера (например, по созданию и прекращению коммерческих организаций), деятельности ряда некоммерческих организаций (учреждений, объединений и др.), деятельности товарных и фондовых бирж по организации торговли на соответствующем рынке.

3. **Отношения, возникающие в процессе государственного регулирования предпринимательства.**

Отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность или участвующими в ней, регулируются также нормами *гражданского права*. Прежде всего, гражданское право регулирует *имущественные отношения*, т.е. отношения, которые связаны с принадлежностью имущества тому или иному лицу или возникают при обмене имуществом, предоставлении таких благ, ценность которых можно измерить в деньгах. Гражданским правом определяется также правовое положение индивидуальных предпринимателей и юридических лиц в имущественном обороте, регулируются отношения собственности и договорные отношения.

Нормы гражданского и предпринимательского права могут предоставлять гражданам и юридическим лицам возможность более или менее самостоятельно решать вопрос об объеме их прав и обязанностей (*диспозитивные нормы*), могут носить рекомендательный характер, а могут и исчерпывающе определять объем субъективного права или обязанности субъектов предпринимательской деятельности (*императивные нормы*).

Ряд функций правового регулирования предпринимательской деятельности выполняют нормы *административного права*, которые регламентируют порядок государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности, т.е. устанавливают процедуру приобретения ими статуса предпринимателя, порядок лицензирования отдельных видов предпринимательской деятельности и т.д. Помимо регулирования отношений, нормально складывающихся и развивающихся в про-

цессе осуществления предпринимательской деятельности, административное право выполняет также охранительную функцию, устанавливая санкции за совершения административных проступков в сфере предпринимательства. Наиболее же опасные правонарушения в области предпринимательства попадают в сферу действия уголовного права и влекут применение мер уголовной ответственности.

Косвенно регулирует предпринимательскую деятельность *финансовое право*, в частности налоговое. Оно не определяет прав и обязанностей в сфере собственно предпринимательских отношений, но может воздействовать на них опосредованно: путем установления различных режимов налогообложения, налоговых ставок, льгот и т.д. Но сами отношения по налогообложению, регулируемые финансовым правом, не являются производственными, а следовательно, и предпринимательскими.

Следует также отметить и такую отрасль права, как *трудо-вое право*, нормы которой регулируют трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями, которыми в ряде случаев являются субъекты предпринимательства.

Таким образом, в механизме правового регулирования общественных отношений, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, различные отрасли права взаимодействуют друг с другом и, выполняя каждое свои собственные задачи, преследуют единую общую цель — создание необходимых условий для нормального экономического развития страны.

ИСТОЧНИКИ ПРАВА, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РФ

Важнейшим нормативно-правовым актом, регулирующим предпринимательские отношения в России, является *Конституция Российской Федерации*. Для предпринимательства особое значение имеют те конституционные нормы, которые закрепляют принципы правового регулирования сферы предпринимательства.

Так в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ закреплен принцип свободы предпринимательской деятельности, согласно которому: «Каждый имеет право на свободное использование своих спо-

собностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности». Свое развитие данный принцип нашел в Гражданском кодексе РФ, в других законодательных актах.

Огромное значение имеет и конституционный принцип признания многообразия форм собственности, юридического равенства форм собственности и равной их защиты, закрепленный в ст. 8 Конституции РФ. Согласно данному принципу законодательством не могут устанавливаться какие-либо привилегии или ограничения для субъектов, ведущих предпринимательскую деятельность с использованием имущества, находящегося в государственной, муниципальной или частной собственности.

Эти же статьи Конституции РФ закрепляют положение о том, что в РФ гарантируется «свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств», поддерживается конкуренция и «не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию». Ограничения принципа единого экономического пространства могут вводиться только в соответствии с федеральным законом, если это необходимо для обеспечения безопасности, защиты жизни и здоровья людей, охраны природы и культурных ценностей.

Далее в иерархической структуре источников права следует назвать **кодексы РФ**: Гражданский, Налоговый, Бюджетный, Об административных правонарушениях, Уголовный. В частности, *Гражданский кодекс РФ* (ГК РФ) содержит множество норм, регулирующих предпринимательство.

Начиная от самого понятия предпринимательской деятельности, организационно-правовых форм ее осуществления, правового режима имущества предпринимателей и до закрепления конструкций отдельных видов предпринимательских договоров — все это представлено в ГК РФ.

Помимо Гражданского кодекса РФ, ведущую роль в системе источников предпринимательского права играют **Федеральные законы**, которые можно подразделить следующим образом:

- 1) законы, *регулирующие общее состояние* определенного вида рынка (например, Федеральный закон «О рынке ценных бумаг»);
- 2) законы, *устанавливающие правовое положение* субъектов, действующих в целом на рынке (например, Федеральный закон «Об акционерных обществах»);

3) законы, *регулирующие отдельные виды* предпринимательской деятельности (например, Федеральный закон «О связи»);

4) законы, *устанавливающие правовое положение* субъектов, занимающихся каким-либо видом предпринимательства (например, Федеральный закон «О банках и банковской деятельности»);

5) законы, *устанавливающие требования* к предпринимательской деятельности (например, Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности»).

Также большую роль в деле регулирования предпринимательской деятельности играют **подзаконные акты**. Среди них в первую очередь следует назвать указы Президента РФ и постановления Правительства РФ. Большое количество норм предпринимательского права содержится и в **нормативных актах федеральных органов исполнительной власти**, действующих непосредственно в экономической сфере, таких как Министерство финансов РФ, Министерство экономического развития РФ и др. В некоторых областях предпринимательства, например в сфере бухгалтерского учета и отчетности, статистической отчетности, наиболее детальное регулирование отношений обеспечивается именно актами данного уровня.

В силу федеративного устройства нашего государства и в соответствии с Конституцией РФ многие сферы общественной жизни регулируются **актами субъектов Российской Федерации**.

Велика роль и **локальных нормативных актов**, принимаемых самими хозяйствующими субъектами в целях регулирования собственной предпринимательской деятельности.

Помимо нормативно-правовых актов, источниками предпринимательского права являются **обычаи делового оборота**. В соответствии со ст. 5 ГК РФ обычаем делового оборота признается сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе. Обычаи делового оборота применяются наряду с законодательством и в случаях, когда в нем имеет место пробел (в основном во внешне-торговом обороте, морских перевозках и др.).

Наконец, составной частью правовой системы Российской Федерации являются **общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации**.

ской Фегерации, как двусторонние (о торговле, экономическом сотрудничестве), так и многосторонние.

Источниками предпринимательского права не являются акты арбитражных судов, в частности постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ. Но они играют важную роль как средство достижения единообразного понимания и применения всех перечисленных выше источников права предпринимательской сферы.

ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В процессе осуществления предпринимательской деятельности, а также реализации ее результатов, предприниматель вступает в разнообразные правоотношения, которые называются предпринимательскими. Под **предпринимательскими (хозяйственными) правоотношениями** понимаются урегулированными нормами права общественные отношения, возникающие в процессе осуществления предпринимательской деятельности, а также вследствие воздействия государства на участников



Схема 11. Структура предпринимательских (хозяйственных) правоотношений

рынка, которые связаны между собой взаимными правами и обязанностями (схема 11).

В предпринимательском (хозяйственном) правоотношении участвуют **субъекты**, ведущие предпринимательскую деятельность:

- 1) граждане-индивидуальные предприниматели;
- 2) юридические лица;
- 3) государство.

Объектом предпринимательского (хозяйственного) правоотношения могут выступать:

- 1) вещи, в том числе деньги и ценные бумаги;
- 2) действия субъектов правоотношения;
- 3) неимущественные блага, используемые при ведении хозяйственной деятельности (товарный знак, коммерческая тайна и др.).

Содержание предпринимательских (хозяйственных) правоотношений составляют субъективные права и обязанности его участников.

СУБЪЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ИХ ПРИЗНАКИ

Субъект предпринимательского права — это лицо, которое в силу присущих ему признаков может быть участником предпринимательского правоотношения. Субъекты предпринимательского права характеризуются следующими признаками.

1. **Зарегистрированность в установленном порядке** или **легитимация** иным образом. Легитимация, т. е. узаконивание, предпринимательской деятельности осуществляется посредством ее государственной регистрации.

2. **Наличие хозяйственной компетенции.** Хозяйственная компетенция означает совокупность прав, которыми наделен субъект предпринимательской деятельности в соответствии с законом и учредительными документами, а в некоторых случаях на основании лицензии. Это возможность осуществления субъектом определенных видов предпринимательской деятельности, совершения сделок. Различают общую, ограниченную, специальную и исключительную хозяйственную компетенцию. Наличие *общей компетенции* дает возможность субъектам предпринимательской деятельности иметь права и нести обя-

занности, необходимые для осуществления любых видов предпринимательской деятельности, не запрещенных законом. Субъект предпринимательского права имеет право самостоятельно ограничить общую компетенцию в учредительных документах. В этом случае говорят об *ограниченной хозяйственной компетенции*. Некоторые субъекты предпринимательского права наделены законом *специальной компетенцией*, т.е. они могут иметь права, соответствующие предусмотренным в уставе целям деятельности, и нести связанные с этой деятельностью обязанности. Наконец, *исключительной компетенцией* обладают субъекты предпринимательства, избравшие для себя такой вид предпринимательской деятельности, при ведении которой законодателем установлен запрет на осуществление каких-либо иных ее видов.

3. **Наличие обособленного имущества** как базы для осуществления предпринимательской деятельности. Правовой формой такого обособления является право собственности, право хозяйственного ведения либо оперативного управления. Обособленное имущество учитывается субъектом на балансе и служит основой самостоятельной имущественной ответственности.

4. **Самостоятельная имущественная ответственность**. Этот признак означает, что хозяйствующий субъект отвечает сам, своим имуществом перед контрагентами и государством. Исключения из этого правила могут предусматриваться законом или учредительными документами.

ПОНЯТИЕ СОБСТВЕННОСТИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Основой предпринимательства, обеспечивающей его самостоятельность, как экономическую, так и организационную, является собственность на средства производства.

Собственность представляет собой сложное общественное явление, которое с разных сторон изучается несколькими общественными науками (философией, экономикой, юриспруденцией и др.). Каждая из этих наук дает свое определение понятия «собственность».

В экономической науке под **собственностью** понимают реальные отношения между людьми, складывающиеся в процессе присвоения и хозяйственного использования имущества.

Система экономических отношений собственности включает в себя следующие элементы:

- 1) отношения присвоения факторов и результатов производства;
- 2) отношения хозяйственного использования имущества;
- 3) отношения экономической реализации собственности.

Присвоением называется экономическая связь между людьми, которая устанавливает их отношение к вещам как к своим. В отношениях присвоения различают четыре элемента: объект присвоения, субъект присвоения, сами отношения присвоения и форма присвоения.

Объект присвоения — это то, что подлежит присвоению. Объектом присвоения могут быть результаты труда, т.е. материальные блага и услуги, недвижимость, рабочая сила, деньги, ценные бумаги и т.п. Особое значение экономическая наука придает присвоению материальных факторов производства, поскольку именно тот, кто владеет ими, владеет и результатами производства.

Субъект присвоения — это тот, кто присваивает имущество. Субъектами присвоения могут быть отдельные граждане, семьи, группы, коллективы, организации и государство.

Собственно отношения присвоения представляют собой возможность полного отчуждения имущества одних субъектов от других субъектов (способы отчуждения могут быть различными). Однако присвоение может быть и неполным (частичным). Неполное присвоение реализуется через отношения пользования, владения и распоряжения.

Формы присвоения имущества могут быть различными. В экономическом аспекте различают индивидуальную, коллективную и государственную форму присвоения благ и услуг. *Индивидуальная форма* присвоения может существовать в виде личной собственности, индивидуальной трудовой деятельности или личного подсобного хозяйства. *Коллективная форма* присвоения может быть представлена в виде таких хозяйствующих субъектов, как коллективные, арендные, акционерные предприятия, кооперативы, товарищества, ассоциации и др. Наконец, *государственная форма* присвоения может быть общегосударственной, региональной, муниципальной и др.

Собственники средств производства не всегда сами занимаются созидательной хозяйственной деятельностью. Часть из них дает возможность употреблять принадлежащее им имущество в хозяйственных целях на определенных условиях. Так

между собственником и предпринимателем возникают **отношения хозяйственного использования имущества**. Не являясь собственником материальных благ, предприниматель, тем не менее, получает возможность временно владеть и пользоваться ими. Примером такого рода отношений может служить аренда. По договору аренды одна сторона (арендодатель, как правило, собственник имущества) предоставляет во временное пользование другой стороны (арендатора) имущество за определенную плату.

Собственность реализуется экономически в том случае, если приносит своему владельцу доход. Такой доход представляет собой весь вновь созданный продукт или ту его часть, которые были получены благодаря принадлежащим собственнику средств производства и (или) труда.

Формами реализации собственности могут быть: прибыль, процент, рента, заработная плата, различного рода платежи. Величина формы реализации собственности является критерием ее эффективного или неэффективного экономического использования.

Система экономических отношений собственности охватывает от начала и до конца весь хозяйственный процесс, порождая у людей экономические (материальные, имущественные) интересы. Главный из этих интересов состоит в том, чтобы максимально умножать находящиеся в собственности материальные блага в целях наилучшего удовлетворения своих потребностей. Таким образом, собственность предопределяет направление и характер хозяйственного поведения людей.

СОБСТВЕННОСТЬ В ЮРИДИЧЕСКОМ СМЫСЛЕ

В отличие от экономической категории собственности, юридический аспект права собственности не раскрывает процесса создания объектов собственности, причин ее концентрации в руках одних и отсутствия у других, а также тенденций изменения этих процессов с развитием производства, а только отражает экономические или иные имущественные отношения, сложившиеся в обществе.

В юридическом смысле **право собственности** рассматривается как совокупность правовых норм, закрепляющих и регулирующих отношения по поводу принадлежности материаль-

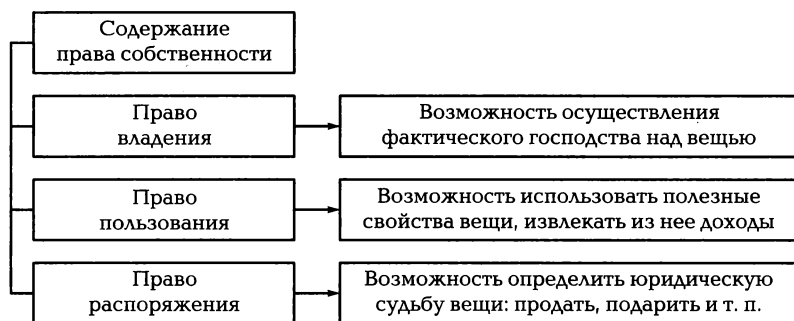


Схема 12. Содержание права собственности

ных благ. В содержание права собственности входит ряд правомочий: правомочие владения, правомочие пользования, правомочие распоряжения (схема 12).

Правомочием владения называют юридически обеспеченную возможность хозяйственного господства над вещью. В зависимости от того, опирается ли это право на соответствующие нормы законодательства или нет, владение может быть *законным* или же *незаконным*. Например, вор, похитивший вещь, фактически владеет ею, но он — незаконный владелец. Законным же будет признан только тот владелец вещи, чье владение опирается на правовое основание — *титул*. Поэтому законное владение иногда еще называют *титульным*.

Правомочие пользования представляет собой юридически обеспеченную возможность собственника извлекать из вещи полезные свойства в процессе ее личного или производительного потребления. Собственник может передавать свое имущество в пользование другим лицам и на определенных условиях. В этом случае границы права пользования вещью собственника могут определяться законом, договором (например, договором проката вещей) или же иным правовым основанием. В этом случае между собственником и тем, кому он предоставил право употребить свое имущество в хозяйственных целях и на определенных условиях возникают отношения хозяйственного использования имущества. Примером хозяйственного использования чужой собственности может служить *аренда* — временное предоставление определенного имущества одного лица другому во временное пользование за определенную плату.

Наконец, **правомочие распоряжения** — это юридически обеспеченная возможность собственника определить судьбу

вещи путем совершения юридических актов в отношении этой вещи (продать, сдать внаем, заложить, передать куда-либо в качестве вклада или пая и т. п.).

На собственнике лежит бремя содержания его имущества, он сам несет расходы на эти цели. А в некоторых случаях у собственника возникает обязанность бережно относиться к имуществу — к культурным и художественным ценностям. На собственнике лежит также и риск случайной гибели вещи (так, если собственник потерял свои часы или у него сгорело незастрахованное имущество, никто не обязан возмещать ему убытки).

На имущество собственника обращается взыскание по его долгам и обязательствам. Однако, при обращении взыскания на имущество граждан Гражданский процессуальный кодекс устанавливает перечень имущества, на которое не может быть обращено взыскание. Это продукты питания, предметы одежды, домашней обстановки, утвари, в том числе жилой дом и определенное количество скота. Вообще при взыскании долгов с граждан и юридических лиц оно обращается в первую очередь на денежные доходы и средства. И лишь при отсутствии денег взыскание обращается на другое имущество.

ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ

Истории известны несколько форм собственности. Исторически первой формой собственности была **общая собственность**, при которой все люди были объединены в коллективы и все средства производства и произведенные блага принадлежали всем членам этого общества. Второй по времени происхождения стала **частная собственность**, при которой отдельные люди относились к средствам производства как к принадлежащим лично только им. Частная собственность — это форма юридического закрепления за человеком прав владения, пользования и распоряжения каким-либо имуществом, которое он может использовать не только для удовлетворения личных потребностей, но и для ведения коммерческой деятельности. Она является основной на предприятиях, действующих в сфере торговли и услуг, а также в сельском хозяйстве.

В XX столетии широкое распространение получила третья форма собственности — **смешанная (коллективная) собственность**, в которой сочетаются признаки первых двух

форм. Наиболее распространенным вариантом этой формы собственности является *собственность корпорации* или *акционерного общества*. Капитал такого общества образуется в результате продажи ценных бумаг — акций, которые свидетельствуют о том, что их владелец внес свой вклад — пай — в капитал корпорации и имеет право на получение дивиденда. *Дивидендом* называется часть прибыли, которая выплачивается владельцу акции (как правило, пропорционально величине внесенного им пая).

Велико и значение в экономике такой формы собственности, как *государственная собственность*. Обычно государство сосредотачивает в своих руках предприятия и отрасли, имеющие стратегическое значение для существования и развития страны (железные дороги, предприятия связи, атомные и гидроэлектростанции и т.д.) и приватизацию которых оно считает нецелесообразным. Сегодня доля государственной собственности в экономике развитых стран составляет от 15 до 20 %.

В современной литературе помимо основных форм выделяют и другие, производные формы собственности. Особое место среди них занимает *интеллектуальная собственность*, представляющая собой совокупность правовых норм, регулирующих присвоение знаний, обмен научной информацией, изобретениями, достижениями науки и культуры.

ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Согласно ч. 2 ст. 8 Конституции РФ, в Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности. Аналогичное положение закреплено и в ст. 212 ГК РФ, который, однако, этим не ограничивается, подвергая названные формы собственности дальнейшему членению. Из содержания ст. 212—215 ГК РФ может быть сделан вывод, что **частная собственность** по российскому законодательству подразделяется на **собственность граждан** и **юридических лиц**, а **государственная собственность** — на **федеральную**, принадлежащую Российской Федерации, и **муниципальную собственность**, **принадлежащую субъектам Федерации** — республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономным округам и автономной области. Что же касается муниципальной

собственности, то в качестве ее субъектов выступают городские и сельские поселения, а также другие муниципальные образования. Перечень форм собственности, указанный в Конституции и в ГК РФ, не является исчерпывающим, поскольку сопровождается оговоркой, в силу которой в Российской Федерации признаются и иные формы собственности.

Право собственности граждан

В собственности граждан может находиться любое имущество и в любых количествах. Закон делает исключения только для отдельных видов имущества, которые не могут быть собственностью граждан, например тяжелое вооружение или участки континентального шельфа. Граждане могут владеть имуществом *индивидуально* (имущество находится во владении одного лица). Они могут владеть имуществом на праве *общей собственности* (имущество принадлежит нескольким гражданам-собственникам). *Общая собственность* — это способ совместного владения имуществом. Она может быть *долевой* или *совместной*. В долевой собственности каждый из ее владельцев имеет точно определенную долю имущества. Общая собственность является совместной только в случаях, прямо указанных законом.

Право собственности юридических лиц

Субъектами права собственности юридических лиц признаются коммерческие и некоммерческие организации, юридические лица (кроме государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений, финансируемых собственниками).

В собственности юридического лица находится имущество, которое было передано ему в качестве вклада (взноса) его учредителями. Юридическое лицо является единственным собственником принадлежащего ему имущества. Оно вправе совершать в отношении своего имущества любые действия, не противоречащие закону.

Несколько юридических лиц могут объединить имущество для совместной деятельности на праве долевой собственности. Они могут объединить имущество и с государственными юридическими лицами, т. е. государством.

Государственная собственность

Государственная собственность — это имущество, принадлежащее на праве собственности Российской Федерации или ее субъектам. Объектами права государственной собственности являются:

- 1) ресурсы континентального шельфа и морской экономической зоны РФ;
- 2) культурные и исторические ценности общегосударственного значения;
- 3) средства государственного бюджета;
- 4) государственные банки;
- 5) золотой запас;
- 6) алмазный и валютный фонды и др.

К объектам исключительной собственности государства относятся также предприятия, не подлежащие приватизации: предприятия военно-промышленного комплекса, атомной энергетики и т.д. Но исключительный характер собственности государства на эти объекты должен быть прямо указан в законе.

Государство осуществляет свое право собственности тремя способами:

- 1) закрепляет имущество за государственными унитарными и казенными предприятиями и учреждениями на праве хозяйственного ведения или оперативного управления;
- 2) владеет пакетами акций в акционерных обществах, т.е. частных коммерческих организациях;
- 3) нераспределенную часть имущества и средства бюджета, т.е. казну, использует посредством исполнительно-распорядительной деятельности, закона о бюджете, постановлений правительства и т.д.

Особыми объектами права государственной собственности (как федеральной, так и субъектов Федерации) являются пакеты акций акционерных обществ. Акционерные общества (АО) с участием государственного капитала являются частными коммерческими организациями — юридическими лицами. Все имущество акционерных обществ является частной собственностью, и государство как акционер участвует в управлении обществом и получает дивиденды. Но оно не является собственником имущества акционерного общества, потому что это имущество не является общей собственностью акционеров, а собственностью АО как самостоятельного юридического лица.

Муниципальная собственность

Муниципальной собственностью является имущество, которое принадлежит городским и сельским поселениям. Она не является разновидностью государственной собственности. Это самостоятельная форма собственности, во многом схожая с государственной. В состав муниципальной собственности могут входить:

- 1) средства местного бюджета;
- 2) муниципальные земли;
- 3) муниципальные предприятия и организации;
- 4) муниципальный жилищный фонд;
- 5) природные ресурсы, находящиеся в муниципальной собственности;
- 6) другое движимое и недвижимое имущество.

Так же как и государство, муниципальные образования имеют свою казну: сельскую, городскую, поселковую и т. д.

Муниципальные образования также могут иметь общую (долевою) собственность как с другими сообществами, так и с государством или частными юридическими лицами.

Право хозяйственного ведения

Как уже отмечалось выше, государство и муниципальные образования могут закреплять свое имущество за теми или иными предприятиями и учреждениями, оставаясь, однако, собственниками имущества. В подобных случаях собственник наделяет такое предприятие, учреждение одним из двух вещных прав: правом хозяйственного ведения либо правом оперативного управления.

Предприятие, которое наделяется правом хозяйственного ведения, называется *унитарным* в том смысле, что оно не может быть разделено или приватизировано по частям. Это обычно коммерческое предприятие, ведущее хозяйственную, предпринимательскую деятельность в интересах государства или муниципального сообщества.

Право хозяйственного ведения означает, что предприятие, действуя как юридическое лицо, владеет, пользуется и распоряжается закрепленным за ним имуществом. Это имущество отражено в балансе предприятия. При этом оно владеет и пользуется имуществом в той же мере, в какой это осуществлял бы сам собственник. Вместе с тем правомочия, составляющие пра-

во хозяйственного ведения, во-первых, производны от правомочий собственника, основаны на них (если нет права собственности, не может быть и права хозяйственного ведения), а во-вторых, существенно ограничены по сравнению с ними.

Ограниченность права хозяйственного ведения проявляется в том, что унитарное предприятие не может без согласия собственника распоряжаться *недвижимым имуществом*: продавать, дарить, вносить в качестве вклада в уставный капитал хозяйственных обществ и товариществ, отчуждать иным образом, сдавать в аренду, отдавать в залог и т. д. Сделки унитарного предприятия по распоряжению недвижимым имуществом, совершенные в нарушение этого правила без согласия собственника, являются *ничтожными*, т. е. не имеют никакой юридической силы, не создают никаких прав и обязанностей.

Что касается *движимого имущества*, то унитарное предприятие вправе распоряжаться им без согласия собственника, если иное не установлено законом.

Утверждая устав, определяя предмет и цели деятельности унитарного предприятия, собственник тем самым устанавливает известные границы для реализации этим предприятием права хозяйственного ведения на закрепленное за ним имущество. Кроме того, в последующем собственник осуществляет контроль за надлежащим использованием и сохранностью указанного имущества, а также имущества, которое предприятие приобрело и произвело в ходе своей деятельности.

Право оперативного управления

Другим правом, производным от государственной или муниципальной собственности, является **право оперативного управления** имуществом, которым наделяются казенные предприятия и учреждения:

- 1) предприятия, выпускающие продукцию, которую разрешено производить только на государственных предприятиях;
- 2) предприятия, производящие продукцию, более 50 % которой приобретает государство;
- 3) предприятия, не подлежащие приватизации.

Это право также включает в себя правомочия владения, пользования и распоряжения имуществом, однако является еще более ограниченным, чем право хозяйственного ведения.

Так, казенное предприятие может самостоятельно распоряжаться только своей продукцией, если этого не запрещает закон. В остальных случаях распоряжение имуществом должно быть согласовано с собственником. Собственник же определяет порядок распределения доходов казенного предприятия. Он может в любой момент изъять излишнее, неиспользованное имущество.

Таким же ограничениям подвергается и право учреждения распоряжаться закрепленным за ним имуществом. Оно вообще не может распоряжаться ни закрепленным за ним имуществом, ни имуществом, приобретенным на средства, выделенные по смете. И лишь в том случае, если учреждению уставом предоставлено право заниматься деятельностью, приносящей доходы, оно имеет право распоряжаться этими доходами и приобретенным за их счет имуществом вполне самостоятельно. Эти доходы учитываются на отдельном балансе учреждения.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Что такое предпринимательство? Перечислите признаки предпринимательской деятельности.
2. Какие отношения регулируются предпринимательским правом?
3. Опираясь на текст главы, начертите схему «Источники предпринимательского права РФ». На схеме изобразите иерархию источников права, регулирующих предпринимательскую деятельность в РФ в порядке убывания их юридической силы.
4. Перечислите и раскройте признаки субъектов предпринимательской деятельности.
5. Дайте определение понятия «право собственности». Перечислите и раскройте содержание правомочий собственника.
6. Изобразите в виде схемы формы собственности, закрепленные в российском законодательстве.
7. Охарактеризуйте содержание права собственности граждан.
8. Охарактеризуйте содержание права собственности юридических лиц.
9. Охарактеризуйте содержание права собственности государства.
10. Охарактеризуйте содержание права собственности муниципальных образований.
11. Сравните право хозяйственного ведения и право оперативного управления.

ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА КАК СУБЪЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПОНЯТИЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА, ЕГО ПРИЗНАКИ

Юридическим лицом называется организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридическое лицо является основной правовой формой коллективного участия лиц в гражданском обороте. Юридическое лицо обладает рядом специфических признаков.

Признаки юридического лица — это такие внутренне присущие ему свойства, каждое из которых необходимо, а все вместе — достаточны для того, чтобы конкретная организация могла быть признана субъектом предпринимательской деятельности (табл. 1).

Таблица 1. Признаки юридического лица

Признак	Его содержание
Организационное единство	Существование в юридическом лице определенной иерархии, соподчинения органов управления, четкая регламентация отношений между его участниками (они закреплены в учредительных документах лица)
Имущественная обособленность	Имущество юридического лица обособленно от имущества его членов, учредителей и других юридических лиц

Признак	Его содержание
Самостоятельная имущественная ответственность	Юридическое лицо самостоятельно отвечает по своим обязательствам своим имуществом
Наименование	Юридическое лицо должно иметь собственное наименование, отличное от наименований других субъектов права и необходимое для его идентификации в гражданском обороте

СПОСОБЫ СОЗДАНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Возникновение юридических лиц происходит тремя способами: распорядительным, нормативно-явочным и разрешительным.

При **распорядительном** порядке юридическое лицо образуется по прямому распоряжению государственного органа или органа местного самоуправления (так создаются государственные или муниципальные унитарные предприятия).

При **нормативно-явочном** способе создания юридического лица согласие третьих лиц на его образование не требуется. Граждане или организации образуют юридическое лицо, а компетентный орган вправе лишь проверить, соответствуют ли закону учредительные документы появившейся организации. Отказ в регистрации юридического лица может быть обжалован в суде.

При **разрешительном** порядке инициатива создания нового юридического лица принадлежит учредителям, а государство дает согласие на его образование (образование объединений коммерческих организаций, союзов и ассоциаций).

УЧРЕДИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Правовой основой деятельности любого юридического лица наряду с законодательством являются его учредительные документы. К ним относят **устав** и **учредительный договор**. В слу-

чаях, предусмотренных законом, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организациях данного вида.

В тексте учредительных документов должно содержаться:

- 1) наименование юридического лица, содержащее указание на его организационно-правовую форму (наименования унитарных предприятий и в предусмотренных законом случаях других коммерческих организаций должны содержать указание на характер деятельности юридического лица);
- 2) место нахождения юридического лица, которое определяется местом его государственной регистрации, если в соответствии с законом в учредительских документах юридического лица не установлено иное;
- 3) предмет и цели деятельности юридического лица (для некоммерческих и унитарных предприятий);
- 4) порядок управления деятельностью юридического лица;
- 5) другие сведения, предусмотренные законом для юридических лиц соответствующего вида.

Учредительский договор заключается, а устав утверждается его учредителями (участниками). Юридическое лицо, созданное в соответствии с ГК РФ одним учредителем, действует на основании устава, утвержденного этим учредителем.

В учредительном договоре учредители обязуются создать юридическое лицо, определяют порядок совместной деятельности по его созданию, условия передачи ему своего имущества и участия в его деятельности. Договором определяются условия и порядок распределения между участниками прибыли, управления деятельностью юридического лица, выхода учредителей (участников) из его состава.

Устав — правовой акт, определяющий порядок образования, компетенцию, структуру, функции, задачи, права юридического лица. Устав регулирует деятельность юридического лица независимо от формы собственности и сферы их деятельности.

СОЗДАНИЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица, создаваемого путем учреждения, производится по месту нахождения его постоянно действующего исполни-

тельного органа, указанного учредителями в заявлении о государственной регистрации.

Для регистрации юридического лица, создаваемого путем учреждения, его учредитель (учредители) должны представить в регистрирующий орган следующие документы:

- 1) заявление о государственной регистрации юридического лица, подписанное учредителем (учредителями);
- 2) решение о создании юридического лица в виде протокола, договора или иного документа в соответствии с законодательством;
- 3) учредительные документы юридического лица;
- 4) документ об уплате государственной пошлины;
- 5) если одним из учредителей юридического лица выступает иностранное юридическое лицо — документ, подтверждающий его юридический статус.

Требовать представления каких-либо иных документов регистрирующий орган не вправе.

Государственная регистрация осуществляется в срок не более чем пять рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган. Моментом государственной регистрации юридического лица является *внесение регистрирующим органом соответствующей записи в реестр юридических лиц*.

Отказ в государственной регистрации допускается только в случае:

- 1) непредставления документов, необходимых для государственной регистрации;
- 2) представления документов в ненадлежащий регистрирующий орган.

Никакие иные обстоятельства не могут служить основанием для отказа в государственной регистрации. Как уже указывалось выше, отказ в государственной регистрации может быть обжалован в суд.

ПРАВОСПОСОБНОСТЬ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

В момент государственной регистрации у юридического лица возникают гражданская правоспособность и гражданская дееспособность.

Правоспособность юридического лица — это его способность иметь любые гражданские права и обязанности, которые в соответствии с законодательством может иметь юридическое



Схема 13. Правоспособность юридического лица

лицо. Правоспособность юридического лица бывает общей и специальной (схема 13).

Юридические лица, обладающие специальной правоспособностью, могут совершать в гражданском обороте только такие сделки, которые соответствуют целям деятельности, указанным в их учредительных документах. Сделка, совершенная юридическим лицом с выходом за пределы его специальной правоспособности, является *недействительной*, т. е. из нее не возникает прав и обязанностей.

Свою правоспособность юридическое лицо реализует через **руководящие органы**, под которыми понимаются его структурные единицы, формирующие и выражающие волю юридического лица в целом. Органы юридического лица не являются самостоятельными субъектами гражданского права, а представляют собой части юридического лица. Поэтому все принимаемые ими решения и все совершаемые ими действия рассматриваются, соответственно, как решения и действия самого юридического лица.

Орган, который ведет дела юридического лица и выступает от его имени на основании закона или учредительных документов, должен действовать добросовестно и разумно, обеспечивая всеми доступными ему законными способами достижение целей и охрану интересов представляемого им юридического лица. За нарушение этих требований он несет ответственность, выражающуюся в обязанности возместить причиненные убытки, а эта обязанность определяется характером отношений, связывающих его с юридическим лицом.

Различают **коллегиальные** и **единоличные** органы юридического лица. К числу первых относятся, например, общее собра-

ние участников (высший орган большинства организаций, имеющих более одного участника), совет директоров, наблюдательный или попечительский совет, правление, дирекция и др. Единоличными органами являются директор, генеральный директор, президент, председатель правления и другие.

■ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И ФИЛИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Филиал является обособленным подразделением юридического лица, расположенным вне места его нахождения и выполняющим все или часть его функций (в том числе в случае необходимости функции представительства). Филиал не является юридическим лицом и не имеет самостоятельного баланса. Результаты финансово-хозяйственной деятельности юридического лица определяются с учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности его филиала.

Представительство — это обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне его места нахождения и представляющее его интересы, включая совершение от его имени правовых действий, а также осуществляющее защиту его интересов (ст. 55 ГК РФ). ГК РФ рассматривает представительство как разновидность филиала.

Представительство не является юридическим лицом. Оно наделяется имуществом создавшим его юридическим лицом и действует на основе утвержденных им Положений. Руководитель представительства назначается юридическим лицом и действует на основании выданной ему доверенности.

■ ЛИЦЕНЗИРОВАНИЕ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Как уже указывалось выше, для создания некоторых юридических лиц требуется специальное разрешение — **лицензия**. Под лицензией понимается разрешение (право) на осуществление лицензируемого вида деятельности при обязательном соблюдении лицензионных требований и условий, выданное лицензирующим органом юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю. Лицензия выдается отдельно на каждый лицензируемый вид деятельности и должна содержать следующие р е к в и з и т ы:

- 1) наименование органа, выдавшего ее;
- 2) наименование, юридический адрес и регистрационные реквизиты ее владельца;
- 3) разрешенный вид деятельности;
- 4) область действия лицензии;
- 5) особые условия осуществления лицензируемой деятельности (в случае необходимости);
- 6) регистрационный номер, дату и сроки начала и окончания действия лицензии.

Вид деятельности, на осуществление которого получена лицензия, может выполняться только получившим лицензию юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем.

К лицензируемым видам деятельности относятся виды деятельности, осуществление которых может повлечь за собой нанесение ущерба правам, законным интересам, здоровью граждан, обороне и безопасности государства, культурному наследию народов Российской Федерации и регулирование которых не может осуществляться иными методами, кроме как лицензированием.

РЕОРГАНИЗАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Юридическое лицо может быть создано не только путем учреждения, но и путем реорганизации уже существующего юридического лица.

Реорганизация — это способ создания и (или) прекращения юридических лиц, вследствие которого между ними происходит правопреемство в правах и обязанностях. Реорганизация может осуществляться по решению учредителей (участников), органа учредительного лица, уполномоченного на то учредительными документами, компетентного государственного органа (например, федерального антимонопольного органа) или суда.

Закон различает пять видов реорганизации.

1. **Слияние** — вид реорганизации, при котором из двух и более юридических лиц создается одно юридическое лицо, а все имущественные права и обязанности каждого из реорганизованных лиц переходят к вновь возникшему в соответствии с передаточным актом.

2. **Присоединение** — вид реорганизации, при котором одно или несколько юридических лиц присоединяются к другому юридическому лицу, а все имущественные права и обязанно-

сти присоединившегося лица переходят к тому юридическому лицу, к которому оно присоединилось в соответствии с передаточным актом.

3. **Разделение** — вид реорганизации, при котором юридическое лицо делится на два и более юридических лица, права и обязанности реорганизуемого юридического лица переходят к вновь создаваемым юридическим лицам в соответствующих частях согласно разделительному балансу.

4. **Выделение** — вид реорганизации, при котором из состава юридического лица выделяется одно или несколько юридических лиц, причем то юридическое лицо, из которого произошло выделение, продолжает существовать, а часть его прав и обязанностей переходит к выделившимся юридическим лицам в соответствующих частях по разделительному балансу.

5. **Преобразование** — это изменение организационно-правовой формы юридического лица, его трансформация в юридическое лицо другого вида. Оно влечет за собой переход всех имущественных прав и обязанностей к новому предприятию в соответствии с передаточным актом.

Как правило, в процессе реорганизации происходит и определенное изменение структур, управляющих юридическим лицом, характер которого обычно зависит от его вида.

Таким образом, *выделение* является способом создания юридических лиц, *присоединение* — способом их прекращения, *слияние, разделение и преобразование* — одновременно способами и создания, и прекращения юридических лиц.

Одним из последствий реорганизации юридических лиц является **правопреемство**, т.е. переход субъективных прав и обязанностей от одних юридических лиц к другим. Правопреемство оформляется *передаточным актом* или *разделительным балансом*. При реорганизации в форме слияния, присоединения или преобразования составляется передаточный акт, а при разделении и выделении — разделительный баланс (документ, в котором указывается, какие именно права и обязанности реорганизуемого юридического лица к какому из вновь созданных юридических лиц переходят).

Реорганизация производится путем регистрации вновь создаваемых юридических лиц, а также исключения из реестра юридических лиц, прекращающихся вследствие реорганизации. Реорганизация в форме *присоединения* считается завершенной с момента внесения в реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридиче-

ского лица. Реорганизация в других формах считается завершенной с момента регистрации вновь возникших юридических лиц.

ЛИКВИДАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Любое юридическое лицо имеет свой «жизненный цикл». С момента его создания проходит время, изменяются условия функционирования, среда, в которых оно существует. Все это может вызвать возникновение определенных обстоятельств, преодолеть которые данное юридическое лицо будет не в состоянии. В этом случае оно ликвидируется.

Ликвидация — это прекращение деятельности юридическое лица без перехода его прав и обязанностей к другим юридическим лицам.

Ликвидация бывает **добровольной** и **принудительной** и обычно осуществляется по следующим основаниям:

- 1) по истечении срока, на который было создано юридическое лицо, или если цель, ради которой оно создавалось, достигнута (в этом случае в учредительных документах должны быть указаны цель и сроки функционирования юридического лица);
- 2) по решению учредителей (участников) юридического лица или уполномоченного учредительными органами органа юридического лица;
- 3) по решению суда, если юридическим лицом нарушено действующее законодательство (например, оно осуществляет какой-либо вид деятельности, не получив на это лицензии) или оно является банкротом.

Несостоятельностью (банкротством) называется признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по гражданско-правовым денежным обязательствам и (или) исполнить обязанности по уплате обязательных платежей.

В законодательстве определены признаки банкротства юридического лица. Юридическое лицо считается банкротом, если соответствующие обязательства и (или) обязанность не исполнены им в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены. Состав и размер денежных обязательств и обязательных платежей определяются на дату подачи в арбитражный суд заявления о признании должника банкротом.

В зависимости от организационно-правовой формы выделяют следующие виды юридических лиц:

- 1) хозяйственные товарищества;
- 2) хозяйственные общества;
- 3) унитарные предприятия;
- 4) производственные кооперативы;
- 5) потребительские кооперативы;
- 6) фонды;
- 7) учреждения;
- 8) ассоциации и союзы юридических лиц и др.

Рассмотрим перечисленные организационно-правовые формы юридических лиц подробнее.

Хозяйственные товарищества

Хозяйственные товарищества бывают двух видов: полные и товарищества на вере (коммандитные).

Полное хозяйственное товарищество характеризуется тем, что все его участники (полные товарищи) могут заниматься предпринимательской деятельностью от имени товарищества и несут ответственность по его обязательствам всем своим имуществом, а не только тем, что каждый из них передал в складочный капитал товарищества, но и личным имуществом. Поэтому лицо может быть участником только одного полного товарищества: у него ведь не остается имущества для обеспечения обязательств другого полного товарищества.

Товарищество на вере (или коммандитное товарищество) объединяет две группы участников, правовое положение которых различно: полные товарищи и вкладчики (коммандитисты). *Полные товарищи* управляют всеми делами товарищества и несут неограниченную ответственность по его обязательствам. *Вкладчики* же практически не участвуют в управлении, однако и риск их ограничен размерами их вкладов в капитал товарищества. Товарищество на вере возникло как видоизмененная форма полного товарищества, позволяющая товарищам привлекать средства со стороны на менее рискованных условиях, чем по договору займа. Для вкладчиков же она оказалась при-

влекательна возможностью получать доходы от предпринимательской деятельности, лично в ней не участвуя и не рискуя всем своим имуществом.

Хозяйственные общества

ГК РФ различает несколько видов хозяйственных обществ: общество с ограниченной ответственностью, общество с дополнительной ответственностью, акционерное общество (закрытое и открытое).

Общество с ограниченной ответственностью — это коммерческая организация, имеющая разделенный на доли участников уставный капитал и самостоятельно отвечающая по своим обязательствам. Участники общества не отвечают личным имуществом по его обязательствам, и риск убытков, связанных с деятельностью общества, несут лишь в пределах внесенных ими долей (участники, внесшие свои вклады не полностью, несут солидарную ответственность по обязательствам общества в пределах стоимости неоплаченной части вклада каждого). Именно в этом состоит смысл ограниченной ответственности общества.

В отличие от акционерных обществ ГК РФ допускает возможность создания общества с ограниченной ответственностью и одним лицом. В то же время общество с ограниченной ответственностью является организацией с закрытым составом участников, в которой, подобно товариществам, важное значение имеет личный элемент, его численный состав не может быть безграничным. Поэтому ГК РФ предусматривает, что число участников общества с ограниченной ответственностью не должно превышать предела, который установлен законом об обществах с ограниченной ответственностью (не более пятидесяти участников).

Следующий вид хозяйственного общества — это **общество с дополнительной ответственностью**. У этого общества одна особенность: если уставного капитала недостаточно для покрытия долгов общества, то все его участники должны внести недостающую сумму в кратном размере к стоимости их вкладов (однократном, двукратном и т.д.). В остальном к обществу с дополнительной ответственностью применяются правила общества с ограниченной ответственностью.

Акционерным обществом признается общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций;

участники акционерного общества (акционеры) не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Акционерное общество может выпускать акции *обыкновенные* и *привилегированные*. Держатели привилегированных акций не имеют права участвовать в управлении обществом, но зато дивиденд по этим акциям устанавливается, как правило, в процентах к номинальной стоимости акции и выплачивается независимо от полученной акционерным обществом прибыли.

Акционерные общества могут быть *двух* *ви**д**о**в*: открытые и закрытые.

Открытым является такое общество, акционеры которого могут отчуждать (т.е. продавать, дарить и т.п.) свои акции без согласия других акционеров. Такое общество может проводить открытую подписку на выпускаемые им акции, т.е. продавать их любому пожелавшему купить, иными словами, неопределенному кругу лиц. Эти акции также находятся в свободной продаже на рынке ценных бумаг, и их рыночная стоимость, как правило, не совпадает с номинальной, указанной в акции и проданной по подписке. В этом одно из главных отличий акционерного общества от любого товарищества, где стоимость имущественного вклада не подвержена рыночным колебаниям и не является предметом купли-продажи.

Закрытым является такое акционерное общество, акции которого распределяются только среди его учредителей или иного заранее определенного круга лиц. Такое общество не имеет права проводить открытую подписку на акции и продавать их неопределенному кругу лиц. Акционер закрытого акционерного общества, пожелавший продать свои акции, должен сначала предложить их другим акционерам, которые имеют преимущественное право покупки. И только после их отказа акционер может продать акции постороннему лицу. Законодательство устанавливает максимально возможное число участников закрытого акционерного общества, при превышении которого оно должно быть преобразовано в открытое.

Производственные кооперативы

Производственный кооператив — это добровольное объединение граждан на основе членства для совместной произ-

водственной или хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом участии и объединении имущественных паевых взносов.

От остальных коммерческих юридических лиц производственный кооператив отличается рядом признаков:

- 1) участие в кооперативе происходит в форме членства;
- 2) это участие является личным трудовым;
- 3) прибыль кооператива, как правило, распределяется в соответствии с трудовым участием его членов (хотя допускается и иной порядок распределения, например смешанный, когда часть прибыли распределяется по труду, а часть — по размеру паевых взносов);
- 4) члены кооператива несут субсидиарную (т. е. дополнительную) ответственность по его долгам.

Государственные и муниципальные унитарные предприятия

Государственные и муниципальные унитарные предприятия — это такие коммерческие организации, которые не наделены правом собственности на закрепленное за ними имущество. Такие предприятия называются унитарными (от франц. *unitaire*, восх. к лат. *unitas* — единство) потому, что их имущество неделимо и не может быть распределено по вкладам, в том числе и между работниками предприятия.

Собственник передает имущество унитарному предприятию либо на праве хозяйственного ведения, либо на праве оперативного управления.

Предприятие, имеющее право хозяйственного ведения, самостоятельно осуществляет свою хозяйственную деятельность, самостоятельно отвечает по своим обязательствам (закрепленным за ним имуществом) и не несет ответственности по обязательствам собственника. Это предприятие создается по решению соответствующего государственного или муниципального органа.

Предприятие, получившее имущество на праве оперативного управления, создается только по решению Правительства РФ и только на базе имущества, находящегося в федеральной собственности. Такое предприятие является федеральным казенным предприятием; оно может быть только государственным.

Потребительские кооперативы

Потребительский кооператив является добровольным объединением граждан на основе членства с целью удовлетворения материальных (имущественных) потребностей членов кооператива. Для достижения этой цели члены кооператива объединяют имущественные взносы (паи). Этим он похож на хозяйственные товарищества и производственный кооператив. Однако коренное отличие потребительского кооператива состоит в том, что он не производит, а потребляет, поэтому доходы, полученные потребительским кооперативом, не могут распределяться между его членами.

Участниками потребительских кооперативов могут быть как граждане, достигшие 16 лет, так и юридические лица, причем наличие хотя бы одного гражданина обязательно; в противном случае кооператив превратится в объединение юридических лиц.

Фонды

Фондом признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов, преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели.

Имущественная база фонда составляется за счет взносов его учредителей и пожертвований (даров) любых других лиц. Поскольку фонд не имеет фиксированного членства и постоянных источников доходов, ему разрешено участвовать в предпринимательских отношениях как непосредственно, так и через создаваемые для этих целей хозяйственные общества (акционерные, с ограниченной или с дополнительной ответственностью), в которых он может быть и единственным участником и учредителем. Однако непосредственная предпринимательская деятельность фонда подвергается целевым ограничениям. Она должна полностью соответствовать общественно полезным целям деятельности фонда и быть необходимой для их достижения. Имущество, переданное фонду его учредителями (учредителем), является собственностью фонда. Учредители не отвечают по обязательствам созданного ими фонда, а фонд не отвечает по обязательствам своих учредителей.

Фонд использует имущество для целей, определенных в его уставе. Фонд вправе заниматься предпринимательской деятельностью, необходимой для достижения общественно полезных целей, ради которых создан фонд, и соответствующей этим целям. Для осуществления предпринимательской деятельности фонды вправе создавать хозяйственные общества или участвовать в них. Фонд обязан ежегодно публиковать отчеты об использовании своего имущества.

Учреждения

Учреждением признается организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично. Поскольку учреждение полностью или частично финансируется собственником, оно отвечает по своим обязательствам в пределах находящихся в его распоряжении средств. Если их недостаточно, то собственник несет субсидиарную ответственность по части долга, не покрытого средствами самого учреждения. К учреждениям относятся государственные больницы, институты, культурно-просветительные учреждения и т.д. Учредительным документом учреждения является его устав, утверждаемый собственником.

Общественные и религиозные организации

Общественными и религиозными организациями (объединениями) признаются добровольные объединения граждан, в установленном законом порядке объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей.

Общественные и религиозные организации являются некоммерческими организациями. Они вправе осуществлять предпринимательскую деятельность лишь для достижения целей, ради которых они созданы, и соответствующую этим целям. Если потребительские кооперативы создаются для удовлетворения материальных потребностей их членов, то общественные и религиозные организации — для удовлетворения духовных, нематериальных потребностей. Это добровольные объединения граждан *на основе общности интересов*. В политических партиях это

интересы борьбы за власть и осуществление определенной политической и социальной программы, в религиозных организациях — обеспечение условий для вероисповедания, в творческих союзах — решение творческих задач писателей, композиторов, художников. Профессиональные союзы защищают трудовые и социальные права и интересы трудящихся. Названные организации могут вести предпринимательскую деятельность, подчиненную основной цели организации: политическая партия — издавать газеты и иную литературу, церковь — продавать иконы, свечи и религиозные книги и т.д. Полученные общественными или религиозными организациями доходы от разрешенной им предпринимательской деятельности, включая доходы от деятельности созданных ими коммерческих организаций, не подлежат распределению между участниками и могут расходоваться исключительно на нужды самих этих юридических лиц.

Участники (члены) общественных и религиозных организаций не сохраняют прав на переданное ими этим организациям в собственность имущество, в том числе на членские взносы. Они не отвечают по обязательствам общественных и религиозных организаций, в которых участвуют в качестве их членов, а указанные организации не отвечают по обязательствам своих членов.

Объединения юридических лиц

Коммерческие организации в целях координации их предпринимательской деятельности, а также представления и защиты общих имущественных интересов могут по договору между собой создавать объединения в форме **ассоциаций** или **союзов**, являющихся некоммерческими организациями.

Если по решению участников на ассоциацию (союз) возлагается ведение предпринимательской деятельности, такая ассоциация (союз) преобразуется в хозяйственное общество или товарищество в порядке, предусмотренном ГК РФ, либо может создать для осуществления предпринимательской деятельности хозяйственное общество или участвовать в таком обществе.

Общественные и иные некоммерческие организации, в том числе учреждения, могут добровольно объединяться в ассоциации (союзы) этих организаций.

Ассоциация (союз) некоммерческих организаций является некоммерческой организацией. Члены ассоциации (союза) со-

храняют свою самостоятельность и права юридического лица. Наименование ассоциации (союза) должно содержать указание на основной предмет деятельности ее членов с включением слова «ассоциация» или «союз» (например, Ассоциация российских банков).

Ассоциация (союз) не отвечает по обязательствам своих членов. Члены ассоциации (союза) несут субсидиарную ответственность по ее обязательствам в размере и в порядке, предусмотренными учредительными документами ассоциации. Прием в ассоциацию новых членов допускается по единогласному решению всех ее участников, причем в этом случае на нового члена возлагается дополнительная ответственность по долгам объединения, в том числе возникшим и до его вступления, а не только в период его участия в данном объединении, если это предусматривают учредительные документы объединения либо специальное решение всех его участников.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение понятия «юридическое лицо». Перечислите и раскройте его признаки.
2. Какие способы возникновения юридических лиц вам известны?
3. Какие документы юридического лица называются учредительными? Каково должно быть содержание этих документов?
4. Опишите порядок создания юридического лица. Каково значение государственной регистрации?
5. Что понимают под правоспособностью юридического лица? Чем общая правоспособность юридического лица отличается от правоспособности специальной?
6. Что такое лицензия? Что понимается под лицензированием и в каких случаях оно необходимо?
7. Дайте определение понятия «реорганизация». Перечислите и раскройте виды реорганизации юридических лиц, предусмотренных Гражданским кодексом РФ.
8. Что понимается под ликвидацией юридических лиц? Перечислите и опишите основные этапы ликвидации юридического лица.
9. Три фермера, имеющие смежно расположенные участки земли, создали товарищество «Белая дача» по выращиванию овощей и фруктов и продаже их на рынке. Они подали документы в налоговые органы с просьбой о регистрации их товарищества в качестве юридического лица. С какого момента товарищество «Белая дача» будет считаться созданным?

10. В каких организационно-правовых формах могут создаваться коммерческие юридические лица?
11. В каких организационно-правовых формах могут создаваться некоммерческие юридические лица?
12. Составьте схему «Виды юридических лиц», отразив на ней все известные вам классификации.
13. Заполните таблицу «Организационно-правовые формы юридических лиц»

Форма юридического лица	Признаки

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ (ГРАЖДАНЕ), ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

ПРАВОВОЙ СТАТУС ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Согласно Конституции РФ каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34). Данное право, которое еще называют *предпринимательской правоспособностью*, означает, что государство признает за каждым гражданином РФ потенциальную возможность быть носителем прав и обязанностей, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

По В.Далю **«предприниматель — это предприимчивый торговец, способный к предприятиям, крупным оборотам, смелый, решительный, отважный на дела этого рода человек»**. Быть предпринимателем — значит делать не так, как другие.

Предприниматель лишен традиций. Он должен обладать специфическим набором качеств: здравым умом, постоянством, знанием людей, талантом управления. С юридической же точки зрения предпринимателем является только тот гражданин, который занимается предпринимательской деятельностью и зарегистрирован в этом качестве.

По российскому законодательству индивидуальным предпринимателем может быть гражданин. Означает ли это, что речь идет только о гражданах Российской Федерации? Ответ на этот вопрос — отрицательный, поскольку ГК РФ использует термин «гражданин» для обозначения любого физического

лица — субъекта гражданского права. В гражданских правоотношениях в качестве физических лиц выступают не только граждане России, но и иностранные граждане и лица без гражданства (апатриды).

Для того чтобы гражданин реально мог заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, ему необходимо приобрести специальный правовой статус — **индивидуального предпринимателя**.

Возникновение этого статуса закон связывает с особым актом уполномоченного государственного органа — **государственной регистрацией**.

Предпринимательская деятельность без регистрации — это уголовное преступление. За него можно поплатиться штрафом в размере до 300 000 руб., всем своим доходом за период до двух лет, обязательными работами на срок до 480 часов, арестом на срок до шести месяцев (ст. 171 УК РФ).

Также, в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях, незарегистрированный предприниматель рискует заплатить еще и административный штраф. Он, правда, меньше уголовного от 500 до 2 000 руб. (ст. 14.1 КоАП РФ).

Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (ст. 23 ГК РФ). Являющийся индивидуальным предпринимателем гражданин осуществляет коммерческую деятельность, выступая под своим именем так же, как коммерческая организация: под своим собственным фирменным наименованием, содержащим указание на ее организационно-правовую форму. Именно поэтому гражданин-предприниматель, действующий от своего имени, не нуждается для ведения предпринимательской деятельности в образовании юридического лица; он выступает в качестве такого же самостоятельного субъекта гражданского и предпринимательского (коммерческого) права, каким является, например, коммерческая организация.

Для регистрации гражданин-предприниматель должен предъявить в регистрирующий орган следующие документы:

- 1) заявление, составленное по форме, которая утверждена Правительством РФ;
- 2) нотариально удостоверенное согласие родителей (усыновителей, попечителя) несовершеннолетнего на ведение

им предпринимательской деятельности либо свидетельство о браке или копию решения суда об эмансипации, если заявление о государственной регистрации подается несовершеннолетним;

3) документ об уплате государственной пошлины.

Требование иных документов при регистрации не допускается.

Личная явка гражданина для регистрации необязательна, документы могут быть им высланы и по почте. Государственная регистрация осуществляется в срок не более чем пять рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган. При поступлении в регистрирующий орган документов, направленных по почте, заявителю в течение рабочего дня, следующего за днем получения документов регистрирующим органом, по указанному им почтовому адресу высылается расписка в получении документов с уведомлением о вручении.

Решение о государственной регистрации, принятое регистрирующим органом, является основанием внесения соответствующей записи в государственный реестр. Моментом государственной регистрации признается внесение регистрирующим органом такой записи в государственный реестр. Регистрирующий орган не позднее одного рабочего дня с момента государственной регистрации выдает (направляет) заявителю документ (регистрационное свидетельство), подтверждающий факт внесения записи в государственный реестр. Форма и содержание свидетельства устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Государственная регистрация гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, а также регистрационное свидетельство утрачивают силу, если сам предприниматель подает заявление об аннулировании регистрации и выданного ему свидетельства либо если судом вынесено решение о признании индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом).

Отказ гражданину в регистрации в качестве индивидуального предпринимателя допускается только в случаях, если:

- 1) гражданин изъявил желание заниматься деятельностью, которая запрещена действующим законодательством;
- 2) документы были представлены в ненадлежащий регистрирующий орган;

3) состав представленных документов и состав содержащихся в них сведений не соответствует требованиям законодательства.

В частности, для отдельных категорий граждан законами Российской Федерации установлен запрет на занятие самостоятельной предпринимательской деятельностью. При этом в одних случаях закон исходит из несовместимости предпринимательства с общественным положением лица. Например, Закон Российской Федерации «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» запрещает должностным лицам органов государственной власти и государственного управления заниматься самостоятельной предпринимательской деятельностью.

Самостоятельной предпринимательской деятельностью не вправе заниматься судьи, работники прокуратуры, сотрудники органов федеральной безопасности, налоговой полиции, нотариусы.

В других случаях запрет на занятие предпринимательской деятельностью является результатом наказания. Например, в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации незаконное предпринимательство в сфере торговли наказывается наряду с лишением свободы или штрафом еще и лишением права заниматься предпринимательской деятельностью в торговле на срок до пяти лет.

Решение об отказе в государственной регистрации должно содержать основания отказа с обязательной ссылкой на нарушения, предусмотренные законодательством. Оно направляется лицу, указанному в заявлении о государственной регистрации, с уведомлением о вручении такого решения. Решение об отказе в государственной регистрации может быть обжаловано в судебном порядке.

Отдельными видами деятельности гражданин-предприниматель вправе заниматься лишь на основании *лицензии* — специального разрешения органов, уполномоченных на ведение лицензирования.

После получения такого разрешения предприниматель в полном объеме реализует свои гражданские права и несет обязанности при осуществлении той деятельности, на которую получил лицензию.

С момента государственной регистрации гражданин становится индивидуальным предпринимателем, и у него возникает предпринимательская правоспособность.

ГРАЖДАНСКАЯ ПРАВОСПОСОБНОСТЬ И ДЕЕСПОСОБНОСТЬ

Для приобретения статуса индивидуального предпринимателя гражданину необходимо, прежде всего, обладать такими качествами, как гражданская правоспособность и гражданская дееспособность.

Гражданская правоспособность — это признаваемая гражданским законодательством способность граждан иметь гражданские права и исполнять гражданские обязанности. Она возникает в момент рождения и не зависит от возраста, состояния здоровья, возможности осуществления прав и обязанностей, жизнеспособности человека. Согласно ст. 18 ГК РФ граждане могут:

- 1) иметь имущество на праве собственности;
- 2) наследовать и завещать имущество;
- 3) заниматься предпринимательской и любой иной не запрещенной законом деятельностью;
- 4) создавать юридические лица самостоятельно или совместно с другими гражданами и юридическими лицами;
- 5) совершать любые не противоречащие закону сделки и участвовать в обязательствах;
- 6) избирать место жительства;
- 7) иметь права авторов произведений науки, литературы и искусства, изобретений и иных охраняемых законом результатов интеллектуальной деятельности;
- 8) иметь иные имущественные и личные неимущественные права.

Все граждане обладают равной правоспособностью, и она не может быть ограничена. Только суд может своим приговором или решением ограничить гражданина в каких-либо правах: запретить заниматься определенным видом деятельности, ограничить свободу передвижения и избрания места жительства. Правоспособность гражданина прекращается в момент смерти.

Следует однако иметь в виду, что самостоятельно и в полном объеме осуществлять свои права и обязанности может только совершеннолетний, т.е. дееспособный, гражданин. Конституция РФ определяет возраст совершеннолетия и гражданской дееспособности в 18 лет.

Под **дееспособностью** понимается способность гражданина своими действиями приобретать гражданские права и испол-

нять гражданские обязанности, а также понимать значение этих своих действий, управлять ими и предвидеть их последствия. С 18 лет гражданин может самостоятельно заключать договоры, распоряжаться своей собственностью, совершать иные юридические действия и отвечать за них.

Из указанного выше общего правила существуют два исключения:

1) если гражданин вступил в законный брак до 18 лет (а такие случаи допускаются законом), то он становится дееспособным в полном объеме с момента вступления в брак;

2) если несовершеннолетний достиг 16 лет и занимается самостоятельной трудовой или предпринимательской деятельностью, то он может быть объявлен полностью дееспособным. Это так называемая *эмансипация*. Если она осуществляется с согласия родителей, то о ней объявляет орган опеки и попечительства, а без согласия — суд.

Для того чтобы гражданин мог заниматься предпринимательской деятельностью, его *гражданская правоспособность не должна быть ограничена в части предпринимательской правоспособности*, т. е., например, не должен быть лишен права заниматься *определенной деятельностью* в качестве наказания за совершенное преступление.

Таким образом, индивидуальными предпринимателями могут быть:

1) полностью дееспособные граждане (достигшие 18 лет или вступившие в брак ранее этого возраста, а также несовершеннолетние с 16 лет, прошедшие процедуру эмансипации в соответствии со ст. 27 ГК РФ);

2) ограниченно дееспособные граждане (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, а также совершеннолетние граждане, ограниченные судом в дееспособности в установленном порядке), с согласия законных представителей: родителей, усыновителей или попечителя.

После регистрации в качестве индивидуального предпринимателя гражданин не утрачивает всех тех прав и обязанностей, которые присущи ему, как физическому лицу — он может наследовать и завещать свое имущество, заниматься любой законной деятельностью, если только эту должность или работу разрешено совмещать с предпринимательством.

Предприниматель может иметь как *имущественные*, так и *неимущественные права*: автора научного, литературного или

художественного произведения, изобретения, открытия либо иного охраняемого законом результата творческой деятельности и др. Все сделки индивидуального предпринимателя, в основе которых лежит его отказ либо ограничение своей правоспособности или дееспособности, ничтожны. Так, данная кому-либо гражданином-предпринимателем расписка не заниматься каким-то видом деятельности (за исключением случаев, когда это прямо установлено законом) либо завещать кому-нибудь (жене, детям, партнеру по бизнесу и другим лицам) свое имущество будет являться недействительной. В отличие от сделок предпринимателя, аналогичные действия юридического лица по ограничению собственной правосубъектности имеют силу.

Индивидуальный предприниматель для осуществления предпринимательской деятельности и повышения ее эффективности вправе использовать не только самостоятельный, но и наемный труд, заключив в этих целях трудовые договоры с наемными работниками. В таком случае он, не переставая оставаться самостоятельным работником, выступает одновременно и в качестве работодателя. Индивидуальный предприниматель-работодатель вступает в трудовые отношения с работниками по общим правилам, установленным Трудовым кодексом РФ с учетом особенностей регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц, установленных в гл. 48 ТК РФ.

Если индивидуальный предприниматель становится работодателем, то это неизбежно увеличивает объем его собственных трудовых обязанностей в качестве самостоятельного работника: он заключает, изменяет и расторгает трудовые договоры, обеспечивает оплату труда работников, определяет их трудовые функции и организует труд каждого работника, контролирует выполнение порученной работы, создает необходимые условия охраны труда, выполняет обязанности налогового агента и плательщика взносов в государственные внебюджетные фонды, несет иные обязанности работодателя, предусмотренные ТК РФ (ст. 22 и др.), а также иными федеральными законами.

В отличие от юридических лиц, индивидуальный предприниматель имеет право на защиту не только деловой репутации, но и своей чести и достоинства. Более того, индивидуальному предпринимателю (как физическому лицу) может быть компенсирован моральный вред (физические или нравственные

страдания). Юридическому же лицу моральный вред не возмещается, так как оно не может «страдать». Эти специфические права дают дополнительную гарантию от недобросовестности коммерческих партнеров и конкурентов.

«Минусом» статуса индивидуального предпринимателя является ответственность индивидуального предпринимателя. Согласно Гражданскому кодексу РФ индивидуальная предпринимательская деятельность ведется гражданином на свой риск. Так же на свой риск ведется предпринимательская деятельность юридическими лицами. Однако участник (акционер) хозяйственного общества не несет ответственности по обязательствам общества и не возмещает его убытки. Напротив, гражданин-предприниматель по своим обязательствам отвечает, как физическое лицо, всем своим имуществом, движимым и недвижимым, в том числе и нажитым до начала осуществления предпринимательской деятельности.

Сказанное выше относится не только к гражданской, но и к административной ответственности, например, в связи с наложением штрафа за неприменение контрольно-кассовой техники. Так, если гражданин является даже единственным учредителем штрафуемой коммерческой организации, то сумма штрафа взыскивается все-таки с юридического лица (как субъекта правонарушения), а учредитель может «бросить», ликвидировать, продать свою фирму — с заведомо невзыскиваемым штрафом. Индивидуальному же предпринимателю скрыться гораздо сложнее. Он не может передать свой статус предпринимателя другому лицу. Он, и только он, всем своим имуществом будет отвечать перед контролирующими органами (налоговыми, противопожарными, санитарными и т.д.), контрагентами (по исполнительным листам) и т.д.

Ответственность за неисполнение гражданином-предпринимателем своих обязательств, вытекающих из коммерческой деятельности, наступает по правилам об ответственности за предпринимательскую деятельность, т.е. без вины, за сам факт нарушения договора или причинение вреда. Предприниматель может быть освобожден от ответственности, только если будет установлено, что обязательство не исполнено вследствие действия непреодолимой силы.

Статусом предпринимателя не могут обладать *недееспособные лица* (т.е. малолетние и граждане, которые вследствие психического расстройства не могут понимать значения своих действий или руководить ими и признаны в судебном порядке

недееспособными), а также лица, *ограниченные судом в дееспособности* вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами. Недееспособные, по общему правилу, не могут сами совершать сделок и не несут имущественной ответственности за свои действия.

УТРАТА СТАТУСА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

В отличие от общей гражданской правоспособности, которая прекращается лишь со смертью, предпринимательская правоспособность может быть утрачена и раньше.

Основаниями утраты статуса индивидуального предпринимателя являются:

1) *заявление гражданина* об аннулировании его государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и ранее выданного ему свидетельства о регистрации. Государственная регистрация в данном случае утрачивает силу в день получения указанного заявления регистрирующим органом;

2) *признание индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом)*. Гражданин считается банкротом, если соответствующие обязательства и (или) обязанность не исполнены им в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены, и сумма его обязательств превышает стоимость принадлежащего ему имущества. Признание банкротом индивидуального предпринимателя означает аннулирование его государственной регистрации в качестве предпринимателя и аннулирование выданных ему лицензий. В течение года со дня признания его банкротом данный гражданин не может быть повторно зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя;

3) *ограничение предпринимательской правоспособности гражданина* (например, в связи с поступлением гражданина на государственную службу; принятием закона, запрещающего заниматься предпринимательской деятельностью той категории граждан, к которой относится предприниматель; вынесением судом в отношении индивидуального предпринимателя приговора, лишаящего

его права заниматься предпринимательской деятельностью);

4) *признание гражданина недееспособным;*

5) *ограничение гражданина в дееспособности;*

6) *смерть гражданина.*

С утратой статуса индивидуального предпринимателя становится невозможным дальнейшее осуществление гражданином предпринимательской деятельности и приобретение связанных с этой деятельностью прав и обязанностей. Вместе с тем само по себе это не влечет прекращения тех прав и обязанностей, которые возникли у гражданина ранее в связи с его предпринимательской деятельностью. К примеру, если предприниматель взял в банке кредит, а затем подал в регистрирующий орган заявление об аннулировании его государственной регистрации, то он все равно будет обязан вернуть этот кредит. В случае смерти гражданина приобретенные им в связи с осуществлением предпринимательской деятельности гражданские права и обязанности не прекращаются, а переходят по наследству.

Лишь в одном случае утрата гражданином статуса индивидуального предпринимателя приводит к прекращению всех обязательств, связанных с его предпринимательской деятельностью — признание предпринимателя несостоятельным (банкротом).

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Что такое предпринимательская правоспособность гражданина? В какой момент она возникает?
2. Что такое гражданская правоспособность? Каково ее содержание?
3. Охарактеризуйте гражданскую дееспособность.
4. В каких случаях индивидуальный предприниматель может утратить свой статус?
5. Какое наказание предусмотрено законодательством за незаконное предпринимательство?
6. Опираясь на гл. 3 ГК РФ, заполните таблицу «Объем дееспособности граждан».

Возраст	Объем дееспособности граждан
6—14 лет	
14—18 лет	
с 18 лет	

Статья 21. Дееспособность гражданина

1. Способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста.

2. В случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения восемнадцати лет, гражданин, не достигший восемнадцатилетнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак.

Приобретенная в результате заключения брака дееспособность сохраняется в полном объеме и в случае расторжения брака до достижения восемнадцати лет.

При признании брака недействительным суд может принять решение об утрате несовершеннолетним супругом полной дееспособности с момента, определяемого судом.

Статья 26. Дееспособность несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет

1. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет совершают сделки, за исключением названных в пункте 2 настоящей статьи, с письменного согласия своих законных представителей: родителей, усыновителей или попечителя.

Сделка, совершенная таким несовершеннолетним, действительна также при ее последующем письменном одобрении его родителями, усыновителями или попечителем.

2. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и попечителя:

1) распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами;

2) осуществлять права автора произведения науки, литературы или искусства, изобретения или иного охраняемого законом результата своей интеллектуальной деятельности;

3) в соответствии с законом вносить вклады в кредитные учреждения и распоряжаться ими;

4) совершать мелкие бытовые сделки и иные сделки, предусмотренные пунктом 2 статьи 28 настоящего Кодекса.

По достижении шестнадцати лет несовершеннолетние также вправе быть членами кооперативов в соответствии с законами о кооперативах.

3. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет самостоятельно несут имущественную ответственность по

сделкам, совершенным ими в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящей статьи. За причиненный ими вред такие несовершеннолетние несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом.

4. При наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей или попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет права самостоятельно распоряжаться своими заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с пунктом 2 статьи 21 или со статьей 27 настоящего Кодекса.

Статья 27. Эмансипация

1. Несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью.

Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным (эмансипация) производится по решению органа опеки и попечительства — с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя либо при отсутствии такого согласия — по решению суда.

2. Родители, усыновители и попечитель не несут ответственности по обязательствам эмансипированного несовершеннолетнего, в частности по обязательствам, возникшим вследствие причинения им вреда.

Статья 28. Дееспособность малолетних

1. За несовершеннолетних, не достигших четырнадцати лет (малолетних), сделки, за исключением указанных в пункте 2 настоящей статьи, могут совершать от их имени только их родители, усыновители или опекуны. К сделкам законных представителей несовершеннолетнего с его имуществом применяются правила, предусмотренные пунктами 2 и 3 статьи 37 настоящего Кодекса.

2. Малолетние в возрасте от шести до четырнадцати лет вправе самостоятельно совершать:

- 1) мелкие бытовые сделки;
- 2) сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, не требующие нотариального удостоверения либо государственной регистрации;
- 3) сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или для свободного распоряжения.

3. Имущественную ответственность по сделкам малолетнего, в том числе по сделкам, совершенным им самостоятельно, несут его родители, усыновители или опекуны, если не докажут, что обязательство было нарушено не по их вине. Эти лица в соответствии с законом также отвечают за вред, причиненный малолетними.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР: ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ, ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ. ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ГРАЖДАНСКИХ ДОГОВОРОВ

ПОНЯТИЕ ДОГОВОРА. СОДЕРЖАНИЕ ДОГОВОРА

Договор — это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Договор — это наиболее распространенный вид сделок. Он представляет собой *волевой акт*. Однако этот волевой акт обладает присущими ему специфическими особенностями. Он представляет собой не разрозненные волевые действия двух или более лиц, а *единое волеизъявление*, выражающее их общую волю. Для того чтобы эта общая воля сторон могла быть сформирована и закреплена в договоре, он должен быть свободен от какого-либо внешнего воздействия. Поэтому ГК РФ закрепляет целый ряд правил, обеспечивающих свободу договора.

Свобода договора предполагает свободу:

- 1) субъекта права в решении вопроса, заключать или не заключать договор;
- 2) выбора партнера при заключении договора;
- 3) участников в выборе вида договора;
- 4) усмотрения сторон при определении условий договора.

К договорам применяется такое общее правило, как «закон обратной силы не имеет». Участники договора могут быть уверены в том, что последующие изменения в законодательстве не могут изменить условий заключенных ими договоров.

Условия договора, на которых достигнуто соглашение сторон, составляют его содержание. По своему юридическому

значению все условия делятся на существенные, обычные и случайные.

Существенными признаются условия, которые необходимы и достаточны для заключения договора. Для того чтобы договор считался заключенным, необходимо согласовать все его существенные условия. Договор не будет заключен до тех пор, пока не будет согласовано хотя бы одно из его существенных условий. Поэтому важно четко определить, какие условия для данного договора являются существенными.

В решении вопроса о том, относится ли данное условие договора к числу существенных, законодательство устанавливает следующие ориентиры.

Существенными являются условия о предмете договора. Без определения того, что является предметом договора, невозможно заключить ни один договор. Так, нельзя заключить договор купли-продажи, если между покупателем и продавцом не достигнуто соглашение о том, какие предметы будут проданы в соответствии с данным договором. Невозможно заключить договор поручения, если между сторонами не достигнуто соглашение о том, какие юридические действия поверенный должен совершить от имени доверителя и т. д.

К числу существенных относятся условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные. Так, например, в договоре о залоге должны быть указаны предмет залога и его оценка, существо, размер и срок исполнения обязательства, обеспечиваемого залогом. В нем должно также содержаться указание на то, у какой из сторон находится заложенное имущество.

Существенными признаются условия, которые необходимы для договоров данного вида. Необходимыми, а стало быть, и существенными, для конкретного договора считаются те условия, которые выражают его природу и без которых он не может существовать как данный вид договора. Например, договор простого товарищества немыслим без определения сторонами общей хозяйственной или иной цели, для достижения которой они обязуются совместно действовать.

Существенными считаются и условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. Это означает, что по желанию одной из сторон в договоре существенным становится и такое условие, которое не признано таковым законом или иным правовым актом и которое не выражает природу этого договора. Так, требования,

которые предъявляются к упаковке продаваемой вещи, не отнесены к числу существенных условий договора купли-продажи действующим законодательством и не выражают природу данного договора. Однако для покупателя, приобретающего вещь в качестве подарка, упаковка может быть весьма существенным обстоятельством. Поэтому, если покупатель потребует согласовать условие об упаковке приобретаемого товара, оно становится существенным условием договора купли-продажи, без которого данный договор купли-продажи не может быть заключен.

Обычные условия, в отличие от существенных, не нуждаются в согласовании сторон. Обычные условия предусмотрены в соответствующих нормативных актах и автоматически вступают в действие в момент заключения договора. Это не означает, что обычные условия действуют вопреки воле сторон в договоре. Как и другие условия договора, обычные условия основываются на соглашении сторон. Только в данном случае соглашение сторон подчинить договор обычным условиям, содержащимся в нормативных актах, выражается в самом факте заключения договора данного вида.

Случайными называются условия, которые изменяют либо дополняют обычные условия. Они включаются в текст договора по усмотрению сторон. Их отсутствие, так же как и отсутствие обычных условий, не влияет на действительность договора. Однако в отличие от обычных они приобретают юридическую силу лишь в случае включения их в текст договора. В отличие от существенных, отсутствие случайного условия лишь в том случае влечет за собой признание данного договора незаключенным, если заинтересованная сторона докажет, что она требовала согласования данного условия. В противном случае договор считается заключенным и без случайного условия.

Иногда в содержание договора включают права и обязанности сторон. Между тем права и обязанности сторон составляют содержание обязательственного правоотношения, основанного на договоре, а не самого договора как юридического факта, породившего это обязательственное правоотношение.

ФОРМА ДОГОВОРА

Форма договора — это способ, посредством которого стороны выражают свою волю на заключение договора. Иными словами, форма договора — это способ согласованного волеизъяв-

ления сторон. В соответствии с ГК РФ договор может быть заключен:

- 1) в форме конклюдентных действий;
- 2) в устной форме;
- 3) в письменной форме (простой и нотариальной).

Под **конклюдентными действиями** понимается поведение, из которого явствует воля (желание) лица совершить сделку, хотя никаких слов при этом не произносится. Например, покупатель, желая приобрести выставленный на прилавке товар, берет его в руки и молча протягивает продавцу деньги. Пассажир, желая доехать до определенного места, садится в трамвай соответствующего маршрута. Посетитель театра молча сдает в гардероб верхнюю одежду и получает номерок. Во всех этих случаях имеет место заключение договора путем конклюдентных действий (договора купли-продажи, перевозки и хранения соответственно). Конклюдентные действия следует отличать от молчания, когда лицо не только не произносит каких-либо слов, но и вообще никак не выражает свою волю (бездействует). Молчание считается согласием на заключение договора лишь в случаях, прямо предусмотренных законом или соглашением сторон, а также когда это вытекает из обычаев делового оборота или прежних деловых отношений сторон.

Устная форма представляет собой прямое выражение воли посредством устной речи.

В устной форме и в форме конклюдентных действий могут совершаться:

- 1) любые сделки (договоры), для которых законом или соглашением сторон не установлена письменная форма;
- 2) сделки, исполняемые при самом их совершении (например, покупка гражданином товаров на рынке), за исключением сделок, для которых установлена нотариальная форма или простая письменная форма под страхом недействительности (см. ниже).

Письменная форма бывает простой и нотариальной. **Простая письменная форма** состоит в составлении документа, выражающего содержание договора, и подписании его сторонами. Для некоторых видов договоров законодательством предусмотрена необходимость составления единого документа (таковы, например, договоры продажи или аренды недвижимости). В остальных случаях для соблюдения простой письменной формы достаточно обмена письмами, каждое из которых подписано той стороной, от которой оно исходит. Простая пись-

менная форма также считается соблюденной, если в ответ на письменное предложение одной стороны заключить договор другая сторона выполнит предусмотренные в предложении условия, т.е. совершит конклюдентные действия, свидетельствующие о ее желании заключить договор на этих условиях (например, отгрузит запрашиваемый товар или перечислит деньги в оплату товара, предложенного другой стороной).

Законодательством или соглашением сторон могут предъявляться дополнительные требования к простой письменной форме: скрепление документа печатями, выполнение на бланке определенной формы и т.д.

В простой письменной форме должны совершаться следующие сделки (кроме сделок, требующих нотариального удостоверения):

- 1) сделки юридических лиц между собой и с гражданами;
- 1) сделки граждан между собой на сумму, превышающую в десять раз и более минимальный размер оплаты труда;
- 3) в случаях, предусмотренных законом, иные сделки, независимо от их суммы и субъектов.

Несоблюдение простой письменной формы (если она обязательна), в зависимости от вида сделки, может повлечь за собой следующие правовые последствия:

- 1) если законом прямо не установлено иное, при возникновении судебного спора стороны лишаются права ссылаться в подтверждение сделки или ее условий на свидетельские показания;
- 2) в случаях, прямо предусмотренных законом или соглашением сторон, сделка, совершенная с нарушением обязательной письменной формы, будет признана недействительной (ничтожной).

Нотариальная форма договора характеризуется тем, что стороны подписывают единый письменный документ, закрепляющий содержание договора, в присутствии особого должностного лица — нотариуса, который устанавливает личность сторон и удостоверяет совершаемую сделку с занесением записи о ней в специальный реестр. За совершение такого действия взимается государственная пошлина.

Нотариальная форма обязательна лишь в случаях, прямо предусмотренных законом, а также в случаях, когда стороны установили ее своим соглашением (даже если по закону она и не требовалась). Несоблюдение нотариальной формы влечет недействительность (ничтожность) договора.

Многочисленные гражданско-правовые договоры обладают как общими свойствами, так и определенными различиями, позволяющими отграничивать их друг от друга. Для того чтобы правильно ориентироваться во всей массе многочисленных и разнообразных договоров, принято осуществлять их деление на отдельные виды.

Гражданско-правовые договоры различаются в зависимости от их **юридической направленности**.

Основной договор непосредственно порождает права и обязанности сторон, связанные с перемещением материальных благ: передачей имущества, выполнением работ, оказанием услуг и т. п.

Предварительный договор представляет собой соглашение сторон о заключении основного договора в будущем установить предмет, а также другие существенные условия основного договора. В противном случае данный предварительный договор будет считаться незаключенным.

В предварительном договоре указывается срок, в который стороны обязуются заключить основной договор. Если такой срок в предварительном договоре не определен, основной договор подлежит заключению в течение года с момента заключения предварительного договора. Если в указанные сроки основной договор не будет заключен и ни одна из сторон не сделает другой стороне предложение заключить такой договор (оферта), предварительный договор прекращает свое действие.

Большинство договоров — это основные договоры; предварительные договоры встречаются значительно реже. Правил о форме предварительного договора нет, что влечет за собой его ничтожность.

Отдельным видом договоров является **публичный договор**. Публичным договором признается договор, заключенный коммерческой организацией и устанавливающий ее обязанности по продаже товаров, выполнению работ или оказанию услуг, которые такая организация по характеру своей деятельности должна осуществлять в отношении каждого, кто к ней обратится (розничная торговля, перевозка транспортом общего пользования, услуги связи, энергоснабжение, медицинское обслуживание, услуги, предоставляемые гостиницами, и т. п.).

Предприниматель (юридическое лицо или гражданин):

- 1) не имеет права отказать гражданину или юридическому лицу в заключении публичного договора в случае, если он может предоставить потребителю соответствующие товары, выполнить работы или оказать услуги. При необоснованном уклонении от заключения договора потребитель вправе в судебном порядке заставить предпринимателя заключить договор и потребовать возмещения убытков;
- 2) не имеет права оказывать предпочтение одним лицам перед другими в отношении заключения публичного договора (например, отпускать кому-либо товар вне очереди). Исключения из этого правила могут предусматриваться законом (например, для ветеранов, инвалидов и др.);
- 3) должен устанавливать одинаковые для всех потребителей цены на товары и услуги, кроме случаев, когда законом допускается предоставление льгот отдельным их категориям (например, льготные тарифы на коммунальные платежи и т. п.).

Различают также договоры в пользу их участников и в пользу третьих лиц. Указанные договоры различаются в зависимости от того, кто может требовать исполнения договора. Как правило, договоры заключаются **в пользу участников**, и право требовать исполнения таких договоров принадлежит только их участникам. Вместе с тем встречаются и договоры в пользу лиц, которые не принимали участия в их заключении, но имеют право требовать их исполнения.

Договором в пользу третьего лица признается договор, в котором стороны установили, что должник обязан произвести исполнение не кредитору, а указанному или не указанному в договоре третьему лицу, имеющему право требовать от должника исполнения обязательства в свою пользу.

От договоров в пользу третьего лица следует отличать **договоры об исполнении третьему лицу**. Последние не предоставляют третьему лицу никаких прав, поэтому требовать их исполнения третье лицо не может. Например, при заключении между гражданином и магазином договора купли-продажи подарка с вручением его имениннику последний не вправе требовать исполнения данного договора.

Следующий вид договоров — возмездные и безвозмездные.

Возмездным признается договор, по которому имущественное предоставление одной стороны обуславливает встречное имущественное предоставление от другой стороны. В **безвоз-**

мездном договоре имущественное предоставление производится только одной стороной без получения встречного имущественного предоставления от другой стороны. Так, договор купли-продажи — это возмездный договор, который в принципе безвозмездным быть не может. Договор дарения, наоборот, по своей юридической природе — безвозмездный договор, который в принципе не может быть возмездным. Некоторые же договоры могут быть как возмездными, так и безвозмездными. Например, договор поручения может быть и возмездным, если поверенный получает вознаграждение за оказанные услуги, и безвозмездным, если такое вознаграждение не выплачивается.

По **основаниям заключения** все договоры делятся на свободные и обязательные. **Свободные договоры** — это такие договоры, заключение которых всецело зависит от усмотрения сторон.

Заключение же **обязательных договоров**, как это следует из самого их названия, является обязательным для одной или обеих сторон. Большинство договоров носит свободный характер. Они заключаются по желанию обеих сторон, что вполне соответствует потребностям развития рыночной экономики. Однако в условиях экономически развитого общества встречаются и обязательные договоры. Обязанность заключения договора может вытекать из самого нормативного акта. Среди обязательных договоров особое значение имеют уже рассмотренные выше публичные договоры.

И наконец, последняя классификация — это взаимосогласованные договоры и договоры присоединения. Указанные договоры различаются в зависимости от **способа заключения**. При заключении **взаимосогласованных договоров** их условия устанавливаются всеми сторонами, участвующими в договоре. При заключении же договоров присоединения их условия устанавливаются только одной из сторон. Другая сторона лишена возможности дополнять или изменять их и может заключить такой договор только согласившись с этими условиями (присоединившись к этим условиям). **Договором присоединения** признается договор, условия которого определены одной из сторон в формулярах или иных стандартных формах и могли быть приняты другой стороной не иначе как путем присоединения к предложенному договору в целом. Примером договоров присоединения могут служить договоры перевозки, заключаемые железной дорогой с клиентами, договоры проката, договоры бытового подряда и т. д.

ОБЩИЙ ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРОВ

Для того чтобы стороны могли достичь соглашения и тем самым заключить договор, необходимо, по крайней мере, чтобы одна из них сделала предложение о заключении договора, а другая — приняла это предложение. Поэтому заключение договора проходит две стадии. Первая стадия именуется **офертой**, а вторая — **акцептом**. В соответствии с этим сторона, делающая предложение заключить договор, именуется **оферентом**, а сторона, принимающая предложение, — **акцептантом**. Договор считается заключенным, когда оферент получит акцепт от акцептанта.

Вместе с тем далеко не всякое предложение заключить договор приобретает силу оферты. Предложение, признаваемое офертой:

- 1) должно быть достаточно определенным и выражать явное намерение лица заключить договор;
- 2) должно содержать все существенные условия договора;
- 3) должно быть обращено к одному или нескольким конкретным лицам.

Акцептом признается согласие лица, которому адресована оферта, принять это предложение, причем не любое согласие, а лишь такое, которое является полным и безоговорочным. Если же принципиальное согласие на предложение заключить договор сопровождается какими-либо дополнениями или изменениями условий, содержащихся в оферте, то такое согласие не имеет силы акцепта.

Важное значение при заключении договоров имеет вопрос о **времени и месте заключения договора**. К договорным отношениям применяется законодательство, действующее на момент его заключения на той территории, где он был заключен. Соглашение считается состоявшимся в тот момент, когда оферент получил согласие акцептанта. Этот момент и признается временем заключения договора. Иное правило установлено для реальных договоров, для заключения которых необходимо не только соглашение сторон, но и передача имущества. Такие договоры считаются заключенными с момента передачи соответствующего имущества. Наконец, договор, подлежащий государственной регистрации, считается заклю-

ченным с момента его регистрации, если иное не установлено законом. Если в договоре не указано место его заключения, договор признается заключенным в месте жительства гражданина или в месте нахождения юридического лица, направившего оферту.

Большое значение имеет также вопрос о **начале и окончании действия договора**. Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения. Вместе с тем стороны вправе установить, что условия заключенного ими договора применяются к их отношениям, возникшим до заключения договора.

По общему правилу, истечение срока договора только тогда прекращает его действие, когда стороны надлежащим образом исполнили все лежащие на них обязанности. Если же не исполнена надлежащим образом хотя бы одна обязанность, вытекающая из договора, то последний не прекращает свое действие и по истечении срока, на который был заключен договор. Вместе с тем законом или договором может быть предусмотрено, что окончание срока действия договора влечет прекращение обязательств сторон по договору.

Наконец, окончание срока действия договора не освобождает стороны от ответственности за его нарушение. Так, поставщик отвечает перед покупателем за недостатки поставленного товара и после окончания действия договора поставки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

Указанный порядок применяется в тех случаях, когда заключение договора является обязательным для одной из сторон в силу закона, т.е. при заключении обязательных договоров. Заинтересованная в заключении договора сторона, для которой его заключение не является обязательным, направляет другой стороне, для которой заключение договора обязательно, проект договора (оферту). Сторона, для которой заключение договора является обязательным, должна в течение 30 дней со дня получения оферты рассмотреть ее и направить другой стороне один из видов извещений:

- 1) об акцепте;

2) об акцепте оферты на иных условиях (протокол разногласий к проекту договора);

3) об отказе от акцепта.

Проект договора может направить и сторона, для которой заключение договора обязательно. В таком случае другая сторона, для которой заключение договора не является обязательным, вправе в течение 30 дней направить другой стороне один из видов извещений:

1) об акцепте;

2) об отказе от акцепта;

3) об акцепте оферты на иных условиях (протокол разногласий к проекту договора).

Если сторона, для которой заключение договора является обязательным, необоснованно уклоняется от его заключения, то она должна возместить другой стороне причиненные этим убытки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА НА ТОРГАХ

Сущность данного способа заключения договора состоит в том, что договор заключается организатором торгов с лицом, выигравшим торги. Таким способом может быть заключен любой договор, если иное не вытекает из его существа.

В качестве организатора торгов может выступать собственник вещи или обладатель имущественного права, либо специализированная организация. Последняя действует на основании договора с собственником вещи или обладателем имущественного права и может выступать от их имени или от своего имени.

Торги могут проводиться в форме **аукциона** или **конкурса**. Выигравшим торги на аукционе признается лицо, предложившее наиболее высокую цену, а по конкурсу — лицо, которое по заключению конкурсной комиссии, заранее назначенной организатором торгов, предложило лучшие условия. Форма торгов определяется собственником продаваемой вещи или обладателем реализуемого имущественного права, если иное не предусмотрено законом.

Лицо, выигравшее торги, и организатор торгов подписывают в день проведения аукциона или конкурса протокол о результатах торгов, который имеет силу договора.

ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА

Заключенные договоры должны исполняться на тех условиях, на которых было достигнуто соглашение сторон, и не должны изменяться. Изменение или расторжение договора возможно только по взаимному соглашению сторон.

В случае одностороннего отказа от исполнения договора полностью или частично, когда такой отказ допускается законом или соглашением сторон, договор считается расторгнутым или измененным. Решение суда в этих случаях не требуется.

В тех случаях, когда возможность изменения или расторжения договора не предусмотрена законом или договором и сторонами не достигнуто об этом соглашение, договор может быть изменен или расторгнут по требованию одной из сторон только по решению суда и только в следующих случаях:

- 1) при существенном нарушении договора другой стороной;
- 2) в связи с существенным изменением обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора;
- 3) в иных случаях, предусмотренных законом или договором.

Изменение и расторжение договора, так же как и его заключение, подчиняются определенным правилам. Соглашение об изменении или расторжении договора совершается в той же форме, что и договор, если из закона, иных правовых актов, договора или обычаев делового оборота не вытекает иное.

Иной порядок изменения или расторжения договора установлен для тех случаев, когда договор изменяется или расторгается не по соглашению сторон, а по требованию одной из них. Заинтересованная сторона обязана направить другой стороне предложение об изменении или расторжении договора. Другая сторона обязана в срок, указанный в предложении или установленный в законе или в договоре, а при его отсутствии — в 30-дневный срок направить уведомление стороне, сделавшей предложение об изменении или расторжении договора.

Вместе с тем следует иметь в виду, что нельзя расторгнуть или изменить уже исполненный договор, потому что вследствие надлежащего исполнения договор прекращается.

ИСПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

Под **исполнением договора** понимается реализация сторонами своих прав и исполнение обязанностей, возникшие из заключенного договора. Главным принципом, лежащим в основе исполнения договора, является *принцип надлежащего исполнения обязательства*. Исполнение договора должно быть четким и точным. При отклонении от условий договора сторона, права которой окажутся нарушенными, будет вправе предъявить иск об убытках ввиду нарушения договора, а в определенных случаях может расторгнуть ранее заключенный договор.

Согласно ст. 401 ГК РФ, если иное не предусмотрено законом или договором, лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несет ответственность, если не докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможным вследствие непреодолимой силы, т.е. чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств. Таким образом, в качестве общего правила установлена *безвиновная ответственность предпринимателя за неисполнение (ненадлежащее исполнение) договорных обязательств*. Однако данное правило не является обязательным, так как стороны договора вправе установить в нем вину лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность, в качестве обязательного условия привлечения его ответственности.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ДОГОВОРОВ

Договор купли-продажи

Рассмотрим подробнее наиболее часто используемые виды договоров, с которыми вам наверняка не раз придется столкнуться в жизни, подробнее.

Договор купли-продажи — это договор, по которому одна сторона (продавец) обязуется передать вещь (товар) в собственность другой стороне (покупателю), а покупатель обязуется принять этот товар и уплатить за него определенную денеж-

ную сумму (цену). Данный договор является возмездным и взаимосогласованным. Каждая из его сторон обладает и правами, и обязанностями по отношению к другой стороне.

Продавец обязан передать покупателю товар, предусмотренный договором и, если иное не предусмотрено договором купли-продажи, продавец обязан одновременно с передачей вещи передать покупателю ее принадлежности, а также относящиеся к ней документы (технический паспорт, сертификат качества, инструкцию по эксплуатации и т.п.). Как правило, обязанность продавца передать товар покупателю считается исполненной в момент:

- 1) вручения товара покупателю или указанному им лицу, если договором предусмотрена обязанность продавца по доставке товара;
- 2) предоставления товара в распоряжение покупателя, если товар должен быть передан покупателю или указанному им лицу в месте нахождения товара.

В случаях, когда из договора купли-продажи не вытекает обязанность продавца по доставке товара или передаче товара в месте его нахождения покупателю, обязанность продавца передать товар покупателю считается исполненной в момент сдачи товара перевозчику или организации связи для доставки покупателю. Если продавец отказывается передать покупателю проданный товар, то покупатель вправе отказаться от исполнения договора купли-продажи.

Продавец обязан передать покупателю товар, качество которого соответствует договору купли-продажи. При отсутствии в договоре купли-продажи условий о качестве товара продавец обязан передать покупателю товар, пригодный для целей, для которых товар такого рода обычно используется. Если недостатки товара не были оговорены продавцом, покупатель, которому передан товар ненадлежащего качества, вправе по своему выбору потребовать от продавца:

- 1) соразмерного уменьшения покупной цены;
- 2) безвозмездного устранения недостатков товара в разумный срок;
- 3) возмещения своих расходов на устранение недостатков товара.

Законом или в установленном им порядке может быть предусмотрена обязанность определять срок, по истечении которого товар считается непригодным для использования по назначению (срок годности). Товар, на который установлен

срок годности, продавец обязан передать покупателю с таким расчетом, чтобы он мог быть использован по назначению до истечения срока годности, если иное не предусмотрено договором.

Что же касается покупателя, то его основная обязанность в том, чтобы принять переданный ему продавцом товар (за исключением случаев, когда он вправе потребовать замены товара или отказаться от исполнения договора купли-продажи) и оплатить его по цене, предусмотренной договором купли-продажи.

Договор мены

Договор мены — это договор, согласно которому каждая из сторон обязуется передать в собственность другой стороны один товар в обмен на другой. К договору мены применяются правила о купле-продаже. При этом каждая из сторон признается продавцом товара, который она обязуется передать, и покупателем товара, который она обязуется принять в обмен.

Если из самого договора мены не вытекает иное, то товары, подлежащие обмену, предполагаются равноценными, а расходы на их передачу и принятие осуществляются в каждом случае той стороной, которая по договору несет соответствующие обязанности. В случае, когда в соответствии с договором мены обмениваемые товары признаются неравноценными, сторона, обязанная передать товар, цена которого ниже цены товара, предоставляемого в обмен, должна оплатить разницу в ценах непосредственно до или после исполнения ее обязанности передать товар, если иной порядок оплаты не предусмотрен договором.

Договор дарения

Договор дарения — это такой договор, по которому одна сторона (даритель) безвозмездно передает или обязуется передать другой стороне (одаряемому) вещь в собственность либо имущественное право (требование) к себе или к третьему лицу либо освобождает или обязуется освободить ее от имущественной обязанности перед собой или перед третьим лицом. При

наличии встречной передачи вещи или права либо встречного обязательства договор не признается дарением.

Дарение, сопровождаемое передачей дара одаряемому, может быть совершено устно, за исключением следующих случаев, когда:

- 1) дарителем является юридическое лицо и стоимость дара превышает три тысячи рублей;
- 2) договор содержит обещание дарения в будущем;
- 3) когда предметом дарения является недвижимое имущество, подлежащее государственной регистрации.

В случаях, предусмотренных в настоящем пункте, договор дарения, совершенный устно, ничтожен, т. е. не имеет никакой юридической силы и не влечет за собой переход права собственности на вещь или имущественное право одаряемому.

Законом запрещено дарение (за исключением обычных подарков, стоимостью не более 3 000 рублей):

- 1) от имени малолетних и граждан, признанных недееспособными, их законными представителями;
- 2) работникам образовательных организаций, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций, в том числе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, гражданами, находящимися в них на лечении, содержании или воспитании, супругами и родственниками этих граждан;
- 3) лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, служащим Банка России в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей;
- 4) в отношениях между коммерческими организациями.

Даритель вправе отказаться от исполнения договора, содержащего обещание передать в будущем одаряемому вещь или право либо освободить одаряемого от имущественной обязанности, если после заключения договора имущественное или семейное положение либо состояние здоровья дарителя изменилось настолько, что исполнение договора в новых условиях приведет к существенному снижению уровня его жизни.

Даритель вправе отменить дарение, если одаряемый совершил покушение на его жизнь, жизнь кого-либо из членов его

семьи или близких родственников либо умышленно причинил дарителю телесные повреждения.

В случае умышленного лишения жизни дарителя одаряемым право требовать в суде отмены дарения принадлежит наследникам дарителя.

Даритель вправе потребовать в судебном порядке отмены дарения, если обращение одаряемого с подаренной вещью, представляющей для дарителя большую неимущественную ценность, создает угрозу ее безвозвратной утраты.

В случае отмены дарения одаряемый обязан возвратить подаренную вещь, если она сохранилась в натуре к моменту отмены дарения.

Дарение вещи или права в общеполезных целях называется **пожертвованием**. Пожертвования могут делаться гражданам, лечебным, воспитательным учреждениям, учреждениям социальной защиты и другим аналогичным учреждениям, благотворительным, научным и образовательным учреждениям, фондам, музеям и другим учреждениям культуры, общественным и религиозным организациям, иным некоммерческим организациям в соответствии с законом, а также государству и другим субъектам гражданского права.

На принятие жертвования не требуется чьего-либо разрешения или согласия.

Пожертвование имущества гражданину должно быть, а юридическим лицам может быть обусловлено жертвователем использованием этого имущества по определенному назначению. При отсутствии такого условия жертвование имущества гражданину считается обычным дарением, а в остальных случаях жертвованное имущество используется одаряемым в соответствии с назначением имущества.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение понятия «договор». Раскройте содержание принципа свободы договора.
2. Какие условия составляют содержание договора? В каких формах может заключаться договор?
3. Составьте схему «Виды договоров».
4. Опишите общий порядок заключения договоров.
5. Какое значение имеют место и время заключения договора? Почему?

6. Опишите, каким образом происходит заключение договора в обязательном порядке и на торгах.
7. Каким образом стороны договора могут изменить заключенное между ним соглашение или расторгнуть его?
8. Назовите главный принцип, лежащий в основе исполнения договора.
9. Расскажите о договоре купли-продажи.
10. Расскажите о договоре дарения. В каких случаях дарение не допускается законом?
11. Опираясь на положения Гражданского кодекса РФ, заключите со своим соседом по парте договор дарения мобильного телефона.

ЗАЩИТА ПРАВ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПОНЯТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ (ХОЗЯЙСТВЕННЫХ) СПОРОВ

В соответствии со ст. 34 Конституции Российской Федерации каждому гражданину гарантируется право на использование своих способностей и имущества для предпринимательской или иной не запрещенной законом экономической деятельности, при этом органы государственной власти обязаны соблюдать права предпринимателей, обеспечивать свободу предпринимательской деятельности и защиту законных интересов субъектов предпринимательства. Признание права на предпринимательство в качестве конституционного означает, что на него распространяются все предусмотренные Конституцией РФ для основных прав и свобод гарантии осуществления и правовой охраны.

У каждого из субъектов права, ведущего предпринимательскую деятельность (индивидуального предпринимателя или юридического лица), есть свои собственные интересы, преследуя которые они могут вступить в конфликт друг с другом. Для разрешения конфликта нужна третья сторона, объективная и независимая. Такой стороной выступает арбитражный суд, который разрешает споры между организациями. Порядок рассмотрения дел в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности в Российской Федерации устанавливается Арбитражным процессуальным кодексом РФ (АПК РФ).

Правосудие в арбитражных судах осуществляется на началах равенства всех перед законом и судом независимо от пола,

расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств, равенства всех организаций перед законом и судом независимо от организационно-правовой формы, формы собственности, подчиненности, места нахождения и других обстоятельств. Арбитражный суд обеспечивает равную судебную защиту прав и законных интересов всех лиц, участвующих в деле.

Предпринимательские (хозяйственные) споры — это разногласия, возникающие между участниками экономической жизни, которыми являются юридические лица, а также граждане, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей.

Предпринимательские (хозяйственные) споры довольно многочисленны по количеству. Многообразны и виды экономических споров. Рассмотрим те, которые наиболее часто встречаются в арбитражной практике.

1. **Преговорные споры.** Они возникают в самом начале договорных отношений, когда еще договор сторонами не подписан. Спорят стороны о *договорных условиях*. От того, как эти условия будут определены, потом будет зависеть очень многое. Если стороны вдруг поссорятся, то суд, рассматривая их спор, будет неукоснительно исходить из условий договора точно так же, как если бы это был закон.

2. **Договорные споры.** Это споры о правах и обязанностях сторон, вытекающих из уже заключенного договора. Именно они чаще всего встречаются в арбитражном суде. Как правило, это споры о *неисполнении* или о *ненадлежащем исполнении договорных обязательств*. В этих случаях закон дает право взыскать все убытки, причиненные срывом договорных обязательств, или заставить исполнить обязательство в натуре, или взыскать долг с уплатой процентов, или применить иные меры гражданско-правовой ответственности.

Гораздо реже стороны договора спорят об *изменении* или о *расторжении договорных обязательств*. Однако здесь стороне, пожелавшей изменить или расторгнуть договор, нужно доказать, что обстоятельства *существенно* изменились и в момент заключения их нельзя было предусмотреть. Например, в связи с повышением курса доллара поездки за товаром в другие страны стали невыгодными, и поэтому поставщик хочет расторгнуть договорные отношения с торговым предприятием. Разу-

меется, можно потребовать расторжения договора, если контрагент нарушает договор.

3. Споры о нарушении прав собственника (законного владельца). В этих спорах истец может требовать устранения препятствий в пользовании принадлежащим ему имуществом или истребовать свое имущество у того, кто каким-либо образом завладел им незаконно.

4. Споры, связанные с причинением убытков. Убытки могут причиняться как в результате неисполнения договоров, так и в случаях, когда между сторонами спора договор и не заключался.

5. Споры с государственными органами. Как уже говорилось в предыдущих главах, государство в определенной мере регулирует бизнес. Но иногда государственные органы делают это с нарушением норм законодательства. Множество споров связано с местными органами власти, допустим, отказывающими или уклоняющимися от регистрации предприятий в определенный срок. Помочь бизнесменам может арбитражный суд, если они в него обратятся. Часто приходится спорить с *налоговыми органами*. Например, если они взыскивают с банковского счета предприятия излишнюю сумму или незаконно накладывают штрафы. Возвратить свои деньги можно через арбитражный суд.

6. Споры о деловой репутации, товарных знаках. Защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав осуществляет в соответствии с подведомственностью дел, установленной процессуальным законодательством, суд, арбитражный суд или третейский суд. Для субъектов предпринимательской деятельности основными органами, разрешающими возникшие споры, являются арбитражные и третейские суды.

Судебная форма защиты нарушенных или оспариваемых прав в настоящее время все же остается основной и наиболее эффективной, так как исполнение принятого судебного решения обеспечивается принудительной силой государства.

СИСТЕМА АРБИТРАЖНЫХ СУДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Система арбитражных судов Российской Федерации закреплена в ст. 127 Конституции РФ, Федеральном конституционном законе «О судебной системе Российской Федерации» и

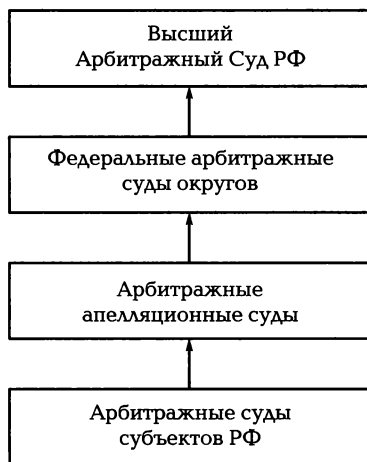


Схема 14. Система арбитражных судов РФ

Федеральном конституционном законе «Об арбитражных судах в Российской Федерации».

Система арбитражных судов в Российской Федерации состоит из четырех уровней (схема 14).

Первый уровень составляют арбитражные суды субъектов Российской Федерации. В их числе арбитражные суды республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов. В них рассматриваются дела в первой инстанции, а также пересматриваются в полном объеме дела по апелляционным жалобам на не вступившие в законную силу решения.

Второй уровень образуют арбитражные апелляционные суды. Арбитражные апелляционные суды являются судами по проверке в апелляционной инстанции законности и обоснованности судебных актов арбитражных судов субъектов Российской Федерации, принятых ими в первой инстанции. Полномочия, порядок образования и деятельности арбитражных апелляционных судов определяется ст. 33.1 Федерального конституционного закона «Об арбитражных судах в Российской Федерации».

Третий уровень образуют 10 федеральных арбитражных судов округов, каждый из которых работает в качестве кассационной инстанции по отношению к группе арбитражных судов, составляющих один судебный округ. Их состав опре-

деляется в ст. 24 Федерального конституционного закона «Об арбитражных судах в Российской Федерации». В кассационной инстанции решения арбитражных судов проверяются с позиций правильности применения норм материального и процессуального права. Например, Федеральный арбитражный суд Московского округа осуществляет проверку вступивших в законную силу решений, вынесенных Арбитражным судом города Москвы и Арбитражным судом Московской области.

Четвертый уровень представляет Высший Арбитражный Суд Российской Федерации. В соответствии со ст. 127 Конституции Российской Федерации Высший Арбитражный Суд Российской Федерации является высшим судебным органом по разрешению экономических споров и иных дел, рассматриваемых арбитражными судами, осуществляет судебный надзор за их деятельностью и дает разъяснения по вопросам судебной практики. Он входит в единую судебную систему страны наряду с Конституционным судом Российской Федерации и судами общей юрисдикции во главе с Верховным Судом Российской Федерации.

РАССМОТРЕНИЕ СПОРОВ В АРБИТРАЖНОМ СУДЕ

Порядок рассмотрения споров в системе арбитражных судов регулируется Арбитражным процессуальным кодексом Российской Федерации.

Правосудие осуществляется арбитражными судами в строго определенной законом процессуальной форме, т. е. последовательном порядке рассмотрения и разрешения спора, включающем в себя систему гарантий прав и законных интересов участников процесса.

Арбитражный процесс — урегулированная нормами арбитражного процессуального законодательства деятельность суда, участвующих в деле лиц и других участников процесса, а также органов исполнения судебных постановлений.

Арбитражный процесс представляет собой поступательное движение, состоящее из ряда стадий. **Стагией процесса** является его определенная часть, объединенная совокупностью процессуальных действий, направленных на достижение само-

стоятельной (окончательной) цели. В соответствии с этим определением выделяются следующие стадии арбитражного процесса:

- 1) производство в суде первой инстанции (предъявление иска, подготовка дела к судебному разбирательству и непосредственно судебное разбирательство);
- 2) производство в апелляционной инстанции;
- 3) производство в кассационной инстанции;
- 4) производство в порядке надзора;
- 5) пересмотр решений по вновь открывшимся обстоятельствам;
- 6) исполнительное производство.

Арбитражные суды строят свою деятельность на основе принципов законности, гласности, осуществления правосудия только судом, сочетания единоличного и коллегиального начал в рассмотрении дел, независимости судей, равенства граждан и организаций перед законом, диспозитивности, состязательности, процессуального равноправия сторон, сочетания устности и письменности, непосредственности и непрерывности судопроизводства.

Субъектами процессуальных отношений являются, с одной стороны, суд, с другой стороны — участники процесса.

Участниками процесса признаются лица, участвующие в деле, и лица, содействующие правосудию.

К **лицам, участвующим в деле**, относятся стороны (истец и ответчик), третьи лица, прокурор, государственные органы, органы местного самоуправления, иные органы, выступающие в защиту чужих интересов в силу возложенных на них законом функций.

В состав **лиц, содействующих правосудию**, входят представители в суде, свидетели, эксперты, переводчики.

Субъектами споров, разрешаемых арбитражными судами (первый критерий), могут быть:

- 1) юридические лица, в том числе некоммерческие организации;
- 2) граждане, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и имеющие статус индивидуального предпринимателя, приобретенного в установленном законом порядке (при этом в случае, когда спор с участием гражданина-предпринимателя возник не в связи с предпринимательской деятельностью, он рассматривается в судах общей юрисдикции);

3) в случаях, установленных федеральными законами, — образования, не являющиеся юридическими лицами, и граждане, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя (например, обжалование отказа в государственной регистрации в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя, участие физического лица в процессе о банкротстве в качестве кредитора, подавшего заявление о признании должника несостоятельным, и т. п.);

4) Российская Федерация;

5) субъекты Российской Федерации;

6) отдельные государственные органы, органы местного самоуправления, органы общественных организаций, органы акционерных обществ и иные органы;

7) иностранные организации, организации с иностранными инвестициями, международные организации, а также иностранные граждане и лица без гражданства, занятые предпринимательской деятельностью, за исключением случаев, когда иное правило предусмотрено международным соглашением Российской Федерации;

8) арбитражный суд осуществляет правосудие посредством разрешения экономических споров и иных дел, отнесенных к его компетенции федеральным законом.

ВОЗБУЖДЕНИЕ И РАССМОТРЕНИЕ ДЕЛА

Возбуждение дела в арбитражном суде первой инстанции происходит путем предъявления иска. Лицо, право которого нарушено или оспаривается, подает в суд исковое заявление в письменном виде с соблюдением требований, указанных в АПК РФ. В нем излагаются требования истца со ссылкой на законы и другие нормативно-правовые акты, обстоятельства, на которых основаны исковые требования, доказательства, подтверждающие основания исковых требований.

Исковое заявление может быть подано как самим заинтересованным лицом, так и его представителем. К исковому заявлению, подписанному представителем, должна быть приложена доверенность. Ответчик также может пользоваться услугами представителя при ведении его дела в суде. При этом, если представляемый хочет наделить своего представителя полномочиями на подписание искового заявления, передачу дела в

третейский суд, полный или частичный отказ от исковых требований и признание иска, изменение предмета или основания иска, заключение мирового соглашения, передачу полномочий другому лицу (передоверие), обжалование судебного акта арбитражного суда, подписание заявления о принесении протеста, требование принудительного исполнения судебного акта и получение присужденных имущества или денег, он должен эти полномочия специально оговорить в доверенности.

Вместе с исковым заявлением истец должен представить доказательства направления претензии (если для данной категории дел предусмотрен обязательный претензионный порядок разрешения споров), доказательства направления копии иска ответчику. При оформлении документов надо быть очень внимательным, поскольку любое несоответствие может послужить основанием к отказу в принятии искового заявления.

Кроме вышеназванных документов при подаче заявления истец должен представить документ, подтверждающий оплату государственной пошлины. Порядок оплаты пошлины и ее размер установлены Законом РФ «О государственной пошлине». Пошлина считается оплаченной надлежащим образом, когда на платежном поручении имеется отметка банка о списании денежных средств. Довольно часто предприятие, пострадавшее от недобросовестности своих контрагентов, не имеет достаточных средств для уплаты государственной пошлины. Однако недостаток средств не может быть причиной отказа от защиты нарушенных интересов.

Закон «О государственной пошлине» предусматривает возможность освобождения от уплаты пошлины. Для этого при подаче искового заявления предприятие должно обратиться с ходатайством об освобождении (отсрочке или рассрочке) уплаты пошлины. К заявлению должны быть приложены документы, подтверждающие отсутствие денежных средств, а именно: справка налоговой инспекции о количестве банковских счетов, а также справки из каждого банка о размере имеющихся денежных средств. По результатам рассмотрения ходатайства арбитражный суд выносит определение об освобождении (рассрочке или отсрочке) уплаты государственной пошлины. Определение может быть обжаловано. После принятия искового заявления судья арбитражного суда производит действия по подготовке дела к судебному разбирательству и назначает дело к слушанию.

Непосредственное разбирательство дела проходит в форме судебного заседания. В судебном заседании истец должен представить доказательства, подтверждающие обоснованность заявленных требований, а ответчик — признать или опровергнуть заявленные требования.

Общий срок рассмотрения арбитражных дел — два месяца со дня поступления искового заявления в суд.

ИСКОВАЯ ДАВНОСТЬ

Исковая давность — это срок для защиты права или охраняемого законом интереса по иску лица, право которого нарушено.

Общий срок исковой давности составляет три года. Для отдельных видов требований законом могут устанавливаться специальные сроки исковой давности — сокращенные или более длительные по сравнению с общим сроком.

Исковое заявление принимается судом к рассмотрению независимо от истечения срока исковой давности. Однако в ходе судебного разбирательства каждая из сторон спора вправе в любой момент до вынесения судом решения заявить об истечении срока исковой давности. На основании такого заявления, которое, как правило, делает ответчик, суд обязан применить исковую давность и отказать истцу в удовлетворении иска.

ПРОИЗВОДСТВО ПО ПЕРЕСМОТРУ РЕШЕНИЙ

В современном арбитражном процессе имеют место четыре формы пересмотра судебного решения: производство в апелляционной, кассационной, надзорной инстанциях и пересмотр судебных решений по вновь открывшимся обстоятельствам.

Формы обжалования решений (кроме пересмотра решений в порядке надзора) не обуславливают друг друга. Судебное решение может быть обжаловано как последовательно в апелляционном, кассационном, надзорном порядке, так и с пропуском какой-либо из стадий, но заявление о принесении протеста в порядке надзора может быть подано только после рассмотрения дела в апелляционной или кассационной инстанции.

Производство в апелляционной инстанции

Правом на подачу апелляционной жалобы обладают все лица, участвующие в деле. Апелляционная жалоба приносится *на не вступившее в законную силу решение в месячный срок после принятия его судом.*

В апелляционной инстанции дело повторно рассматривается по существу по правилам, установленным для рассмотрения дела арбитражным судом первой инстанции, с особенностями, предусмотренными АПК РФ.

Арбитражный суд апелляционной инстанции может принять дополнительные доказательства, если заявитель обосновал невозможность их представления в суде первой инстанции по причинам, от него не зависящим.

Суд не связан доводами апелляционной жалобы и проверяет законность и обоснованность решения в полном объеме.

В апелляционной инстанции не принимаются и не рассматриваются новые требования, которые не были предъявлены при рассмотрении дела в первой инстанции.

Срок рассмотрения апелляционной жалобы составляет один месяц со дня ее поступления в арбитражный суд.

Арбитражный суд апелляционной инстанции вправе:

- 1) оставить решение суда без изменения, а жалобу без удовлетворения;
- 2) отменить решение полностью или в части и принять новое решение;
- 3) изменить решение;
- 4) отменить решение полностью или в части и прекратить производство по делу или оставить иск без рассмотрения полностью или в части.

Производство в кассационной инстанции

Кассационное производство в арбитражном процессе — это *пересмотр решений арбитражных судов, вступивших в законную силу.* В этом заключается его главное отличие от кассационного пересмотра решений в гражданском судопроизводстве.

Кассационная жалоба подается на решение арбитражного суда первой инстанции или постановление апелляционной инстанции, вступившее в законную силу. *Срок подачи* кассацион-

ной жалобы — один месяц со дня вступления в силу решения или постановления суда апелляционной инстанции.

Основная задача кассационного пересмотра решений и постановлений заключается в проверке правильности применения норм материального и процессуального права арбитражными судами первой и апелляционной инстанций.

Суд кассационной инстанции (как и суд апелляционной инстанции) обязан рассмотреть поступившую жалобу в месячный срок.

Кассационная инстанция вправе:

- 1) оставить решение первой инстанции или постановление апелляционной инстанции без изменения, а жалобу без удовлетворения;
- 2) отменить решение первой инстанции или постановление апелляционной инстанции полностью или в части и принять новое решение;
- 3) отменить решение первой инстанции и постановление апелляционной инстанции и передать дело на новое рассмотрение в инстанцию арбитражного суда, решение или постановление которой отменено, если принятое решение или постановление недостаточно обосновано;
- 4) изменить решение первой инстанции или постановление апелляционной инстанции;
- 5) отменить решение первой инстанции или постановление апелляционной инстанции полностью или в части и прекратить производство по делу или оставить иск без рассмотрения полностью или в части;
- 6) оставить в силе одно из ранее принятых решений или постановлений.

Производство в порядке надзора

Надзорное производство, как и кассационное, предназначено для проверки вступивших в законную силу решений и постановлений арбитражных судов. В связи с фактическим дублированием функций надзорного и кассационного производства многие специалисты полагают, что сохранение надзорного производства в арбитражном процессе носит временный характер. Правом пересмотра решений в порядке надзора обладает только Президиум Высшего Арбитражного суда РФ.

Председатель Высшего Арбитражного суда Российской Федерации и Генеральный прокурор Российской Федерации могут опротестовать решения и постановления любого арбитражного суда в Российской Федерации, за исключением постановлений Президиума Высшего Арбитражного суда Российской Федерации.

Заместитель Председателя Высшего Арбитражного суда Российской Федерации и заместитель Генерального прокурора Российской Федерации могут приносить протесты на решения и постановления любого арбитражного суда в Российской Федерации, за исключением решений и постановлений Высшего Арбитражного суда Российской Федерации.

По действующему законодательству возможность опротестования и пересмотра решений и постановлений арбитражного суда в порядке надзора сроком не ограничена.

ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Исполнительное производство является заключительной стадией арбитражного процесса.

Исполнительный лист выдается арбитражным судом на основании вступившего в законную силу судебного решения и обязателен к исполнению всеми государственными органами и должностными лицами, предприятиями, учреждениями, организациями, гражданами на территории Российской Федерации. Арбитражный суд также выдает исполнительные листы на принудительное исполнение решений третейских судов.

Исполнительный лист может быть предъявлен к исполнению *не позднее шести месяцев* со дня вступления судебного акта в законную силу или окончания срока, установленного при отсрочке или рассрочке его исполнения, либо со дня вынесения определения о восстановлении пропущенного срока для предъявления исполнительного листа к исполнению.

В случае если исполнение судебного акта было приостановлено, время, на которое оно приостанавливалось, не засчитывается в шестимесячный срок для предъявления исполнительного листа к исполнению. В случае утраты исполнительного листа арбитражный суд, принявший судебный акт, может по заявлению взыскателя выдать дубликат исполнительного листа.

РАССМОТРЕНИЕ СПОРОВ ТРЕТЕЙСКИМИ СУДАМИ

Третейский суд — это негосударственный орган, избранный по соглашению сторон для разрешения конкретного, уже возникшего спора гражданско-правового характера, с обязательством подчиниться его решению.

Третейские суды представляют собой альтернативный механизм разрешения споров, позволяющий разгрузить государственную судебную систему. Налицо ряд преимуществ третейских судов, к которым можно отнести более высокую степень доверия к назначаемым арбитрам и, как следствие, в большинстве случаев добровольное исполнение вынесенного таким судом решения, простоту и оперативность процедуры третейского разбирательства, сравнительно низкие судебные издержки.

Третейские суды не являются органами государственной власти и не осуществляют правосудие. Они создаются либо негосударственными организациями (торговыми палатами, биржами и т.п.), либо по соглашению сторон из представителей нейтральных, не заинтересованных в деле организаций. Решение третейских судов исполняется добровольно участниками спора в установленный срок.

В случае неисполнения ответчиком решения в установленный срок арбитражный суд субъекта РФ, установив наличие соглашения сторон о передаче дела в третейский суд, а также правильность выбора законодательства для разрешения спора, выдает судебный приказ о принудительном исполнении решения третейского суда.

На разрешение третейского суда могут быть переданы хозяйственные споры, подведомственные арбитражным судам в соответствии с АПК РФ, Федеральным конституционным законом «Об арбитражных судах в РФ», международными договорами.

Третейские суды могут быть образованы для разрешения одного конкретного спора (*ad hoc*) и могут действовать на постоянной основе. Суды для разрешения конкретного спора создаются сторонами.

Постоянно действующие третейские суды могут создаваться торговыми палатами, биржами, объединениями, а также предприятиями, учреждениями и организациями, которые информируют арбитражный суд субъекта РФ, на территории которо-

го расположен постоянно действующий третейский суд, о его создании и составе.

Порядок организации, деятельности и разрешения споров постоянно действующими третейскими судами определяется регламентом, установленным создавшими их органами. Если какие-либо вопросы деятельности постоянно действующего третейского суда не урегулированы внутренними документами, стороны и данный третейский суд руководствуются Временным положением. Но нужно учитывать, что оно не распространяется на организацию и деятельность Международного коммерческого арбитражного суда при Торгово-промышленной палате Российской Федерации и Морской арбитражной комиссии при Торгово-промышленной палате Российской Федерации.

Соглашение о передаче спора на рассмотрение третейского суда заключается между сторонами в любой письменной форме. Это может быть отдельное соглашение, оговорка в договоре, обмен письмами, сообщения по телетайпу, телеграфу или с использованием других видов связи. Соглашение может предусматривать третейское разрешение конкретного спора, отдельных категорий споров или всех споров, которые возникли или могут возникнуть между сторонами.

Третейский суд должен состоять из нечетного количества судей. Если в соглашении сторон или в регламенте постоянно действующего третейского суда не установлено иное, третейский суд включает трех судей, двое из которых выбираются сторонами (по одному от каждой из сторон). Затем назначенные арбитры самостоятельно выбирают третьего. Если в течение 15 дней третейский суд не будет создан, стороны вправе отказаться от третейского разбирательства и обратиться в арбитражный суд.

Стороны могут договориться о месте проведения судебного заседания, языке производства. Если такое соглашение отсутствует, данные вопросы разрешаются непосредственно третейским судом.

Истец излагает свои требования в письменной форме. Один экземпляр искового заявления представляется суду, другой направляется ответчику. Ответчик, в свою очередь, направляет суду и истцу отзыв на исковое заявление. Стороны также должны представить друг другу копии всех документов, переданных ими в суд. Третейский суд должен предоставить сторонам копии экспертных заключений и других документов, полученных им в процессе рассмотрения дела.

При третейском разбирательстве споров гораздо меньше внимания уделяется явке сторон по сравнению с правилами АПК РФ и ГПК РФ. Суд может рассматривать спор и в отсутствие сторон и их представителей. Обязательным является лишь своевременное извещение о заседании третейского суда с использованием средств связи, обеспечивающих фиксирование такого уведомления.

В расходы, связанные с рассмотрением дела третейским судом, входят: гонорар третейским судьям, третейский сбор, суммы, подлежащие выплате переводчику, за проведение экспертизы, расходы, связанные с командировкой судей к месту рассмотрения спора, и другие.

Распределение расходов между сторонами производится по соглашению сторон, а при отсутствии такого соглашения — третейским судом.

При разрешении споров третейский суд руководствуется законами РФ и иным законодательством, действующим на ее территории, а также международными договорами. Третейский суд применяет нормы права других государств, если это предусмотрено законодательством или соглашением сторон. Также при третейском разбирательстве споров могут играть решающую роль условия договора и обычаи делового оборота, применимые к данному договору.

Решение третейского суда принимается большинством голосов всех назначенных арбитров. Судья, не согласный с мнением большинства, имеет право изложить в письменной форме особое мнение, которое прилагается к решению. Каждая из сторон получает экземпляр решения, подписанный судьями. Сторона, заметившая в решении арифметические ошибки, опечатки или иные ошибки аналогичного характера, может в течение 10 дней обратиться в суд за их исправлением.

Рассмотренное третейским судом дело должно сдаваться на хранение в арбитражный суд по месту рассмотрения спора не позднее пяти дней с момента вынесения решения.

Сама сущность третейского разбирательства подразумевает добровольное исполнение решения третейского суда. Этот орган является негосударственным и не располагает собственными средствами обеспечения принудительного исполнения принятых решений. Но тем не менее если по каким-либо причинам одна из сторон отказывается исполнять возложенные на нее обязательства, исполнительный лист на принудительное исполнение решения третейского суда может быть выдан арбитраж-

ным судом соответствующего субъекта РФ. Отказ в выдаче исполнительного листа оформляется определением арбитражного суда, которое может быть обжаловано в порядке, установленном АПК РФ.

В настоящее время при Торгово-промышленной палате Российской Федерации существуют три постоянно действующих третейских суда: Международный коммерческий арбитражный суд (МКАС), Морская арбитражная комиссия (МАК) и Третейский суд для разрешения экономических споров.

ДОСУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ

По некоторым категориям споров заинтересованное лицо, прежде чем обратиться в суд, должно принять меры к урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров с другой стороной или, иными словами, соблюсти досудебный порядок урегулирования спора. Например, арендодатель до предъявления к арендатору иска о расторжении договора аренды должен направить ему письменное предупреждение о необходимости устранить нарушения и исполнить обязательство в разумный срок. И только в случае, если арендатор не устранит допущенных нарушений, не исполнит обязательства (например, не погасит задолженности по арендной плате), арендодатель вправе обратиться в суд.

Одной из разновидностей досудебного порядка является *претензионный порядок*, предусмотренный законом для некоторых категорий хозяйственных споров.

Претензия (от лат. *pretensio* — притязание, требование) — это требование кредитора к должнику об уплате долга, возмещении убытков, уплате штрафа, устранении недостатков поставленной продукции, проданной вещи, выполненной работы. Претензия предъявляется в письменной форме и подписывается руководителем либо гражданином-предпринимателем.

В претензии указываются:

- 1) требования заявителя;
- 2) сумма претензии и обоснованный ее расчет, если претензия подлежит денежной оценке;
- 3) обстоятельства, на которых основываются требования, и подтверждающие их доказательства, со ссылкой на соответствующее законодательство;

4) перечень прилагаемых к претензии документов и других доказательств;

5) иные сведения, необходимые для урегулирования споров.

Претензия отправляется заказным или ценным письмом, по телеграфу, телетайпу, факсу, электронной почте или с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксирование ее отправления, либо вручается под расписку. К претензии прилагаются подлинные документы, подтверждающие предъявленные заявителем требования, или надлежаще заверенные копии либо выписки из них, если эти документы отсутствуют у другой стороны.

Претензия рассматривается в течение 30 дней со дня получения, если иной срок не установлен соглашением сторон или международными договорами.

В ответе на претензию указываются:

1) при полном или частичном удовлетворении претензии — признанная сумма, номер и дата платежного поручения на перечисление этой суммы или срок и способ удовлетворения претензии, если она не подлежит денежной оценке;

2) при полном или частичном отказе в удовлетворении претензии — мотивы отказа со ссылкой на действующее законодательство и доказательства, обосновывающие отказ;

3) перечень прилагаемых к ответу на претензию документов, других доказательств.

Ответ на претензию отправляется заказным или ценным письмом, по телетайпу, телеграфу, факсу, электронной почте, а также с использованием иных средств связи, обеспечивающих фиксирование отправления ответа на претензию, либо вручается под расписку.

Претензионный порядок урегулирования споров может быть предусмотрен и самими сторонами в договоре, хотя бы по закону он и не требовался.

Если для конкретного спора законом или договором установлен досудебный порядок, в том числе претензионный, к исковому заявлению, подаваемому в суд, обязательно должны быть приложены документы, подтверждающие соблюдение истцом этого порядка. В случае, если будет установлено, что досудебный порядок истцом не соблюден, суд оставляет исковое заявление без рассмотрения.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение предпринимательских (хозяйственных) споров. Сформулируйте причины, по которым могут возникать эти споры.
2. Составьте схему «Виды хозяйственных споров».
3. Опишите систему арбитражных судов Российской Федерации.
4. Дайте определение арбитражного процесса. Перечислите его стадии.
5. Кто может быть субъектом споров, разрешаемых арбитражными судами?
6. Какие хозяйственные споры подведомственны арбитражному суду?
7. Как происходит возбуждение дела в арбитражном суде? Назовите срок рассмотрения арбитражных дел.
8. Опишите процесс производства в апелляционной инстанции.
9. Опишите процесс производства в кассационной инстанции.
10. Опишите процесс производства в порядке надзора.
11. Опишите стадию исполнительного производства.
12. Какой суд называют третейским? Как создаются третейские суды?
13. Опишите процедуру рассмотрения дела в третейском суде.

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ОСНОВАНИЯ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Труд как процесс представляет собой созидательную деятельность людей, направленную на создание материальных и/или духовных ценностей. Для того чтобы участвовать в трудовой деятельности, человек должен обладать способностью к труду (рабочей силой) и иметь средства и предметы труда. Если таких средств и предметов у него нет, он вступает в общественные отношения с их владельцами — собственниками, работодателями и таким образом приобретают статус работника. Эти отношения регулируются трудовым правом.

Трудовое право — это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения (в частности, отношения по трудоустройству у конкретного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, отношения материальной ответственности сторон трудового договора в сфере труда, отношения по разрешению трудовых споров и др.).

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм права, составляющих единую целостную систему.

В системе трудового права можно выделить две части — Общую и Особенную, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

Общая часть включает в себя юридические нормы, определяющие наиболее принципиальные подходы к правовому регулированию трудовых отношений в целом. В нее входят нормы, регулирующие: предмет отрасли, принципы цели и задачи трудового права, правила действия трудовых норм во времени и пространстве и по кругу лиц, основания возникновения трудовых отношений и др.

В **Особенной части** трудового права объединены нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений: порядок приема на работу и увольнения, оплату труда, режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры и др.

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня, содержащие в себе правовые нормы.

Главное место среди источников трудового права занимает **Конституция Российской Федерации**, в которой закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации. В соответствии с ч. 1 ст. 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ.

Конституция Российской Федерации законодательно закрепляет право каждого гражданина на свободу труда, запрет на принудительный труд, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного в федеральном законе минимального размера заработной платы, право на защиту от безработицы. Она признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Также Конституция РФ гарантирует работающим по трудовому договору право на отдых. Работнику, который заключил трудовой договор, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ записано: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные

договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено законом, то применяются правила международного договора». Поэтому вторым важным источником трудового права России являются **международные договоры (конвенции)**.

В сфере трудовых отношений первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях Международной организации труда (МОТ) (хотя Россия ратифицировала не все заключенные под эгидой МОТ конвенции).

Следующим по юридической силе источником трудового права являются **федеральные конституционные законы и федеральные законы**. Среди них главным источником трудового права является *Трудовой кодекс Российской Федерации* (Трудовой кодекс РФ). Он вступил в силу с 1 февраля 2002 г. и состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовыми кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают **подзаконные акты**, среди которых главенствующее место занимают указы *Президента РФ*, регулирующие общественные отношения в сфере труда. Также к подзаконным актам как источникам трудового права относятся и *постановления Правительства РФ*. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

Постановления, инструкции и разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития РФ (ранее — Федеральной службы по труду и занятости РФ, а еще ранее — Минтруда РФ) — следующие источники трудового права. Эти акты, как правило, издаются, чтобы дать основу для закрепления соответствующих положений на локальном уровне, обеспечения правильного, единообразного толкования и применения, разъяснения трудового законодательства. Другие мини-

стерства и федеральные органы исполнительной власти. могут издавать акты, содержащие нормы трудового права в пределах, предусмотренных федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. Нормативные правовые акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ также могут быть источниками трудового права. Они выстраиваются по такой же схеме, как и указанные выше федеральные нормативные правовые акты. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т.п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Широкое распространение в настоящее время получили заключаемые на различном уровне акты-соглашения между работниками (в лице их представителей) и работодателями. Эти акты представляют собой результат договоренностей сторон, участвовавших в переговорах на равноправной основе. Они могут быть как двух- (представители работников и представители работодателя), так и трехсторонними (третья сторона — представители государства). Участники соглашений на основе двустороннего и трехстороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее нормотворчество в сфере применения труда.

Наконец, специфическим источником трудового права являются **локальные нормативные акты**, т. е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты (от лат. *locus* — место). Локально-нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Можно выделить следующие отличия этого вида источника трудового права:

- 1) они действуют в пределах конкретной организации (включая филиалы и представительства);
- 2) в основном действие их ограничено по времени;
- 3) они не должны противоречить указанным выше нормативным правовым актам, снижать установленный там уровень правовых и социальных гарантий работников;
- 4) локальные акты отражают специфику производства, характер и профиль деятельности организаций и учитывают их экономические возможности.

Примером локальных нормативных актов могут служить правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании или положение организации о вознаграждении по итогам работы за год и т. д.

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Трудовое правоотношение — это основанное на соглашении между работником и работодателем правовое отношение, по которому одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника.

Элементами трудового правоотношения являются его объект, субъекты (стороны) и содержание, т. е. субъективные права и обязанности сторон.

Объектом трудового правоотношения является выполняемая работником трудовая функция, оплачиваемая работодателем.

Субъекты трудового правоотношения — это работник и работодатель. *Работник* — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. *Работодатель* — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. В качестве работников могут выступать как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (*апатриды*). На стороне работодателя в

трудовых правоотношениях участвуют физические или юридические лица (организации).

Содержание правоотношения составляют субъективные права и обязанности сторон. *Субъективным правом* называется *обеспеченная правом мера возможного поведения субъекта права*. *Обязанность сторон* представляет собой *меру должного поведения субъекта права*.

Основанием возникновения трудовых правоотношений являются нормы, содержащиеся в источниках трудового права, и юридические факты.

Юридические факты — это реальные жизненные обстоятельства, с которыми нормы объективного права связывают установление, изменение или прекращение субъективных прав и обязанностей (правоотношений).

Самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений является **трудовой договор**. Но иногда необходимо наличие некоторых других фактов, т. е. необходим *юридический состав*, элементами которого выступают трудовой договор и иные факты, служащие основаниями для его заключения. К таким юридическим фактам Трудовой кодекс РФ относит:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты (такие квоты могут быть установлены для приема на работу инвалидов, а также несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);
- 5) судебное решение о заключении трудового договора.

ТРУДОВАЯ ПРАВОДЕЕСПОСОБНОСТЬ

Обязательной предпосылкой возникновения трудовых правоотношений является наличие у его субъектов трудовой праводееспособности (трудовой правосубъектности). В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая праводееспособность возникает у граждан при достижении определенного возраста. Она делится на общую, полную, ограниченную и специальную.

Ограниченная трудовая правоспособность у работника возникает с 14 лет и продолжается до достижения им 16 лет. Лица, достигшие возраста 14 лет, могут заключать трудовой договор только:

- 1) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства;
- 2) если они учатся, получая общее среднее образование;
- 3) для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Общая трудовая правоспособность возникает с 16 лет. Законодатель не связывает заключение трудового договора в этом возрасте с какими-либо дополнительными условиями. Но в законодательстве существуют ограничения на заключение трудовых договоров с лицами до 18 лет. Поэтому **полная** трудовая правоспособность возникает с момента совершеннолетия, т. е. с 18 лет.

Трудовая правосубъектность принадлежит человеку на протяжении всей его жизни и не ограничивается моментом выхода на пенсию. Однако в некоторых случаях федеральный закон ограничивает возможность человека заключать трудовой договор после достижения какого-либо возраста (например, для государственных служащих — 65 лет и т. д.).

Все граждане Российской Федерации обладают равной трудовой правосубъектностью. Законодательством о труде запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ст. 3, 64 ТК РФ). Равная трудовая правосубъектность может быть ограничена только в силу закона. Например, вступивший в силу приговор суда в качестве меры наказания может установить лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). Ограничение трудовой правосубъектности возможно в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства на основании закона.

Работодатель как субъект трудового правоотношения должен обладать **специальной** трудовой правоспособностью, кото-

рую организация (индивидуальный предприниматель) приобретает с момента государственной регистрации, а физическое лицо по общему правилу с 18 лет.

Содержание специальной трудовой правоспособности работодателя включает в себя:

- 1) право найма и увольнения работников;
- 2) дисциплинарную власть работодателя;
- 3) право расстановки и перемещения работника по своему усмотрению в производственном процессе.

Специальная трудовая правоспособность должна соответствовать указанным в уставе (учредительных документах) целям и задачам деятельности организации.

Юридические лица реализуют специальную трудовую правоспособность через свои органы, действующие на основании закона, иных правовых актов и учредительных документов. Так, право на заключение трудового договора может быть передано руководителем по доверенности своему представителю, например, начальнику отдела кадров.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЕГО ВИДЫ

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Трудового кодекса РФ). Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Различают два вида трудовых договоров:

- 1) срочный трудовой договор;
- 2) трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопреде-

ленный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (не более пяти лет) и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора.

Если в трудовом договоре срок, на который он заключен, не указан, то такой договор автоматически считается **трудо­вым догово­ром на неопределенный срок**. Также трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, может быть признан заключенным на неопределенный срок органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом.

Трудовой кодекс РФ (ст. 59) содержит более 20 оснований для заключения срочного трудового договора. В частности, срочный трудовой договор можно заключить:

- 1) с лицом, поступающим на работу в организацию — субъект малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;
- 2) с лицом, обучающимся по дневной форме обучения;
- 3) с лицом, работающим в данной организации по совместительству;
- 4) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 5) с лицом, направленным на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ и др.

Также работодатель имеет право заключить срочный трудовой договор в том случае, если характер работы, на которую нанимается работник, совпадает с нижеперечисленными основаниями и условиями:

- 1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

3) срочные работы по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

5) в организациях, которые созданы на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

6) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой; работы, непосредственно связанные со стажировкой и профессиональным обучением работника и др.

Обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, закон возлагает на работодателя.

Трудовой кодекс РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах. Обратите внимание на то, что это должны быть именно два экземпляра, а не оригинал и его копия. То есть текст каждого из экземпляров договора должен быть подписан сторонами и на нем должна стоять печать юридического лица (если работодатель — юридическое лицо).

Содержание трудового договора составляют его условия. Эти условия подразделяются на две группы:

1) *существенные* (или *обязательные*), т.е. такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен;

2) *факультативные* (или *дополнительные*), т.е. такие условия, которые могут быть включены в трудовой договор в том случае, если стороны сочтут необходимыми

в процессе переговоров их согласовать и включить в текст договора.

Существенными условиями трудового договора являются:

- 1) место работы (с указанием структурного подразделения);
- 2) дата начала работы;
- 3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;
- 4) права и обязанности работника;
- 5) права и обязанности работодателя;
- 6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- 7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- 8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительных выплат);
- 9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Остальные условия являются **факультативными**. Это могут быть условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

При заключении трудового договора работодатель может договориться с работником об испытательном сроке. Как правило, испытательный срок необходим работодателю для того, чтобы проверить вновь принятого работника, что называется, «в боевых условиях». Фактически он позволяет работодателю

посмотреть работника непосредственно на рабочем месте, но без принятия на себя каких-либо обязательств по его постоянному трудоустройству. Условие об испытании не относится к существенным условиям трудового договора, т. е. если работодатель хочет, то он может принять работника на работу и без испытательного срока.

Испытательный срок для большинства категорий работников *не может превышать трех месяцев*. Однако Трудовой кодекс РФ не запрещает работодателю устанавливать испытательный срок меньшей продолжительности. Для заместителя руководителя, главного бухгалтера и его заместителя может быть установлен испытательный срок в шесть месяцев.

Законом установлены категории работников, которым трудовое законодательство запрещает назначать испытательный срок при приеме на работу. К ним относятся:

- 1) беременные женщинам;
- 2) лица, не достигшие 18 лет;
- 3) лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
- 4) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 5) лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Очень распространенным фактом является снижение работнику на период испытательного срока размера заработной платы. Между тем такая практика прямо противоречит ст. 135 Трудового кодекса РФ и является незаконной. В законе не сказано, что на период испытательного срока оплата труда работника имеет какую-либо специфику. Поэтому работник легко может вернуть недоплаченные суммы в судебном порядке.

До истечения срока испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Основанием для расторжения трудового договора в данном случае может быть лишь ссылка на ненадлежащие деловые качества работника; низкий уровень профессионализма, отсутствие должной трудовой дисциплины и т. п.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и расторгнуть с ним трудовой договор можно только на общих основаниях.

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Согласно ст. 65 Трудового Кодекса РФ при поступлении на работу работник должен предъявить:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим.

Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Требовать от лица, поступающего на работу, какие-либо иные документы запрещается. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Согласно ст. 68 Трудового кодекса РФ после заключения трудового договора работодатель обязан в течение трех дней издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним работника

под роспись. Подлинник приказа о приеме на работу, как правило, остается на хранении в кадровой службе организации (если таковая имеется), одна копия передается в бухгалтерию для оформления лицевого счета и начисления зарплаты, другая — подшивается в личное дело работника.

На основе приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. В том случае, если работник поступает на работу впервые, трудовая книжка должна быть заведена работодателем в течение пяти дней с начала работы. Также на работника заполняется личная карточка и формируется личное дело.

Личное дело — это совокупность документов, содержащих наиболее полные сведения о работнике и его трудовой деятельности.

При поступлении на работу работодатель также обязан ознакомить работника с **нормативными документами**, в которых содержатся правила техники безопасности и охраны труда, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, имеющими отношение к его трудовой функции. К таким документам относятся:

- 1) **правила внутреннего трудового распорядка** — организационный документ, регламентирующий трудовые отношения;
- 2) **положение о премировании** — организационный документ, определяющий виды премий, критерии, порядок начисления и выплаты;
- 3) **должностная инструкция** — правовой акт, издаваемый организацией в целях регламентации организационно-правового положения работника, занимающего конкретную должность, его обязанностей, прав, ответственности. Должностная инструкция является фактическим описанием должности, и она необходима для создания эффективных условий работы, для выполнения поставленных перед структурным подразделением целей и задач его штатным персоналом. Должностная инструкция как организационный документ закрепляет организационно-правовое положение работника, является правовой основой для проведения аттестации работника, определения его ответственности, для решения трудовых споров, если они возникают между работником и администрацией;
- 4) **документы по охране труда (правила, инструкции и т.п.)**. Все сотрудники, которых работодатель принима-

ет на работу, а также работники, переводимые им в процессе работы на другие должности, должны проходить вводный инструктаж по охране труда. Проведение инструктажа по охране труда является обязанностью работодателя. О проведении вводного инструктажа делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

Перед допуском до работы с каждым работником должен быть проведен первичный инструктаж на рабочем месте. Он проводится руководителем подразделения или сотрудником, которому руководитель подразделения поручил проведение такого инструктажа. Данный инструктаж проводится с каждым работником индивидуально или же может быть проведен с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование, с показом безопасных приемов труда.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение трудового права. Из каких частей оно состоит?
2. Изобразите в виде схемы систему источников трудового права по мере убывания их юридической силы. Охарактеризуйте место и значение каждого источника трудового права в этой системе.
3. Дайте определение трудового правоотношения. Из каких элементов оно состоит?
4. Что является основанием возникновения трудового правоотношения?
5. Какие виды трудовой правоспособности вам известны?
6. Каково содержание трудовой правоспособности работника?
7. Каково содержание трудовой правоспособности работодателя?
8. Перед вами — образец трудового договора. Внимательно прочитайте его и выпишите в один столбик пункты, в которых сформулированы существенные условия и пункты и закрепляющие факультативные условия трудового договора. В тексте договора также есть пункты, нарушающие требования Трудового кодекса РФ. Укажите их в отдельном столбике.

Трудовой договор № 3 от 15 августа 2012 г.

Москва

15 августа 2012 г.

Закрытое акционерное общество «ЭЛЕКТРОСВЕТ», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Генерального директора Уткина Владимира Сергеевича, действующего на основании Устава, с одной

стороны, и гражданин Петров Илья Сергеевич, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. Работник принимается к Работодателю в ремонтный отдел для выполнения работы по должности техника по ремонту электрического оборудования.

1.2. Работа по настоящему договору является основным местом работы Работника.

1.3. Местом работы «Работника» является ул. Виноградная, д. 8.

1.4. Трудовая функция «Работника» предусмотрена должностной инструкцией, утвержденной 10 августа 2012 г., которая является неотъемлемой частью настоящего договора.

1.5. Настоящий договор заключается на неопределенный срок.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник пользуется всеми правами, предусмотренными действующим законодательством РФ, в том числе имеет право на:

2.1.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором и должностной инструкцией;

2.1.2. выплату своевременно и в полном объеме заработной платы;

2.1.3. ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков;

2.1.4. защиту персональных данных в связи с трудовыми отношениями;

2.1.5. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Работодателя;

2.2.2. не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей сведения, содержащие коммерческую либо служебную тайну, а также иные сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других работников, и их персональные данные;

2.2.3. представлять по требованию непосредственного руководителя отчет о выполненной работе, использовании оборудования, техники, материалов и иные сведения относительно выполненной работы.

2.2.4. исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.3. Работодатель пользуется всеми правами, предусмотренными действующим законодательством РФ, в том числе имеет право:

2.3.1. требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и настоящим договором, бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов;

2.3.2. привлекать Работника к материальной и дисциплинарной и ответственности (вплоть до увольнения) в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

2.3.3. отстранять Работника от работы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим договором;

2.4.2. обеспечить безопасные условия труда в соответствии с требованиями техники безопасности, предусмотренными трудовым законодательством;

2.4.3. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, предусмотренные п. 3.2 настоящего договора;

2.4.4. обеспечить Работника необходимыми для выполнения должностных обязанностей оборудованием, техникой, средствами и материалами;

2.4.5. предоставить возможность обучения Работника за счет средств Работодателя.

3. Оплата труда

3.1. Работнику устанавливается должностной оклад в размере 25 000 рублей (Двадцать пять тысяч рублей) в месяц.

3.2. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы.

3.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 5-го и 20-го числа каждого месяца.

4. Режим рабочего времени

4.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.2. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, установленных законом.

5. Ответственность сторон

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства стороны несут ответственность согласно действующему законодательству РФ.

5.2. Работодатель несет перед Работником материальную ответственность по основаниям и на условиях, определяемых трудовым законодательством.

6. Прекращение трудового договора

6.1. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

7. Гарантии и компенсации

7.1. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

8. Особые условия

8.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

9. Заключительные условия

9.1. Все изменения и дополнения настоящего трудового договора допускаются по соглашению сторон. Внесение изменений и (или) дополнений оформляется в письменной форме документом, именуемым «Дополнительное соглашение к трудовому договору», который является неотъемлемой частью настоящего договора.

9.2. Недостающие сведения и (или) условия трудового договора вносятся в трудовой договор дополнительным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

9.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении настоящего трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

9.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются действующим законодательством, регулирующим трудовые отношения.

10. Подписи сторон

Работодатель:

Закрытое акционерное общество
«ЭЛЕКТРОСВЕТ»

Адрес юридический: 251473, Москва, ул. Виноградная, д. 8

Адрес фактический: 251473, Москва, ул. Виноградная, д. 8

ОКПО 45213339

ИНН/КПП 7711079999/774301774

Генеральный директор ЗАО
«ЭЛЕКТРОСВЕТ»

В. С. Уткин

(личная подпись)

Работник:

Ф.И.О: Петров И. С.

Адрес: Москва, ул. Чертановская,
д. 5, кв. 23

Паспортные данные: серия 45

№ 351785, выдан ОВД Чертаново

Северное гор. Москвы 22.11.1986

Свидетельство ПФР: 105-345-129-08

Подпись:

(личная подпись)

«Экземпляр трудового договора
на руки получил»

Дата:

Подпись: _____

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основные права и обязанности работника и работодателя, которые мы рассмотрим в этой главе, установлены Трудовым кодексом РФ и являются общими для всех сторон любого трудового правоотношения. Вместе с тем имеющийся перечень основных прав и обязанностей работников и работодателей отнюдь не исключает возможности установления дополнительных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных как ТК РФ, так и иными федеральными законами и законами субъектов Федерации. Важно, чтобы при этом не снижался уровень прав и гарантий, установленных ТК РФ. Дополнительные права могут быть установлены и в порядке договорного регулирования путем их закрепления в правовых актах социального партнерства (коллективном договоре, соглашении).

В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, конкретные права и обязанности сторон могут быть уточнены трудовым договором. Так, в трудовом договоре, заключаемом работником с работодателем-физическим лицом, могут быть определены сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат (ст. 307 ТК РФ), не снижающие уровень основных прав, установленных ТК РФ.

Анализ содержания основных прав и обязанностей работника и работодателя, установленных в ст. 21 и 22 ТК РФ, пока-

зывает, что у работников численно преобладают права, тогда как у работодателей — обязанности. Это сделано для того, чтобы обеспечить баланс интересов сторон трудового договора, поскольку работодатель является в экономическом и социальном отношении более сильной стороной и в силу этого должен иметь более широкий круг обязанностей перед работником и меньше возможностей для злоупотребления своими правами.

Права и обязанности работника

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ **работник имеет право:**

- 1) на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

У работника не может быть меньше прав, чем предусмотрено трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

Права и обязанности работодателя

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ **работодатель имеет право:**

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

15) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

У работодателя также не может быть меньше прав и больше обязанностей по сравнению с тем перечнем, который предусмотрен трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ РАБОТНИКА

Отношения, которые складываются между работником и работодателем, не статичны, они подвергаются воздействию внешних обстоятельств, а также могут меняться по инициативе одной из сторон. Поскольку работодатель — более сильная сто-

рона в трудовом договоре, то законодательство устанавливает правила изменения трудового договора. Это правовая гарантия соблюдения прав работника. Согласно требованиям ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены только **по соглашению сторон и в письменной форме**.

Работодатель не вправе требовать, чтобы работник выполнял работу, не обусловленную трудовым договором. Однако существует несколько случаев, когда закон предусматривает исключение из этого правила и допускает возможность изменения условий трудового договора в период его действия по инициативе как работодателя, так и работника. К таким случаям, в частности, относятся переводы.

Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, считается изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, а также перевод в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ) и иных существенных условий трудового договора.

Под *другой местностью* в данном случае понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Повышение и понижение работника в должности также является переводом, требующим согласия работника. Таким образом, получение письменного согласия работника на перевод необходимо в следующих случаях:

- 1) когда работнику поручается работа по другой должности, специальности, квалификации;
- 2) работник повышается или понижается в должности;
- 3) работник переводится в другую местность вместе с организацией;
- 4) работник переводится в другую организацию;
- 5) работник переводится в другое структурное подразделение

При отсутствии письменного согласия работника его перевод на другую постоянную работу *невозможен*, и трудовые отношения, по общему правилу, сохраняются в неизменном виде. Однако если в соответствии с *медицинским заключением* работник нуждается в предоставлении ему другой работы, работодатель *обязан* с согласия работника (или по инициативе последнего) перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей

работы трудовой договор подлежит прекращению в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Переводы могут быть двух видов: постоянные и временные.

Перевод на другую постоянную работу имеет место в случае, когда работнику поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности (например, кладовщику предлагается осуществлять продажи в торговом зале, т.е. фактически выполнять обязанности продавца; продавцу — выбивать кассовые чеки, т.е. выполнять работу кассира и т.п.), либо поручение работы связано с изменением существенных условий трудового договора без изменения места работы. Перевод на другую постоянную работу, как уже отмечалось, возможен только с письменного согласия работника, которое в большинстве случаев (а в случае постоянных переводов — всегда) выражается в таком документе, как изменение трудового договора. Иногда этот документ называют дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника временно на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

Временный перевод работника на другую работу возможен:

- 1) лишь в пределах той же организации, с которой он состоит в трудовых отношениях;

- 2) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
- 3) работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья и должна соответствовать его квалификации.

Основное отличие данного вида перевода от предыдущего состоит в том, что данный перевод допускается, во-первых, *без согласия работника*, во-вторых, имеет временный характер.

Невыполнение работником распоряжения об его временном переводе на другую работу рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, невыход на работу — прогулом и может повлечь применение к работнику мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

От перевода следует отличать **перемещение**, которое осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации, в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате.

В отличие от перевода перемещение не требует согласия работника. Оно допустимо при обязательном соблюдении следующих условий:

- 1) если оно не влечет за собой изменение трудовой функции, т. е. не выходит за пределы специальности, квалификации или должности работника, обусловленной трудовым договором;
- 2) если в результате него не происходит изменение существенных условий труда.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Любой трудовой договор рано или поздно прекращается. В зависимости от причины, которая послужила основанием для

прекращения трудового договора, различают случаи, когда трудовой договор прекращается:

- 1) из-за желания одной из сторон (работника или работодателя) либо их обоюдного желания;
- 2) из-за невозможности сохранить трудовые отношения по определенным обстоятельствам;
- 3) по основаниям, не зависящим от воли сторон.

Рассмотрим эти случаи подробно.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. При расторжении договора по соглашению сторон не имеет значения, был ли этот договор срочным или же заключен на неопределенный срок.

Форма соглашения является письменной и произвольной и фактически представляет собой соглашение **о *gate* увольнения**. Это соглашение может быть расторгнуто только с согласия **обеих сторон**, в отличие от заявления работника об увольнении по собственному желанию, которое тот может отозвать в любой момент.

Истечение срока трудового договора

Как уже указывалось выше, трудовой договор с работником может быть заключен на определенный срок. Само по себе истечение этого срока автоматически к прекращению трудовых правоотношений не приводит. Если по истечении срока трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, считается, что трудовой договор возобновлен на неопределенный срок, а значит, уже не может быть расторгнут по *данному* основанию.

Если же работодатель не хочет продлить отношения с работником, то он должен **не менее чем за три дня** предупредить его об увольнении в письменной форме. Предупреждения о расторжении срочного трудового договора не требуется, если договор заключен на время выполнения конкретной работы, сезонных работ или исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право в любой момент без объяснения мотивов расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом в письменной форме за две недели. При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения этих двух недель. В случае если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев или на время выполнения сезонных работ, **срок предупреждения работником работодателя о своем уходе составляет три дня**. При расторжении трудового договора с руководителем организации по его желанию срок предупреждения равен одному месяцу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения этого срока.

В некоторых случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в тот срок, о котором он просит в своем заявлении (т. е. работник может попросить работодателя уволить его уже на следующий день, через два дня, через десять дней и т. п.). Такими случаями являются:

- 1) зачисление в образовательное учреждение;
- 2) выход на пенсию;
- 3) другие обстоятельства, препятствующие продолжению работы;
- 4) нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Во всех случаях работник должен представить документ, который подтверждает наличие соответствующих обстоятельств (например, справку о поступлении в вуз).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию. В этом случае заявление считается неподанным и увольнение не производится. Исключением является ситуация, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством не может быть отказано в приеме на работу. В случае заключения трудового договора с таким гражданином работодатель вправе уволить работника, подавшего заяв-

ление об увольнении, несмотря на изменение им впоследствии своего решения.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу независимо от того, согласен ли на это работодатель или нет и оформлено ли увольнение надлежащим образом. Невыход работника на работу после срока, указанного в заявлении, не может рассматриваться как прогул. Однако если работник преждевременно оставил работу, это может повлечь за собой дисциплинарную ответственность в виде увольнения за прогул с соответствующей записью в трудовой книжке.

В последний день работы работодатель обязан:

- 1) издать приказ об увольнении работника;
- 2) ознакомить работника с этим приказом под роспись;
- 3) выдать работнику трудовую книжку, а по его письменному заявлению — и другие документы, связанные с работой;
- 4) произвести с ним окончательный расчет.

Неисполнение двух последних обязанностей, если оно повлекло для работника невозможность устроиться на новую работу (например, вследствие задержки выдачи трудовой книжки), влечет материальную ответственность работодателя в виде его обязанности возместить работнику утраченный заработок за незаконное лишение работника возможности трудиться.

Если по истечении срока предупреждения, указанного в заявлении, трудовой договор не был расторгнут и работник продолжает работать, не настаивая на своем увольнении, действие трудового договора продолжается.

Если работник, уволенный в соответствии с собственноручно поданным заявлением, тем не менее утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность доказать их возлагается на работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в ТК РФ. В случае возникновения спора и рассмотрения дела о восстановлении уволенного работника на работе, трудовой договор с которым был растор-

гнут по инициативе работодателя, именно работодатель будет обязан доказать наличие у него законного основания увольнения работника, а также соблюдение им установленного порядка увольнения.

Рассмотрим основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ликвидация организации, прекращение деятельности работодателем-физическим лицом

Основанием для принятия решения об увольнении работников по данному основанию должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое его органами или лицами, уполномоченными законом.

Работники должны быть предупреждены работодателем о предстоящем увольнении **персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения**. При увольнении работнику должно быть выплачено **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работодатель **с письменного согласия работника** имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Сокращение численности или штата работников организации

Под **сокращением численности или штата** понимается общее сокращение количества рабочих мест в данной организации либо упразднение отдельных должностей или специально-

стей вследствие реорганизации производства, прекращения работодателем осуществления тех или иных видов деятельности и т.д. О предстоящем увольнении работники предупреждаются **не менее чем за два месяца и под расписку**.

Увольнение по данному основанию недопустимо, если возможно перевести работника на другую работу (с его согласия): при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

При проведении процедуры сокращения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- 1) семейным лицам — при наличии двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие, а в ряде случаев сохраняется также средний месячный заработок на более длительный срок.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Чтобы уволить работника по данному основанию, работодателю необходимо провести аттестацию и получить в ее результате отрицательное заключение о квалификации работника. Проведение аттестации — это законное право работодателя.

Аттестация проводится в порядке, установленном законодательством либо закрепленном в локальном нормативном акте

организации (например, положения об аттестации). Для проведения аттестации создается специальная аттестационная комиссия, в состав которой обязательно должен быть включен представитель профсоюзного органа. Если аттестационная комиссия приходит к выводу о том, что работник соответствует занимаемой должности, его увольнение по данному основанию невозможно.

Смена собственника имущества организации

Смена собственника имущества организации дает право новому собственнику расторгнуть трудовой договор с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером. Что касается рядовых работников, то уволить их новый собственник не может. Увольнение данных работников возможно только вследствие их отказа продолжать работу в связи со сменой собственника.

Увольнение по данному основанию возможно *не позднее трех месяцев* со дня возникновения права собственности на имущество организации у нового собственника.

Поскольку такое увольнение не является мерой ответственности, новый собственник обязан выплатить увольняемому работнику *компенсацию в размере не ниже трех его средних месячных заработков*.

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Принимая решение об увольнении работника за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, работодатель должен учитывать, что он имеет право расторгнуть трудовой договор с работником по этому основанию только при условии, что к работнику ранее уже было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин своих трудовых обязанностей это взыскание не было снято и погашено.

Дисциплинарное взыскание налагается на работника за совершение дисциплинарного проступка, в частности:

- 1) отсутствие без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- 2) отказ без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- 3) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования (для работников тех профессий, для которых прохождение такого освидетельствования является обязательным);
- 4) отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (например, прохождение такого обучения и сдача экзаменов является обязательной для электриков).

Однако несмотря на то, что законом предусмотрено право работодателя отозвать работника из отпуска, такой отзыв допускается только с согласия работника. Отказ работника вернуться из отпуска (независимо от его причины) до окончания срока отпуска не может считаться нарушением трудовой дисциплины.

Однократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Трудовой кодекс РФ предусматривает пять оснований грубого нарушения работником трудовых обязанностей. По любому из них работник может быть уволен. Таковыми основаниями являются:

- 1) *прогул*, под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- 2) *появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения*;
- 3) *разглашение охраняемой законом тайны* (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4) *совершение по месту работы хищения* (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его

уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

5) *нарушение работником требований по охране труда*, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Увольнение работника по данному основанию возможно лишь при отсутствии у него уважительных причин, оправдывающих совершенное нарушение. Например, нельзя уволить работника, который отсутствовал на работе в связи с тем, что попал в дорожно-транспортное происшествие или не смог вовремя приехать на работу по причине аварии в метро. При этом двойное наказание за одно и то же правонарушение недопустимо: увольнение работника по данному основанию должно быть единственным дисциплинарным взысканием за совершенный им проступок.

Поэтому если за опоздание на работу работнику ранее уже был объявлен выговор, то его увольнение за то же самое правонарушение невозможно.

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

По данному основанию могут быть уволены только работники, *непосредственно* обслуживающие денежные или товарные ценности. Обычно это работники, несущие полную материальную ответственность на основании закона или заключенного между ними и работодателем письменного договора о полной материальной ответственности (кассиры, инкассаторы, продавцы в магазине, кладовщики и др.). Не относятся к данной категории работники, которым материальные ценности непосредственно не вверяются (например, сторожа, бухгалтеры, товароведы, контролеры) или вверяются в качестве средств труда

(например, водитель автомобиля, оператор токарного станка и т. п.).

Уволить работника по этому основанию можно в том случае, если совершенные им действия:

- 1) *противоправны* (например, обсчет кассиром покупателя в магазине);
- 2) *виновны*, т. е. совершены работником умышленно или при отсутствии должной внимательности и осмотрительности;
- 3) именно по причине их виновности и противоправности *влекут за собой утрату к работнику доверия* (в частности, по данному основанию невозможно увольнение, например, за предосудительное поведение в быту или злоупотребление спиртными напитками).

Необязательно (хотя и возможно), чтобы работник совершил указанные действия на работе. Например, если работник совершил кражу мобильного телефона в кафе, то он также может быть уволен по данному основанию.

В реальной жизни работодатели часто увольняют работников за отказ от заключения договора о полной материальной ответственности. Однако следует знать, что такой отказ сам по себе не является противоправным, а следовательно, и работник виновным, и потому его увольнение в данной ситуации является незаконным.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, т. е. учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. Аморальным проступком может быть признано, например, применение к воспитанникам методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно и в том случае, когда аморальный проступок был совершен работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а, например, в быту.

Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора

Расторжение трудового договора возможно также в случае, когда работник при заключении трудового договора сообщил работодателю о себе заведомо ложные сведения или представил подложные документы. В том случае, если совершенный работником подлог имеет целью сокрыть отсутствие у него документа, который подтверждал бы наличие специальных знаний или навыков, необходимых в силу закона для выполнения соответствующей работы (например, водительского удостоверения или диплома врача), работодатель обязан уволить такого работника. Если же подлог был вызван желанием работника получить преимущество перед другими кандидатами при устройстве на работу, которая не требует соответствующих знаний или навыков, то сам факт недобросовестности работника дает работодателю основание уволить работника, однако он может этого и не делать.

Другие основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

Федеральным законодательством могут быть установлены и иные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Так, например, трудовой договор с гражданином, работающим по *совместительству*, может быть прекращен в случае приема на работу лица, для которого эта работа будет являться основной. Руководитель организации (филиала, представительства), его заместитель или главный бухгалтер могут быть уволены за принятие необоснованного решения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, его неправомерное использование или нанесло иной ущерб имуществу организации.

Особенности расторжения трудового договора с некоторыми категориями работников

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя некоторые категории работников пользуются повы-

шенной защитой и на них распространяются дополнительные гарантии при увольнении.

Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет (за исключением случаев ликвидации организации) допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Законом также не допускается увольнение беременных женщин, за исключением случаев ликвидации организации, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по следующим основаниям:

- 1) в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 2) в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 3) в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- 4) в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 5) в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 6) предоставления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.
2. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом РФ.
3. Что такое испытательный срок? Кем и как он устанавливается?
4. Как происходит оформление работника на работу?

5. Что такое перевод? Чем он отличается от перемещения?
6. Какие основания прекращения трудового договора вам известны?
7. Опишите порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
8. В каких случаях трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя?
9. Петров Илья Сергеевич работает в ЗАО «Электросвет» техником по ремонту электрического оборудования. Два года назад он заключил с ЗАО трудовой договор на неопределенный срок. Ему предложили другую работу на более выгодных условиях в ООО «Евросервис». Петров хотел расторгнуть действующий договор с ЗАО «Электросвет» через неделю, так как ООО «Евросервис» попросило его приступить к работе как можно скорее. Однако администрация ему в этом отказала и согласилась уволить Петрова только через три недели, ссылаясь на тот факт, что раньше она найти ему замену не сможет. Правомерны ли действия администрации?

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ПОНЯТИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ЕЕ ВИДЫ

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон (работника или работодателя) возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения трудовых обязанностей. Материальная ответственность имеет ретро-спективный характер, т.е. представляет собой реакцию одной стороны трудового договора на правонарушение, совершенное другой стороной.

Различают следующие в и д ы материальной ответственности:

- 1) материальная ответственность работодателя;
- 2) материальная ответственность работника (индивидуальная или коллективная, полная или ограниченная).

Общие обязанности сторон трудового договора в части материальной ответственности, которую они несут друг перед другом, определены в Трудовом кодексе Российской Федерации. Работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя и незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Материальная ответственность может также конкретизироваться в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем. При этом в соответствии с ТК РФ ответственность

работодателя перед работником не может быть ниже, а работник перед работодателем — выше, чем это предусмотрено законом. Условия трудового договора, не соответствующие этой норме, как и любые иные условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законом, являются недействительными.

Наконец, материальная ответственность может быть закреплена в письменном договоре о полной материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (подробнее об этом см. ниже).

Условия наступления материальной ответственности

Привлечение какой-либо из сторон трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии определенных условий. Таких условий всего ч е т ы р е:

- 1) наличие ущерба;
- 2) наличие вины;
- 3) противоправность действия или бездействия;
- 4) причинно-следственная связь между противоправным поведением одной из сторон и ущербом, нанесенным другой стороне.

Но для привлечения работника или работодателя к ответственности эти условия должны быть в наличии все одновременно.

Под **ущербом** понимают те убытки, которая одна сторона нанесла своими действиями (или бездействием) другой стороне трудового договора. Каждая из сторон трудового договора (работник или работодатель), обращаясь к другой стороне с требованиями о возмещении ущерба, обязана доказать размер причиненного ей ущерба документально.

Также должна быть установлена причинная связь между нанесенным материальным ущербом и действиями (бездействием) виновной стороны (т.е. причиненный ущерб должен быть результатом именно поведения стороны, а не каких-либо иных обстоятельств), а само поведение должно быть противоправным, т.е. нарушающим какие-либо нормы закона, трудового договора или правовых актов.

Как уже указывалось выше, основанием привлечения стороны трудового договора к материальной ответственности является совершение ею какого-либо правонарушения. Ниже в табл. 2 приводятся возможные правонарушения каждой из сторон, которые могут послужить основанием для привлечения к материальной ответственности.

Таблица 2. Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

Для работодателя	Для работника
1) незаконное лишение работника возможности трудиться;	1) причинение ущерба имуществу работодателя;
2) ущерб, причиненный имуществу работника;	2) нарушение обязательств по ученическому договору;
3) задержка выплаты заработной платы;	3) ущерб, причиненный разглашением коммерческой (служебной) тайны
4) моральный вред, причиненный работнику;	
5) вред, причиненной жизни и здоровью работника	

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Рассмотрим более подробно случаи, в которых к материальной ответственности может быть привлечен работодатель.

Во-первых, работодатель несет материальную ответственность за **ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться**. Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Под **незаконным лишением возможности трудиться** понимаются любые способы и действия работодателя, препятствующие исполнению работником своих трудовых обязанностей, в том числе незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу, отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе, задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Таким

бразом, список случаев, когда работодатель может быть привлечен к материальной ответственности, является исчерпывающим.

Во всех перечисленных выше случаях работник по вине работодателя лишен возможности продолжать трудовую деятельность и, следовательно, получать заработную плату. Поэтому по решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, работодатель будет обязан выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула или разницу в заработке в том случае, если в результате указанных действий работодателя он был вынужден временно выполнять нижеоплачиваемую работу.

Во-вторых, работодатель несет материальную ответственность за **ущерб, причиненный имуществу работника**. Ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается работодателем в *полном объеме*. Размер ущерба исчисляется по *рыночным ценам*, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен *натуре*, т.е. путем восстановления (ремонта) поврежденного имущества или предоставления работнику имущества, равноценного утраченному.

Для того чтобы работодатель возместил нанесенный ущерб, работник должен направить ему заявление. Работодатель обязан рассмотреть это заявление и принять решение в течение 10 дней. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право взыскать причиненный ему ущерб через суд.

В-третьих, материальная ответственность работодателя наступает в случае **задержки им выплаты заработной платы**. Данный вид ответственности наступает не только при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, но и в том случае, если работодателем нарушены сроки оплаты отпуска, сроки выплаты расчета при увольнении работника, а также сроки выплат любых иных денежных средств, причитающихся работнику. За нарушение сроков указанных выплат работодатель обязан уплатить работнику *проценты (денежную компенсацию)* в размере не ниже одной десятой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (Банка России). Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

В данном случае работодатель фактически наказывается за противоправное бездействие по отношению к работнику (невыплату в срок зарплаты, отпускных и т. п.).

Еще одним случаем привлечения работодателя к материальной ответственности является **причинение работнику морального вреда**. Моральный вред — это физические или нравственные страдания потерпевшего. Если моральный вред причинен работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконное увольнение, задержка выплаты заработной платы и т. д.), работодатель обязан его возместить.

Моральный вред возмещается только в *денежной форме* в размере, определяемом соглашением сторон, а в случае, если работник и работодатель не придут к соглашению, — в размере, установленном судом. Моральный вред возмещается независимо от того, был или не был возмещен работодателем нанесенный работнику имущественный ущерб.

Наконец, материальная ответственность работодателя наступает в случае **повреждения здоровья работника или его смерти**, произошедших в результате несчастного случая на производстве либо ставших следствием профессионального заболевания. Работнику или его семье (в случае смерти работника) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо расходы, связанные со смертью работника.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Под **материальной ответственностью работника** понимается его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю независимо от форм собственности (ООО, ОАО, ЗАО, унитарное предприятие и т. д.). При этом возмещению подлежит лишь ущерб, причиненный *противоправными* действиями или бездействием работника.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника:

- 1) *ограниченную*, т. е. возмещаемую в определенных (заранее установленных) пределах;
- 2) *полную*, т. е. такую, когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений в полном объеме.

Основным видом материальной ответственности работника является **ограниченная материальная ответственность**. Она называется ограниченной потому, что работник обязан возместить работодателю причиненный ущерб в размере нанесенных убытков, но не выше своего среднемесячного заработка (если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами).

Возмещение ущерба производится по распоряжению работодателя путем удержания соответствующей суммы из заработной платы виновного работника. Согласие работника для издания работодателем распоряжения о возмещении причиненного работником ущерба трудовым законодательством не предусмотрено.

Работник также имеет право возместить причиненный работодателю ущерб в добровольном порядке.

Под **полной материальной ответственностью** понимается необходимость работника, виновного в причинении ущерба, возместить его в полном объеме.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрено ограничение. Они несут полную материальную ответственность лишь:

- 1) за умышленное причинение ущерба;
- 2) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 3) ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Законом установлены следующие случаи, при которых работники несут материальную ответственность в полном объеме:

- 1) когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей (например, операторы связи несут полную материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправок, недостачу вложений в размере объявленной стоимости);
- 2) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей (классический пример — это использование водителем автотранспорта работодателя в личных целях);
- 3) когда между работником и предприятием заключен письменный договор о принятии работником полной ма-

териальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей. Такой договор может быть заключен работодателем далеко не с каждым работником, а только с теми из них, кто включен в специальный Перечень работ и работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) ответственности. Договоры о полной материальной ответственности должны заключаться в письменной форме. Следует также иметь в виду, что такие договоры работодатель, во-первых, может заключать только с работниками, достигшими 18-летнего возраста, и, во-вторых, характер работы данных работников должен быть связан с непосредственным обслуживанием или использованием товарных или денежных ценностей или иного имущества;

4) когда имущество или другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

5) когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии;

6) когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда;

7) когда ущерб причинен в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

8) когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием работнику в пользование.

Кроме индивидуальной материальной ответственности ТК РФ устанавливает и другой вид материальной ответственности — **коллективную (бригадную) материальную ответственность** за причиненный ущерб.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном разме-

ре, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Но он не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ ПРИЧИНЕННОГО УЩЕРБА

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Работодатель обязан потребовать от работника объяснений в письменной форме для установления причины возникновения ущерба. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК Российской Федерации.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного

установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, вследствие которых причинен ущерб работодателю.

В трудовом законодательстве оговариваются и правила *ограничения размера удержаний из заработной платы работника*. Всего их установлено три: 20, 50 и 70 процентов. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником в любом случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение понятия «материальная ответственность». Какие виды материальной ответственности вам известны?

2. При каких условиях возможно наступление материальной ответственности?
3. Перечислите основания наступления материальной ответственности работника и работодателя.
4. Охарактеризуйте основные случаи материальной ответственности работодателя.
5. Чем ограниченная материальная ответственность работника отличается от полной материальной ответственности?
6. В каких случаях работник может быть привлечен к полной материальной ответственности?
7. Опишите порядок возмещения работником причиненного ущерба.
8. Турбанова Елена Петровна заключила с ЗАО «Электросвет» трудовой договор на неопределенный срок для выполнения работы по должности главного бухгалтера. Опираясь на типовую форму договора о полной индивидуальной ответственности, заключите с ней договор от имени Генерального директора ЗАО «Электросвет» Уткина Владимира Сергеевича.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности

_____'
(наименование организации)

далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя _____

_____'
(фамилия, имя, отчество)

или его заместителя _____

_____'
(фамилия, имя, отчество)

действующего на основании _____

_____'
(устава, положения, доверенности)

с одной стороны, и _____

_____'
(наименование должности)

_____'
(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверки сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй — у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Подписи сторон Договора:

Работодатель _____

Работник _____

Дата заключения Договора

М.П.

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Под **дисциплиной труда** понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Подчинение этим правилам является объективной необходимостью всякого коллективного труда.

Заключая с работодателем трудовой договор, работник принимает на себя ряд обязательств: добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину и др. В свою очередь работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, содействовать обеспечению внутреннего трудового распорядка в конкретной организации.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой порядок взаимоотношений работодателя и работников, а также работников между собой. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к

работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В содержание правил внутреннего трудового распорядка, как правило, входят следующие разделы:

- 1) наименование и местонахождение организации-работодателя и его структурных подразделений (филиалов, представительств, отделов, цехов и т. п.);
- 2) порядок приема и увольнения работников;
- 3) основные права и обязанности работников и работодателя;
- 4) режим работы и режим отдыха;
- 5) ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- 6) порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;
- 7) виды и порядок поощрения работников и др.

Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка. В противном случае работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за их нарушение.

К работникам некоторых отраслей экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к особо тяжким последствиям (например, к гибели людей), применяются уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Существуют два метода обеспечения трудовой дисциплины: метод поощрения и метод принуждения.

Поощрение представляет собой публичное признание трудовых заслуг работника, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему трудовому коллективу за достигнутые успехи в труде. Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

ТК РФ предусматривает следующие виды поощрения за добросовестный труд:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;

- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) представление к званию лучшего по профессии.

Этот перечень является примерным, он может быть дополнен работодателем: иные виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

Принуждение — это совокупность приемов и средств воздействия на недобросовестных работников, выражающихся в применении к ним юридических санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя трудовых обязанностей.

В качестве мер принуждения, применяемых в связи с нарушением трудовой дисциплины, выступают, как правило, меры дисциплинарной ответственности.

ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ЕЕ ВИДЫ

Дисциплинарная ответственность — это юридическая ответственность по нормам трудового права, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания. Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Примерами дисциплинарных проступков могут быть брак в работе, опоздание или преждевременный уход с работы, нарушение правил охраны труда, неисполнение приказов и распоряжений должностных лиц администрации работодателя и др.

Различают два вида дисциплинарной ответственности:

- 1) общая дисциплинарная ответственность (ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка);

2) специальная дисциплинарная ответственность (ответственность, которая наступает в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине).

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ, ИХ ВИДЫ

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Применение такого дисциплинарного взыскания, как увольнение, возможно в следующих случаях:

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

— прогула, под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

— появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

— разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

— совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

— установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

— некоторых иных нарушений.

Для большинства работников данный перечень взысканий является исчерпывающим, однако федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Например, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации за совершение машинистом, водителем, помощником машиниста, помощником водителя проступка, который создавал опасность крушения или аварии, угрозу жизни и здоровью людей, установлен такой дополнительный вид дисциплинарного взыскания, как лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, моторвагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя — удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, моторвагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава — свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины — удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, например, штрафов за опоздание, объявления строгого выговора, лишение премии и др. Наложение взыскания, не предусмотренного трудовым законодательством, работник может обжаловать в суд. Срок обращения в суд — три месяца с момента, когда работник узнал (ознакомлен с приказом о наложении взыскания) или должен был узнать о нарушении его прав.

ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Если дисциплинарный проступок имел место, то факт нарушения работником трудовой дисциплины должен быть зафиксирован в письменном виде. Для этого работодателем составляется *акт о нарушении трудовой дисциплины*.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника *письменное объяснение*. В объяснительной записке работник указывает причины (мотивы) нарушения трудовой дисциплины. Указанные им сведения подлежат объективной проверке. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, однако пока работодатель не потребовал объяснения, он не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание применяется *не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка*, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Налагать дисциплинарное взыскание имеет право только руководитель организации. Другие должностные лица могут применить дисциплинарное взыскание лишь в том случае, если их уполномочил руководитель организации (об этом должен быть издан отдельный приказ) либо такое право дано им уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными актами.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания *объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания*, не считая вре-

мени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись составляется соответствующий акт.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение за нарушение трудовой дисциплины, так как причина увольнения всегда записывается в трудовую книжку.

ПОРЯДОК ОБЖАЛОВАНИЯ И СНЯТИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Применение дисциплинарных взысканий является правом, а не обязанностью работодателя.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение понятия «дисциплина труда». Назовите не менее трех причин, по которым соблюдение дисциплины труда работниками объективно необходимо.
2. Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Из каких разделов они состоят?
3. Назовите и охарактеризуйте известные вам методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Дайте определение понятия «дисциплинарная ответственность». Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?

5. Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
6. Начертите схему, отражающую порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
7. Может ли работник обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание?
8. Опишите порядок снятия дисциплинарного взыскания.
9. 5 мая 2012 г. охраннику хлебозавода В.П.Савушкину был объявлен выговор за халатное отношение к трудовым обязанностям, вследствие чего ночью с фабрики неизвестные лица вывезли две машины с готовой продукцией. 1 июня 2012 г. он ушел с работы за два часа до окончания смены. Какое дисциплинарное взыскание может наложить на В.П.Савушкина администрация завода?

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ИХ ВИДЫ

Трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником(ами). Трудовые споры возникают между работодателями и наемными работниками по поводу осуществления трудовой деятельности. Трудовая деятельность всегда связана с такими вопросами, как трудовая дисциплина, материальная ответственность, увольнение и некоторые другие. Любой из этих вопросов может быть предметом спора. Более того, ч. 2 ст. 381 ТК РФ установлено, что *индивидуальным трудовым спором признается не только спор между работодателем и работником, состоявшим ранее с ним в трудовых отношениях, но и с лицом, желающим заключить трудовой договор с работодателем, в случае, если он категорически отказывается от заключения данного договора и нарушает своим отказом законодательство. Стороной, инициирующей трудовой спор, может быть и работодатель, и наемный работник.*

В трудовых спорах работником могут оспариваться:

- 1) отказ в приеме на работу;
- 2) дата и причина увольнения;
- 3) перевод на другую работу;
- 4) возмещение вреда, причиненного работником;
- 5) невыплата заработной платы;
- 6) другие ситуации, возникающие при осуществлении трудовой деятельности по трудовому договору.

В зависимости от количества лиц, которые принимают участие в споре, различают индивидуальные и коллективные трудовые споры.

ПОНЯТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРА

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) и судами (в том числе и мировыми судьями).

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и

представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

ТК РФ не устанавливает обязанность каждой организации создавать КТС. Она создается в любой организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности и количества работников.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем-индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссии по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При пропуске по уважительным причинам указанного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Форма обращения не установлена. В заявлении можно указать сведения о себе (Ф.И.О., должность, профессия, специальность) и изложить требования по существу, размер денежного требования, основания для обращения.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение трудового спора откладывается

ся. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин (следовательно, надо выяснить причину) КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По ее требованию руководитель организации обязан в установленный срок представлять в комиссию необходимые документы. Этот срок должен быть установлен КТС.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Совсем не обязательно присутствие равного количества членов комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указывается:

- 1) наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя-индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, — наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- 2) даты обращения в КТС и рассмотрения спора, изложение существа спора;
- 3) фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании;
- 4) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- 5) результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней с даты принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, и может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в судах по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездей-

ствии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2) работодателя — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

1) об отказе в приеме на работу;

2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Все дела о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания, подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При этом обращаться перед этим в КТС ему не обязательно, поскольку ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда. При пропуске по уважительным причинам сроков, указанных выше, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а другие трудовые дела, подсудные мировому судье, должны быть рассмотрены мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает *решение о выплате работнику среднего заработка* за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сегодня коллективные трудовые споры нередки. Зачастую стороной спора является коллектив крупного предприятия, которое было акционировано. Новый собственник, приходя на предприятие, почти всегда вносит изменения в его бизнес-стратегию, что оказывает влияние на работников. Могут изменяться условия труда и вводиться новые требования, с которыми работники не всегда согласны.

Разрешение коллективного трудового спора проходит через несколько стадий примирительных процедур. **Примирительные процедуры** — это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Цель отдельной процедуры и всего процесса в целом состоит в том, чтобы погасить конфликт, найдя решения, которые удовлетворили бы обе стороны конфликта.

Порядок разрешения коллективного трудового спора включает в себя следующие э т а п ы:

- 1) разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- 2) разрешение коллективного трудового спора с участием посредника и (или)
- 3) в трудовом арбитраже.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция счи-

тается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях устанавливает ответственность за невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, в виде административного штрафа в размере от двух до четырех тысяч рублей (ст. 5.33 КоАП РФ).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора.

Днем начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем)

своего решения в установленный срок. Согласно ст. 400 ТК РФ работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований. Объединения работодателей, иные представители работодателей также обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Порядок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. Основная *цель привлечения посредника* — разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, возникших между ними. Главная *функция посредника* — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства — до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из

сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного тру-

дового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж:

- 1) рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;
- 2) получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора;
- 3) информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;
- 4) принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к проведению забастовки.

Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок. В этих организациях рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж,

решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

ПОНЯТИЕ ЗАБАСТОВКИ. ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

Забастовка — это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

В ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от

общего числа работников. Конференция работников считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей от общего числа делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- 1) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

2) дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленно-

го структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом.

В случае если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения о минимуме необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) он устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

Незаконная забастовка

Забастовка может быть признана незаконной. Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Забастовка может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено:

- 1) имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом;
- 2) забастовка была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки;
- 3) решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума;
- 4) за решение о проведении забастовки проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников;
- 5) не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества;
- 6) работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней о начале предстоящей забастовки.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных или иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения безопасности страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий или чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах, в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в случае если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку.

Применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности запрещается. На время забастовки

ставки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение понятия «индивидуальный трудовой спор». Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).
2. Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.

3. Дайте определение понятия «коллективный трудовой спор». Какие этапы включает в себя порядок разрешения коллективного трудового спора?
4. Опишите порядок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии.
5. Опишите порядок разрешения коллективного трудового спора с участием посредника.
6. Как происходит разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже?
7. Что такое забастовка? В каком порядке она проводится?
8. В каких случаях забастовка может быть признана незаконной?

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ И АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. ВИДЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ НАКАЗАНИЙ

ПРИЗНАКИ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ

За совершение административного правонарушения Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, а также нормативными актами субъектов Российской Федерации установлена административная ответственность.

Административная ответственность представляет собой вид юридической ответственности, наступающий за совершение административного правонарушения (проступка).

Обязательными признаками административного правонарушения, необходимыми и достаточными для привлечения лица к административной ответственности, являются:

- 1) противоправность деяния, т.е. нарушение запретов, установленных законом, невыполнение возложенных законом или иным нормативным правовым актом обязанностей;
- 2) виновность, т.е. совершение деяния умышленно или по неосторожности (форма вины — умысел или неосторожность — могут влиять на размер административного наказания, например, штрафа).

Суть административного правонарушения заключается в том, что оно посягает на установленный порядок управления — на государственный или общественный порядок, собственность, права и свободы граждан. Правонарушение изначально посягает на то, что берется государством под защиту. Такое правонарушение всегда является вызовом обществу, пренебре-

жением тем, что ценно для общества, посягает на условия существования как общества в целом, так и отдельно взятого гражданина.

СУБЪЕКТЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ

Субъектом административного правонарушения, т.е. тем, кто его совершает и кого могут привлечь к административной ответственности, может быть физическое или юридическое лицо. Причем юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых КоАП РФ или законами субъектов РФ предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению.

В административном правоотношении с субъектами являются лица, наделенные государственно-властными полномочиями и на которых административно-правовыми нормами возложены определенные обязанности по осуществлению управленческих функций. К ним относятся:

- 1) государственные органы и их структурные подразделения;
- 2) государственные и негосударственные предприятия, учреждения, организации;
- 3) общественные объединения;
- 4) граждане России;
- 5) иностранные граждане и лица без гражданства.

Различают **индивидуальные** (физические лица) и **коллективные** (юридические лица и иные коллективные образования) субъекты правонарушений. В числе индивидуальных субъектов правонарушения административное законодательство наряду с гражданами выделяет особую группу субъектов, которыми являются лица, обладающие специальным административно-правовым статусом. Для **специальных** субъектов характерны не только **общие** признаки признания лица субъектом правонарушения, но и **специальные** признаки, отражающие:

- 1) особенности труда (машинист тепловоза, водитель, продавец);

- 2) служебного положения (дипломатический работник, должностное лицо администрации, сотрудник МВД);
- 3) прошлое противоправное поведение (нахождение под надзором, ранее привлекавшееся к административной ответственности);
- 4) иные особенности правового статуса (военнослужащие, сотрудники налоговой и таможенной служб, иностранные граждане).

В связи с особенностями общественных отношений в сфере государственного управления законодатель в качестве субъектов административных правонарушений выделил *должностных лиц*, под которыми понимаются лица, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющие функции представителей власти, т. е. наделенные распорядительными полномочиями, выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных, муниципальных органах и организациях, в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ.

ВИДЫ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

С учетом различных сторон общественной жизни и государственного управления выделяют виды административных правонарушений.

В экономической сфере:

- 1) в области охраны собственности;
- 2) в сфере финансов, налогов и сборов, рынка ценных бумаг;
- 3) в промышленности, строительстве и энергетике;
- 4) в области связи и информации;
- 5) на транспорте;
- 6) в сельском хозяйстве;
- 7) ветеринарии и мелиорации земель;
- 8) в предпринимательской деятельности;
- 9) таможенные правонарушения;
- 10) в сфере охраны окружающей среды и природопользования.

В социальной сфере:

- 1) посягающие на права граждан;

- 2) посягающие на здоровье населения;
- 3) в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- 4) общественную нравственность.

В административно-политической сфере:

- 1) посягающие на институты государственной власти;
- 2) против порядка управления;
- 3) связанные с защитой государственной границы;
- 4) нарушения режима пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства;
- 5) посягающие на общественный порядок и общественную безопасность;
- 6) нарушения воинского учета;
- 7) в области дорожного движения.

Разнообразный перечень правонарушений, зафиксированный в Кодексе об административных правонарушениях РФ, наглядно показывает широкий спектр отношений, которые регулируются административным законодательством.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Административная ответственность заключается в применении уполномоченными органами государственного управления и их должностными лицами, а также судьями предусмотренных законом административных наказаний к субъектам административных правонарушений.

Административное наказание является установленной государством мерой ответственности за совершение административного правонарушения и применяется в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами. Административное наказание не может иметь своей целью унижение человеческого достоинства физического лица, совершившего административное правонарушение, или причинение ему физических страданий, а также нанесение вреда деловой репутации юридического лица.

Кодекс об административных правонарушениях предусматривает следующие виды административных наказаний.

1. **Предупреждение.** Предупреждение является наиболее мягким административным наказанием и применяется, как правило, к тем, кто впервые совершил административное пра-

вонарушение, а также за незначительные деяния. Оно выражается в официальном порицании физического или юридического лица. Выносится предупреждение в письменной форме.

Предупреждение устанавливается за впервые совершенные административные правонарушения при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также при отсутствии имущественного ущерба.

2. Административный штраф. Административный штраф выражается во взыскании с нарушителя в доход государства определенной денежной суммы. Для граждан он установлен в размере, не превышающем пяти тысяч рублей; для должностных лиц — пятидесяти тысяч рублей; для юридических лиц — одного миллиона рублей, а в случаях, предусмотренных отдельными статьями Кодекса об административных правонарушениях — пяти миллионов рублей. Сумма административного штрафа подлежит зачислению в бюджет в полном объеме.

3. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения. Конфискация представляет собой принудительное безвозмездное обращение в собственность государства вещи, явившейся орудием совершения или предметом административного правонарушения.

Не является конфискацией изъятие из незаконного владения лица, совершившего административное правонарушение, орудия совершения или предмета административного правонарушения: подлежащих в соответствии с федеральным законом возвращению их законному собственнику; изъятых из оборота либо находившихся в противоправном владении лица, совершившего административное правонарушение, по иным причинам и на этом основании подлежащих обращению в собственность государства или уничтожению.

4. Лишение специального права, предоставленного физическому лицу. Специальное право означает подтвержденную особым документом (лицензией, сертификатом, аттестатом, удостоверением, паспортом, дипломом, разрешением и т.п.), выдаваемым, контролируемым и изымаемым в установленном на основе норм федерального законодательства порядке, как правило, федеральными органами государственного управле-

ния, возможность выполнять некоторые действия, которая недоступна для лиц, не обладающих данным документом.

Лишение специального права устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом. Законодательством предусмотрена возможность лишения специальных прав трех видов: лишение права управления транспортным средством; лишение права охоты; лишение права на эксплуатацию радиоэлектронных средств или высокочастотных устройств. Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более трех лет. Лишение специального права в виде права осуществлять охоту не может применяться к лицам, для которых охота является основным законным источником средств к существованию.

Также лишение специального права в виде права управления транспортным средством не может применяться к лицу, которое пользуется транспортным средством в связи с инвалидностью, за исключением случаев управления транспортным средством в состоянии опьянения, уклонения от прохождения в установленном порядке медицинского освидетельствования на состояние опьянения, а также оставления указанным лицом в нарушение установленных правил места дорожно-транспортного происшествия, участником которого он являлся.

5. Административный арест. Административный арест заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок до 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции — до 30 суток. Административный арест устанавливается и назначается лишь в исключительных случаях за отдельные виды административных правонарушений и не может применяться к беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, несовершеннолетним лицам, инвалидам I и II групп, военнослужащим, гражданам, призванным на военные сборы, а также к имеющим специальные звания сотрудникам органов внутренних дел, органов и учреждений уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органов. Срок административного задержания включается в срок административного ареста.

6. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без граж-

ганства. Административное выдворение применяется только в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства и заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных лиц через Государственную границу Российской Федерации за пределы России, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, — в контролируемом самостоятельном выезде иностранцев и лиц без гражданства из России.

7. Дисквалификация. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

8. Административное приостановление деятельности. Административное приостановление деятельности заключается во временном прекращении деятельности в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы либо в случае совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма. Административное приостановление деятельности устанавливается на срок до 90 суток.

Приведенный перечень административных наказаний является *исчерпывающим*. Это означает, что на территории России никакие иные административные наказания, кроме установленных Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, применяться не могут.

НАЗНАЧЕНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО НАКАЗАНИЯ

Все административные наказания подразделяются на основные и дополнительные. Предупреждение, административный штраф, лишение специального права, предоставленного физическому лицу, административный арест, дисквалификация и административное приостановление деятельности могут устанавливаться и применяться только в качестве основных административных наказаний. Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения, а также административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства может устанавливаться и применяться в качестве как основного, так и дополнительного административного наказания.

За одно административное правонарушение может быть назначено основное либо основное и дополнительное административное наказание.

Административное наказание назначается в пределах, установленных актом, предусматривающим административную ответственность за совершенное административное правонарушение. Наказание назначается:

- 1) в точном соответствии с законодательством об административных правонарушениях;
- 2) в пределах, установленных конкретной нормой, предусматривающей ответственность за данное правонарушение.

Дело о назначении наказания рассматривает тот орган или должностное лицо, которые имеют на это право (всего таких органов и должностных лиц около 60).

В целях повышения эффективности административных наказаний законом установлены сравнительно небольшие сроки для назначения административных наказаний. Административное наказание может быть назначено не позднее двух месяцев со дня совершения правонарушения, а при длящемся правонарушении — не позднее двух месяцев со дня его обнаружения. Дата отсчета срока по длящимся правонарушениям наступает не с момента первоначального правонарушения, а с установления факта правонарушения. За административные правонарушения, влекущие применение административного наказания в виде дисквалификации, лицо может быть привлечено к адми-

нистративной ответственности не позднее одного года со дня совершения административного правонарушения, а при длящемся административном правонарушении — одного года со дня его обнаружения.

Назначение административного наказания не освобождает лицо от исполнения обязанности, за неисполнение которой административное наказание было назначено.

Никто не может нести административную ответственность дважды за одно и то же административное правонарушение. При совершении лицом двух и более административных правонарушений административное наказание назначается за каждое совершенное административное правонарушение.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Дайте определение понятия «административное правонарушение». Перечислите признаки административного правонарушения.
2. Кто может быть субъектом административного правонарушения?
3. В чем заключается суть административной ответственности?
4. Перечислите виды административных наказаний.
5. Заполните таблицу.

Административное правонарушение	Наказание за него	Вид наказания

6. В течение какого срока правонарушителю может быть назначено административное наказание?

СПИСОК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с поправками).

Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ (в ред. от 8 декабря 2011 г.).

Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 8 декабря 2011 г.).

Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (в ред. от 8 декабря 2011 г.).

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 31 января 2012 г.).

Трудовой кодекс РФ от 13.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 7 декабря 2011 г.).

Мушинский В. О. Гражданское право. — М., 2006.

Ткач М. И. Популярный юридический словарь. — М., 2008.

Смоленский М. Б. Конституция РФ (с комментариями для школьников). — М., 2012.

Предисловие.....	3
Глава 1. Основы права.....	4
Понятие и виды социальных норм	4
Понятие и виды норм права.....	6
Нормативно-правовые акты и система российского законодательства.....	9
Действие нормативно-правовых актов	12
Отрасли права	13
Толкование правовых норм	14
Глава 2. Правоотношения. Правонарушения и юридическая ответственность	18
Правоотношения и их субъекты.....	18
Структура правоотношения	20
Правонарушение. Виды правонарушений	23
Юридическая ответственность.....	27
Глава 3. Конституция — основной закон государства. Права и свободы человека и гражданина в РФ	30
Понятие Конституции, ее место в системе законодательства	30
Конституция РФ 1993 года	30
Правовой статус личности в РФ.....	32
Гражданство.....	33
Личные права и свободы человека и гражданина в РФ.....	35
Политические права и свободы	37
Социальные, экономические и культурные права	39
Механизмы защиты прав и свобод граждан	42
Глава 4. Правовое регулирование предпринимательской деятельности в РФ. Предпринимательские правоотношения. Право собственности	44
Понятие предпринимательской деятельности, ее признаки.....	44
Виды и формы предпринимательства.....	46
Предпринимательские отношения как предмет правового регулирования.....	47
Источники права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ.....	49
Понятие и структура предпринимательских правоотношений.....	52

Субъекты предпринимательской деятельности, их признаки	53
Понятие собственности в экономической науке	54
Собственность в юридическом смысле	56
Формы собственности	58
Формы собственности в Российской Федерации	59
Глава 5. Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности	65
Понятие юридического лица, его признаки	65
Способы создания юридических лиц	66
Учредительные документы юридического лица	66
Создание юридического лица	67
Правоспособность юридических лиц	68
Представительства и филиалы юридического лица	70
Лицензирование юридических лиц	70
Реорганизация юридических лиц	71
Ликвидация юридических лиц	73
Организационно-правовые формы юридических лиц	74
Глава 6. Индивидуальные предприниматели (граждане), их права и обязанности	83
Правовой статус индивидуального предпринимателя	83
Гражданская правоспособность и дееспособность	87
Утрата статуса индивидуального предпринимателя	91
Глава 7. Гражданско-правовой договор: понятие, содержание, порядок заключения. Отдельные виды гражданских договоров	95
Понятие договора. Содержание договора	95
Форма договора	97
Виды договоров	100
Общий порядок заключения договоров	103
Заключение договора в обязательном порядке	104
Заключение договора на торгах	105
Изменение и расторжение договора	106
Исполнение договора. Ответственность за неисполнение договора	107
Основные виды договоров	107
Глава 8. Защита прав субъектов предпринимательской деятельности ...	113
Конституционные гарантии предпринимательской деятельности.	
Понятие предпринимательских (хозяйственных) споров	113
Система арбитражных судов в Российской Федерации	115
Рассмотрение споров в арбитражном суде	117
Возбуждение и рассмотрение дела	119
Исковая давность	121
Производство по пересмотру решений	121
Исполнительное производство	124
Рассмотрение споров третейскими судами	125
Досудебный порядок урегулирования споров	128

Глава 9. Трудовые правоотношения и основания их возникновения.	
Заключение трудового договора	131
Понятие трудового права	131
Источники трудового права	132
Трудовые правоотношения	135
Трудовая правоспособность	136
Понятие трудового договора, его виды	138
Заключение трудового договора	140
Испытательный срок	141
Оформление на работу	143
Глава 10. Права и обязанности сторон трудового договора.	
Порядок изменения и расторжение трудового договора	149
Права и обязанности сторон трудового договора	149
Перевод на другую работу и перемещение работника	153
Прекращение трудового договора	156
Глава 11. Материальная ответственность	169
Понятие материальной ответственности, ее виды	169
Материальная ответственность работодателя	171
Материальная ответственность работника	173
Порядок возмещения причиненного ущерба	176
Глава 12. Дисциплина труда	180
Понятие дисциплины труда	180
Методы обеспечения трудовой дисциплины	181
Понятие дисциплинарной ответственности, ее виды	182
Дисциплинарные взыскания, их виды	183
Порядок привлечения работни как дисциплинарной ответственности	185
Порядок обжалования и снятия дисциплинарного взыскания	186
Глава 13. Трудовые споры	188
Понятие трудовых споров, их виды	188
Понятие индивидуального трудового спора. Порядок рассмотрения спора	189
Понятие коллективного трудового спора	195
Понятие забастовки. Право на забастовку	202
Глава 14. Административное правонарушение и административная ответственность. Виды административных наказаний	210
Признаки административного правонарушения	210
Субъекты административного правонарушения	211
Виды административных правонарушений	212
Административная ответственность	213
Назначение административного наказания	217
Список нормативных правовых актов	219
Список литературы	220

Учебное издание

Румынина Вероника Викторовна

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Учебник

Редактор *Н. М. Тимакова*

Технический редактор *О. Н. Крайнова*

Компьютерная верстка: *Р. Ю. Волкова*

Корректор *О. Н. Яковлева*

Изд. № 110110621. Подписано в печать 14.02.2014. Формат 60 × 90/16.

Гарнитура «Балтика». Бумага офс. № 1. Печать офсетная. Усл. печ. л. 14,0.

Тираж 7 000 экз. Заказ № 35297.

ООО «Издательский центр «Академия», www.academia-moscow.ru

129085, Москва, пр-т Мира, 101В, стр. 1.

Тел./факс: (495) 648-0507, 616-00-29.

Санитарно-эпидемиологическое заключение № РОСС RU. АЕ51. Н 16476 от 05.04.2013.

Отпечатано в соответствии с качеством предоставленных издательством
электронных носителей в ОАО «Саратовский полиграфкомбинат».

410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, 59. www.sarpk.ru