

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Определение видов субъектов трудового права, их правового статуса	4
2. Гражданин (работник) как субъект трудового права	8
3. Работодатель как субъект трудового права	12
4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права	15
Заключение	18
Библиографический список	19

Введение

Актуальность исследования. Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей. Поэтому надо знать не только объективное, т. е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права.

Тема данного исследования является довольно проблематичной, так как в связи с появлением новых экономических отношений, безработицы, помимо основных субъектов трудового права, появились новые субъекты трудового права: служба занятости и безработный в отношениях по подысканию работы и трудоустройству, а также новые субъекты социально-партнерских отношений на уровнях выше предприятия, организации.

Цель исследования – рассмотреть теории субъектов трудового права.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- дать определение и раскрыть понятие «субъект трудового права»;
- привести классификацию субъектов трудового права, определить их правовой статус.

Объектом исследования являются общественные отношения, сложившиеся в результате системы организации субъектов трудового права.

Предмет исследования – субъекты трудового права.

Методологической базой исследования являются законы и категории материалистического исследования и исторический подход к трактовке общественно-правовых отношений.

Методика. В исследовании применены следующие общенаучные методы: анализ, синтез. А также частно-научные методы: историко-правовой, правовой статистики.

Структура реферата состоит из введения, четырех параграфов, заключения и библиографического списка.

1. Определение видов субъектов трудового права, их правового статуса

Исследуя субъекты трудового права, прежде всего необходимо, привести терминологию, а именно определить что такое субъект права в общем, а затем непосредственно конкретизировать на понятии субъектов трудового права.

Субъект права - это физическое или юридическое лицо, имеющее определенные права и обязанности, т.е. в том или ином виде связанное с правом, является его участником. Юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений, которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей. Каждая отрасль права, в том числе и трудовое имеет свой определенный круг субъектов.¹

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых этой отраслью. Законодатель наделяет их соответствующим правовым статусом, включающим те права и обязанности, которые непосредственно вытекают из закона и не связаны с совершением каких-либо действий со стороны этого субъекта. В содержание правового статуса входит и трудовая правоспособность - основная предпосылка к возможному обладанию правами и несению обязанностей.

С появлением многочисленных коллективных трудовых споров появились также новые субъекты, их разрешающие: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.

Все субъекты трудового права — носители соответствующих трудовых прав и обязанностей, обладающие определенным правовым статусом (положением) в сфере труда.

Виды субъектов трудового права — это стороны всех девяти групп общественных отношений, являющихся предметом данной отрасли. При этом один и тот же субъект (работодатель или работник) может выступать субъектом

¹Головина, С. Ю., Молодцов М. В. Трудовое право России: Учебник для вузов - М.: НОРМА, 2021. - с. 23

не одного, а нескольких правоотношений трудового права (трудовых, по материальной ответственности, по трудовым спорам и др.).

Субъектами трудового права могут быть:

- 1) граждане (работники);
- 2) работодатель — фирмы, организации любых форм собственности, другие работодатели;
- 3) профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;
- 4) социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях в лице представителей от соответствующих объединений профсоюзов (от работников), объединений работодателей и от исполнительных органов власти;
- 5) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством).²

Каждая из вышеперечисленных групп субъектов, имеет свой специфичный для нее правовой статус в трудовом праве.

Правовой статус субъектов трудового права определяет с юридических позиций, определяет кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает следующие элементы: 1) трудовую право-и дееспособность субъекта (правосубъектность); 2) закрепленные за ним законодательством права и обязанности; 3) гарантии этих прав и обязанностей; 4) ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъектность как свойство, признаваемое законодательством за субъектом трудового права, означает, что при наличии некоторых условий (достижения определенного возраста — для гражданина;

² Шестерякова, И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: проблемы законотворчества // Научные труды РАЮН. В 3-х томах. - М.: Юрист, 2024, Вып. 8 Т. 2. - С. 372.

имущественной либо хозрасчетной и оперативной обособленности — для организаций; организационные предпосылки — для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать обязанностями и правами. К тому же, трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные обязанности и права, составляющие основу и содержание конкретных правоотношений. Она же является и предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны³.

Субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, представляют основу правового статуса субъекта трудового права. Они обычно зафиксированы в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции РФ, ТК РФ). В отличие от субъективных прав и обязанностей, эти права и обязанности называются статутными. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различается и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Реальное содержание правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъектностью, статутными правами и обязанностями дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей. Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую устойчивость и определенность, без чего невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантия статутных прав и ответственность за неисполнение их обязанностей, будучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме правовых

³ Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория // Российский ежегодник трудового права. 2022. - СПб.: Изд. Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2023, № 2. - С. 822-824.

норм, которые могут либо способствуют оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов, путем применения к ним санкций, если они не выполняют или же ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Категория правового статуса субъекта трудового права, характеризуется различной емкостью и спецификой содержаний. Это означает, что каждая группа субъектов имеет свой специфический статус. Тем более, и внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающим как специфическими чертами и имеющим особое базовое юридическое положение.⁴ Организации как работодатели могут государственными, корпоративными, частными. Трудовые коллективы могут выступать в виде первичных коллективов (отделов, участков), трудовых коллективов, структурных подразделений (цехов, производств, филиалов), трудовых коллективов организаций. Поэтому в зависимости от характера и степени общности прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий и специальный.

Общий правовой статус определяет для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус предусматривает собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов.

Правовой статус субъектов трудового права, если брать их в различных социальных качествах и ролях, таким образом может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (основой) правового статуса — характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой, подгруппой субъектов трудового права.

Раскроем правовой статус наиболее важных субъектов трудового права.

⁴ Ситдикова, Л. Б. Информация как правовая и как гражданско-правовая категория: статус информации в гражданском праве // Гражданское право. - М.: Юрист, 2023, № 2. - С. 41-46.

2. Гражданин (работник) как субъект трудового права

Граждане относятся к одному из самых многочисленных и распространенных субъектов трудового права. И это естественно, так как именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, проявляют свою индивидуальность, проявляют себя как творческие личности.⁵

Законодательство о труде различает три основные категории граждан как субъектов трудового права: 1) лица наемного труда (работники); 2) предприниматели (работодатели); 3) работающие собственники — члены ассоциаций, коопераций, акционерных обществ и корпораций. Соответственно этой классификации в сфере труда следует различать и три вида статусов граждан.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от физических и умственных возможностей, которыми имеет человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательской деятельностью, производит духовные и материальные блага. Однако законодательство считает граждан субъектами трудового права не с того момента, когда возникает фактическая способность к труду, а с появлением способности к труду как правовой категории, т. е. трудовой правосубъектности. Указанное свойство за гражданами признается лишь тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством, как правило, по достижении гражданами 16 лет. Это минимальный возраст для лиц наемного труда. Особые условия приема на работу установлены для подростков и школьников 15 лет, учащихся начальных

⁵ Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушникова - СПб.: Юрид. центр Пресс, 2022. – С. 315.

и средних профессиональных учебных заведений. В свободное от учебы время школьники могут устраиваться на легкую работу по достижении ими 14-летнего возраста, но с согласия родителей или заменяющих родителей лиц — усыновителей или попечителя (ст. 63 ТК РФ).

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с данным возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т. е. к лицам, достигшим 18 лет), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда, пользуются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют властный (императивный) характер. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоотношения с подростками подлежат немедленному прекращению.⁶

Трудовую правосубъектность граждан, помимо возрастного критерия, характеризует и волевой критерий, т. е. состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу и в ведомственную охрану не принимаются лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут контролировать

⁶ Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушникова - СПб.: Юрид. центр Пресс, 2022. - С. 523.

служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них правовые трудовые обязанности.⁷

Следующей важной правовой категорией (наряду с трудовой правосубъектностью), характеризующей граждан как субъектов трудового права, являются их права и обязанности.

Статья 21 ТК РФ основные права и обязанности работника. Будучи статутными, указанные права и обязанности относятся ко всем работникам — субъектам трудового права. Они определяют границы их поведения в сфере труда. Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать, пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работником осуществляют, как правило, руководители (директор, исполнительный директор, президент и др.), действующие в соответствии с законом, иными правовыми нормативными актами и учредительными документами, а также заключенным с работником трудовым договором.

Наряду с трудовой правосубъектностью, статутными правами и обязанностями необходимым элементом, определяющим правовой статус наемных работников, являются, как известно, гарантии их прав. Под юридическими гарантиями следует понимать установленные действующим законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии либо способствуют оптимальной свободе действий работника по осуществлению своих правомочий, либо воздействуют на обязанных лиц (путем угрозы санкциями) в направлении выполнения требований уполномоченного субъекта.

⁷ Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова - М.: Статут, 2023. – с. 67.

По содержанию и способам осуществления гарантии трудовых прав работника подразделяются на материально-правовые и процессуальные; по целевому назначению — на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны этих прав. Гарантии в одних случаях предупреждают нарушения обязанными субъектами трудовых прав, в других — устанавливают границы действий обязанных лиц, в третьих — обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, нарушающих указанные права, в четвертых — обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного их нарушением, за счет виновных лиц.

3. Работодатель как субъект трудового права

Работодатели — это организации любой формы собственности, могут быть государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально (частно) предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью а также в первую очередь работодательской правоспособностью. Состоит она в способности заключать с гражданами трудовые договоры, также предоставлять работу членам-сособственникам коллективного производства.⁸

Содержание правосубъектности работодателей определяется целью и задачами производства, установленный его уставным документом.

Организации могут находиться в частной (индивидуальной и коллективной), муниципальной, государственной собственности, собственности общественных организаций или же в смешанной собственности указанных форм, включая зарубежные государства, граждан и юридических лиц. Организации могут иметь различные организационно-правовые формы.

Трудовая работодательская правосубъектность организаций может возникнуть либо одновременно, или же несколько позднее их гражданской, в связи с тем что нужно быть не только зарегистрированным (возникла гражданская их правосубъектность), но также иметь фонд оплаты труда, определять численность рабочих, штат служащих.

Не во всех случаях работодатель является юридическим лицом. Например, филиал организации не может им быть, но может иметь право нанимать и увольнять работников, если он наделен самим же юридическим лицом.⁹

⁸ Головина, С. Ю., Молодцов М. В. Трудовое право России: Учебник для вузов - М.: НОРМА, 2021. - С. 209.

⁹ Зайцева О.Б. Юридическое лицо как субъект трудового права // Российское правосудие. Научно-практический журнал. - М.: ООО Типография "Тверь-Контакт", 2024, № 8 (28). - С. 43-47.

Организация всегда обладает специальной трудовой правосубъектностью, которая определяется ее целями и задачами, что обуславливает, кого именно и сколько она может принять на работу и по каким специальностям.

В бюджетных учреждениях, организациях трудовая работодательская правосубъектность возникает с момента ее утверждения вышестоящим органом штатного расписания и открытия в банке счета для оплаты труда, работником.

Правовой статус организаций включает в себя не только трудовую работодательскую способность, правосубъектность, и её объем, но также способность осуществлять подготовку, переподготовку и повышение профессиональной квалификации работников на производстве, рационально использовать труд работников, справедливо оплачивать его в соответствии с трудовым вкладом, создавать хорошие условия труда, отвечающие требованиям безопасности, гигиены, и другим основным трудовым правам и обязанностям. Организации независимо от их организационно-правовых форм собственности, должны обеспечивать работникам гарантированную им законом минимальную оплату труда, надлежащие условия труда и также меры социальной защиты, отвечать за ущерб, нанесший вред здоровью в связи с работой, в том числе и за моральный вред.¹⁰

Администрация имеет особое положение субъекта трудового права. В государственных и муниципальных унитарных предприятиях администрация как самостоятельный субъект трудового права вступает в организационно-управленческие отношения с коллективом работников, с профсоюзным органом, являясь стороной этих отношений. В отношениях с конкретным работником, администрация выступает как представитель работодателя. Стороной же трудовых отношений является работодатель (организация). Администрация — состоит не только из руководителя, управляющего, но и всех должностных лиц (главные специалисты, начальники служб и отделов), имеющие в своем непосредственном подчинении работников, но и технические

¹⁰ Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова - М.: Статут, 2023. – с. 86.

исполнители аппарата администрации (машинистки, секретари и т. п.) не входят в понятие «администрация». Основные обязанности администрации как представителя работодателя установлены в ст. 22 ТК. В администрацию входят и коллегиальные органы управления организации (советы, правления и др.).

В процессе своей деятельности администрация руководствуется соответствующим уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством.

ТК впервые углубил дифференциацию труда руководителей организаций, выделив в гл. 43 (ст. 273—281) особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Эта дифференциация проведена по такому основанию, как роль и ответственность руководителя организации. В данной главе Кодекса закреплены особенности заключения и расторжения с ним трудового договора. Такие особенности имеются также в других статьях Кодекса, например ст. 81, п. 4, 9, 10. В них названы не только руководитель, но и его заместители и главный бухгалтер. Исходя из этого, в правовой статус и этих руководящих работников организаций, Кодекс внес новые их права и обязанности, специальными нормами дифференциации трудового права.¹¹

Особым правовым положением, как субъект трудового права, обладает административный управляющий, назначаемый при санации организации-банкрота для оздоровления этого производства. Он действует с момента объявления предприятия банкротом до передачи последнего по конкурсу в независимое управление. С административным управляющим заключается контракт он может быть расторгнут досрочно: по его желанию, при нарушении законодательства и условий контракта, в случае предоставления информации о невозможности санации предприятия-банкрота либо недостижимости программы санации.

¹¹ Шестерякова, И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: проблемы законотворчества // Научные труды РАЮН. В 3-х томах. - М.: Юрист, 2024, Вып. 8 Т. 2. - С. 867-869.

4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права

Помимо основных субъектов трудового права таких, как работник и работодатель, приведем классификацию всех возможных субъектов трудового права и дадим понятие, краткое описание и место каждого субъекта в общей системе субъектов трудового права:

– Профсоюзные органы. В России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений — считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики. Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления¹². Переход к рыночной экономике, курс на разгосударствление и приватизацию предприятий выдвигают в качестве основной (главной) функции профсоюзов России защиту интересов людей труда. При этом оптимальным методом реализации защитной функции становится организация правового социального партнерства — цивилизованной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринимателями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами¹³.

– Администрация государственного и муниципального унитарного предприятия. Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не

¹² Гл.58 Трудового Кодекса РФ

¹³ Гл. II и III Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 – № 10-ФЗ.

может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия. В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия. Будучи субъектом трудового права, указанные предприятия реализуют имеющиеся у них полномочия через свои органы. В качестве органа, реализующего такие полномочия в сфере организационно-управленческой деятельности, выступает руководитель предприятия, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен. Следует иметь в виду, что роль администрации как субъекта трудового права неоднозначна. Дело в том, что в общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, она может выступать в двух качествах: во-первых, как представительный орган предприятия, во-вторых, как самостоятельный субъект права. Например, в трудовых правоотношениях с конкретными работниками она представляет предприятие в качестве его органа и, следовательно, не рассматривается как субъект права. Напротив, в организационно-управленческих отношениях (по установлению условий труда, заключению коллективного договора, введению системы оплаты труда и т. п.) она выступает уже в качестве самостоятельного субъекта права со всеми вытекающими из этого последствиями.

– Акционерные общества работников (народные предприятия). Особую разновидность субъектов трудового права представляют организации народных предприятий. Суть акционерного общества работников (народного предприятия) состоит в том, что акционерами здесь выступают только работники, акции между ними распределяются по результатам труда пропорционально получаемой заработной плате. Это в принципе исключает эксплуатацию человека человеком и наемный характер труда, ибо купить трудовые акции сторонним гражданам практически нельзя.¹⁴

¹⁴ Шестерякова, И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: проблемы законоотворчества // Научные труды РАЮН. В 3-х томах. - М.: Юрист, 2024, Вып. 8 Т. 2. - С. 870.

– Кооперативные организации (кооперативы) как субъекты трудового права. Кооператив представляет собой добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйственной и иной деятельности. Эта деятельность осуществляется на базе принадлежащего кооперативу имущества и характеризуется самостоятельностью, самоуправлением и самофинансированием, а также материальной заинтересованностью членов кооператива и наиболее полным сочетанием их интересов с интересами коллектива и общества¹⁵. Как субъекты трудового права кооперативы функционируют в двух основных разновидностях: производственные кооперативы (артели) и потребительские кооперативы. Первые осуществляют производство товаров, продукции, работ, а также предоставление платных услуг предприятиям, организациям, учреждениям и гражданам (ст. 107 ГК РФ). Вторые удовлетворяют потребности своих членов и других граждан в торговом и бытовом обслуживании, а также членов кооперативов в жилище, дачах, садовых участках, гаражах и стоянках для автомобилей, в социально-культурных и других услугах. Наряду с указанными функциями потребительские кооперативы могут также развивать разнообразную производственную деятельность, т. е. быть кооперативами смешанного типа.¹⁶

¹⁵ Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников. - СПб.: Юрид. центр Пресс, 2022. – с. 245.

¹⁶ Ст. 116. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ.

Заключение

Исследовав тему субъектов трудового права, считаю цель и задачи, поставленные в начале работы раскрытыми, исходя из этого, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, под субъектами права в юридической литературе понимаются участники общественных отношений, урегулированных правом (правоотношений).

Во-вторых, субъекты права имеют права, обязанности, а также несут юридическую ответственность. Каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом определяют особенности данной отрасли в общей системе права.

Субъекты трудового права - это участники трудовых отношений, стороны этих отношений. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), работники организаций, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников.

В-третьих, субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, представляют основу правового статуса субъекта трудового права. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различается и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Происходящие изменения в российском обществе, в его экономике отражаются в изменении субъектного состава трудового права. Помимо выделения основных субъектов трудового права был выделен целый круг специфических субъектов, появление которых вызывает широкий резонанс и споры, одни ученые выделяют их в качестве полноправных субъектов трудового права, другие же предпочитают придерживаться традиционной схемы. Мы же в данной работе рассмотрели на эту проблему с разных точек зрения и провели классификацию по двум основным направлениям: общие субъекты трудового права и специфические субъекты трудового права.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993.
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №– 10-ФЗ.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов/ С.Ю. Головина - М.: НОРМА, 2021. - 542 с.
6. Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова - М.: Статут, 2023. - 620 с.
7. Зайцева, О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория // Российский ежегодник трудового права. 2022. - СПб.: Изд. Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2023, № 2. - С. 822-824.
8. Зайцева, О. Б. Юридическое лицо как субъект трудового права // Российское правосудие. Научно-практический журнал. - М.: ООО Типография "Тверь-Контакт", 2024, № 8 (28). - С. 43-47.
9. Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников - СПб.: Юрид. центр Пресс, 2022. - 940 с.
10. Ситдикова, Л. Б. Информация как правовая и как гражданско-правовая категория: статус информации в гражданском праве // Гражданское право. - М.: Юрист, 2023, № 2. - С. 41-46.
11. Шестерякова, И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: проблемы законотворчества // Научные труды РАЮН. В 3-х томах. - М.: Юрист, 2024, Вып. 8 Т. 2. - С. 867-870.