

4. Lapach V. A. System of the objects of civil rights. Theory and judicial practice. SPb.: Legal center «Press», 2002. 544 p.
5. Venetskaya M. V. The right of claim. Encyclopedia of civil law of Ukraine / Edited by Ya. M. Shevchenko. K.: InUre, 2009. 812 p.
6. Tarnopolskaya S. V. The right of claim in the civil circulation // Objects of the civil circulation: collection of articles / Editor-in-chief M.A. Rozhkova. M.: Statute, 2007. P. 143–178.
7. Gavze F.I. Law of obligations (community provisions). Minsk: Publishing house of the BSU named after V. I. Lenin, 1968. 126 p.
8. Scientific and practical commentary to the Civil code of Ukraine / Edited by A. M. Kossak. K.: Istina, 2004. 976 p.
9. Civil law: textbook / Edited by A. P. Sergeev, Yu. K. Tolstoy. M.: TK Velbi, Publishing house 'Prospekt', 1999. 616 p.
10. Mikhailov S. V. Category of interest in the Russian civil law. M.: Statute, 2002. 205 p.

УДК 349.222.2

ББК 67.405.10

Zakharyan Arevik Yurievna,
postgraduate student
of Moscow State University
named after M.V. Lomonosov,
Moscow,
e-mail: doctorantura2013@yandex.ru

Захарян Аревик Юрьевна,
аспирант
Московского государственного университета
им. М. В. Ломоносова,
г. Москва,
e-mail: doctorantura2013@yandex.ru

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ И АРМЕНИИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

THE SUBJECTS OF LABOR RELATIONS IN COMPLIANCE WITH THE LEGISLATION OF RUSSIA AND ARMENIA: COMPARATIVE LEGAL ASPECT

В представленной статье рассматривается правовое положение сторон трудового договора по трудовому законодательству Российской Федерации и Республики Армения в сравнительно-правовом аспекте; определяются категории лиц, которые могут выступать в качестве сторон трудового договора, – работодателя и работника, присущие им признаки, круг прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством указанных стран; рассматривается категория трудовой право- и дееспособности применительно к сторонам трудового договора согласно нормам трудовых кодексов Российской Федерации и Республики Армения; выявляются сходства и различия в правовом регулировании трудовых отношений по законодательству обеих стран.

The present article examines the legal status of the parties of the labor contract in compliance with the labor legislation of the Russian Federation and the Republic of Armenia in the comparative legal aspect. The categories of persons who can act as the parties of the employment agreement, employer and employee, their inherent characteristics, the range of rights and responsibilities specified by the labor legislation of the mentioned countries are determined. The category of labor legal capacity and capability as applied to the parties of the labor contract according to the norms of the Labor codes of the Russian Federation and the Republic of Armenia are studied. The similarities and differences in the legal regulation of the labor relations according to the legislation of both countries are revealed.

Ключевые слова: трудовой договор, субъект трудового права, сторона трудового договора, работодатель, работник, правосубъектность, правоспособность, дееспособность, правовой статус, трудовая функция.

Keywords: employment contract, subject of labor law, party of the employment contract, employer, employee, legal personality, legal capacity, capability, legal status, employment function.

Формирование современного рынка труда основано на свободном намерении граждан найти подходящую работу и не менее свободном волеизъявлении работодателей, имеющих возможность предоставить подобную работу. При этом право на труд и право на свободное распоряжение своими способностями к труду, которое следует из ст. 37 Конституции РФ и ст. 32 Конституции РА, реализуется в настоящее время посредством:

- заключения трудового договора;
- вступления в члены кооперативной организации либо акционерного общества;
- поступления на государственную службу;
- занятия индивидуальной и частной предпринимательской трудовой деятельностью.

В соответствии с российским законодательством работодателем являются физические либо юридические лица (организации), которые вступили в трудовые правоотношения с работником. Несколько иначе сформулировано понятие работодателя в трудовом законодательстве Армении: это участник трудовых правоотношений, использующий труд граждан на основании трудового договора либо в установленном законом порядке. Тем не менее само содержание понятия «работодатель», по сути, идентично, различны лишь формулировки.

В случаях, оговоренных федеральными законами, работодателем может быть признан и иной субъект, который наделен правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ [1], ст. 18 ТК РА [2]). Работодателем может быть организация любой организационно-правовой формы и формы собственности. Трудовая правосубъектность (правоспособность и дееспособность) работодателя возникает одновременно с момента его регистрации как работодателя, имеющего свой счет в банке и фонд заработной платы. Работодателем может выступать и физическое лицо.

При этом работодателями – физическими лицами являются:

1. Физические лица, которые зарегистрированы в предусмотренном законом порядке как индивидуальные предприниматели, осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а равно частные нотариусы, адвокаты, которые учредили адвокатские кабинеты, и другие лица, чья профессиональная деятельность подлежит в обязательном порядке государственной регистрации либо лицензированию и которые вступили в трудовые правоотношения с работниками для осуществления данной деятельности.

Закон устанавливает, что физические лица, которые осуществляют в нарушение предписаний действующего законодательства соответствующую деятельность в отсутствие государственной регистрации либо лицензирования и которые вступили в трудовые правоотношения с работниками для осуществления данной деятельности, не могут быть освобождены от исполнения того ряда обязанностей, которые возложены трудовым законодательством на работодателя.

2. Физические лица, которые вступили в трудовые правоотношения с работниками для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Согласно российскому трудовому законодательству правом заключать трудовые договоры как работодатели наделены физические лица, которые достигли 18-летнего возраста и являются полностью дееспособными, а равно те лица, которые не достигли совершеннолетия, но обладают полной дееспособностью.

Физические лица, которые имеют самостоятельный доход и достигли 18-летнего возраста, но при этом ограничены в судебном порядке в дееспособности, наделены правом с письменного согласия своих попечителей заключать трудовые договоры с работниками для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства [3, с. 21–25].

От имени физических лиц, которые имеют самостоятельный доход и достигли совершеннолетия, но являются недееспособными, действуют их опекуны, которые вправе заключить трудовой договор с работником от имени опекаемого для личного обслуживания последних и помощи по ведению домашнего хозяйства.

По возникающим из трудовых правоотношений обязательства работодателей-учреждений, которые полностью либо частично находятся на финансировании собственника (учредителя), а также работодателей – казенных предприятий собственник несет субсидиарную ответственность в установленном законодательством порядке (ст. 20 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ (ч. 3 ст. 15) устанавливает, что трудовая право- и дееспособность работодателя-гражданина регулируется Гражданским кодексом РФ, в соответствии со ст. 24 которого гражданская дееспособность наступает по достижении 18-летнего возраста.

Права и обязанности российского работодателя определяются ст. 22 ТК РФ, которая содержит четкий перечень и тех и других. В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ на работодателя возложена обязанность по обеспечению работника работой по соответствующей трудовой функции, созданию надлежащих условий труда, обеспечению охраны труда, своевременной выплате заработной платы, при этом отдельной статьи, посвященной обязанностям работодателя, ТК РФ не содержит. В этой связи представляется целесообразным дополнить Трудовой кодекс РФ статьей, содержащей перечень прав и обязанностей работодателя в целях оптимизации законодательства.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Трудовая правоспособность и дееспособность гражданина наступают одновременно (в отличие от общегражданской правоспособности и дееспособности). Трудовое законодательство как России, так и Армении устанавливает начало общей трудовой правоспособности гражданина начиная с 16 лет. Для приема на некоторые виды работ (например, вредные, тяжелые и опасные) устанавливается более высокий предел – 18 лет (или даже 21 год). Лица, которые получили основное общее образование и достигли 15-летнего возраста, вправе заключать с этого момента трудовые договоры. При наличии согласия одного из законных представителей в целях подготовки молодежи к производственному труду допускается заключать трудовой договор с лицами, которые достигли лишь 14-летнего возраста, и привлекать их в свободное от учебы время к легким работам, не запрещенным действующим законодательством (ст. 265 ТК РФ, ст. 17 ТК РА).

В России правовой статус работника (то есть его права и обязанности) закреплены в ст. 21 ТК РФ, положения которой предусматривают широкий круг прав и обязанностей работника как стороны трудового договора.

По законодательству Армении основные обязанности работника заключаются в личном выполнении трудовой функции по определенной специальности, должности, квалификации, предусмотренной условиями трудового договора, ввиду чего не допускается заключение трудового договора представителем работника, действующим на основании доверенности. Так же, как и в случае с работодателем, ТК РА не содержит отдельной нормы, предусматривающей перечень прав и обязанностей работника.

Таким образом, как следует из положений ст. 56 ТК РФ и ст. 83 ТК РА, в наиболее общем виде в качестве сторон трудового договора выступают работник и работодатель. Как правило, одной из сторон является гражданин, который заключил трудовой договор о выполнении определенной работы и выступает в качестве работника. Его контрагентом является предприятие (организация, учреждение) либо физическое лицо, при этом предприятие (организация, учреждение) либо физическое лицо вправе выступать в качестве стороны трудового договора, только если оно является субъектом трудового права. При этом способность выступать стороной трудового договора может принадлежать также предприятиям (учреждениям, организациям), не наделенным статусом юридического лица.

Следует отметить, что предприятие может и не быть юридическим лицом, но тем не менее будет выступать в качестве стороны трудового договора при условии, что оно обладает самостоятельным фондом заработной платы, планом по труду, самостоятельным балансом и пользуется правом найма и увольнения [4, с. 92–99]. Как справедливо отмечают В. Н. Толкунова и К. Н. Гусов, понятие «юридическое лицо» является понятием гражданско-правовой науки и по содержанию значительно уже понятия «субъекты трудового права», но гораздо шире круга юридических лиц [5, с. 167].

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, можно сделать следующие выводы.

1. В трудовых кодексах как России, так и Армении содержится определение трудового договора (ст. 83 ТК РФ, ст. 56 ТК РФ). Из определений рассматриваемой правовой категории, закрепленных в перечисленных нормативных актах, следует, что трудовой договор – есть двустороннее соглашение, в качестве одной стороной которого выступает

гражданин, заключивший договор о выполнении работы по определенной трудовой функции, а другой – работодатель (наниматель, владелец предприятия или уполномоченный орган, физическое или юридическое лицо), принявший на работу указанного гражданина.

2. Трудовые кодексы России и Армении расширяют перечень физических лиц, которые являются стороной трудового договора:

– российский законодатель включил в их число частных нотариусов, адвокатов и иных лиц, чья профессио-

нальная деятельность согласно законодательству должна быть зарегистрирована либо лицензирована, а равно иные субъекты, которые наделены правом заключать трудовые договоры;

– законодательство Армении говорит об ином субъекте, имеющем право заключать трудовой договор: учреждение, государственный орган либо орган местного самоуправления и т. д., а также особо отмечает, что в качестве работодателя может выступать каждый гражданин.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.11.2013 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.12.2013).
2. Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 г. № ЗР-124 (ред. от 12.11.2012 г.) [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660 (дата обращения: 15.12.2013).
3. Буянова М. О. Трудовое право России. М., 2009. 240 с.
4. Анисимов А. Л. Новый Гражданский кодекс и субъекты правоотношений // Ученые записки Московского государственного социального университета. 1996. № 2. С. 92–99.
5. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России / Под ред. В. Н. Толкуновой. М., 1995. 448 с.

REFERENCES

1. Labor code of the Russian Federation dated 30.12.2001 # 197-FZ (amended as of 25.11.2013) [Electronic resource]. URL: <http://www.consultant.ru> (date of viewing: 15.12.2013).
2. The labor code of the Republic of Armenia dated 09.11.2004 # ZR-124 (amended as of 12.11.2012) [Electronic resource]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660 (date of viewing: 15.12.2013).
3. Buyanova M. O. Labor law of Russia. M., 2009. 240 p.
4. Anisimov A. L. The New Civil code and the subjects of legal relations // The scientists notes of Moscow State Social University. 1996. # 2. P. 92–99.
5. Tolkunova V. N., Gusov K. N. Labor law of Russia / Edited by V. N. Tolkunova. M., 1995. 448 p.

УДК: 343.22

ББК: 67.408.011

Rogozhkin Alexey Alexandrovich,
postgraduate student of the department of criminal and legal disciplines of the Institute of Management, Business and Law, Rostov-on-Don,
e-mail: aleksei-rogojkin@bk.ru

Рогожкин Алексей Александрович,
аспирант кафедры уголовно-правовых дисциплин Института управления, бизнеса и права, г. Ростов-на-Дону,
e-mail: aleksei-rogojkin@bk.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «СПЕЦИАЛЬНЫЙ СУБЪЕКТ ПРЕСТУПЛЕНИЯ» В УГОЛОВНОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ

ESTABLISHING THE CONCEPT OF «SPECIAL SUBJECT OF THE CRIME» IN THE CRIMINAL LAW OF THE RUSSIAN EMPIRE

Статья посвящена изучению особенностей формирования понятия «специальный субъект преступления» в уголовном праве Российской империи. Правовые памятники Российской империи выделяли отдельные виды исполнителей, однако не обосновывали пределы их ответственности. Учение о специальном субъекте преступления в Российской империи появилось в XIX веке в аспекте развития института соучастия. Приведенный в статье анализ уголовного законодательства Российской империи, безусловно, не может отразить в полном объеме представления о существе рассматриваемой проблемы, тем не менее подтверждает актуальность исследуемого вопроса и необходимость продолжения рассмотрения проблематики специального субъек-

кта преступления в российском и зарубежном уголовном законодательстве в историческом аспекте и в современности.

The article is devoted to studying the features of formation of the concept «special subject of a crime» in the criminal law of the Russian Empire. Legal monuments of the Russian Empire distinguished separate types of performers, however, didn't justify the limits of their responsibility. The doctrine about the special subject of a crime in the Russian Empire appeared in XIX in terms of development of the institute of complicity. The analysis of the criminal legislation of the Russian Empire provided in the article, certainly, cannot reflect in the full volume of notion the essence of the issue under consideration. Never-