

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПОНЯТИЙ “РАБОТНИКИ” И “РАБОТОДАТЕЛЬ”
СКВОЗЬ ПРИЗМУ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА© 2008 г. В. Ф. Цитульский¹

Для того чтобы яснее представить себе целостную картину, сложившуюся в настоящий момент в сфере социально-партнерского регулирования трудовых отношений, рассмотрим более детально, что собой представляют субъекты социального партнерства – трудовой коллектив и работодатель.

В настоящее время из трудового законодательства напрочь исчез термин “трудовой коллектив”, на смену которому пришел термин “работники”. Случайно ли это?

В научной литературе трудовые коллективы и проблемы производственной демократии являлись объектом особенно пристального исследования в 80-е годы прошлого столетия². Ниже указана лишь та литература, в заглавии которой име-

ются термины “трудовой коллектив” и “производственная демократия”; монографических и диссертационных же исследований, посвященных этой проблематике, разумеется, гораздо больше. В 1983 г. был принят Закон СССР “О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятием, учреждением, организацией”³. С учетом повышения роли трудовых коллективов и успехов в сфере производственной демократии отнюдь не случайно 5 февраля 1988 г. наряду с внесением многочисленных изменений и дополнений в КЗоТе РСФСР появилась целая глава (XV-А), именуемая “Трудовой коллектив”. Однако прошло всего лишь менее пяти лет, и после изменений и дополнений, внесенных в КЗоТ РСФСР 25 сентября 1992 г.⁴, из 8 его статей осталась лишь одна – ст. 235¹. Следовательно, роль и значение трудовых коллективов со сменой общественного строя, произошедшего в 1991–1992 годах, претерпели существенные изменения отнюдь не в лучшую для трудовых коллективов и производственной демократии сторону. В нынешней же Конституции РФ и трудовом законодательстве, в том числе и в Трудовом кодексе РФ, термин “трудовой коллектив” исчез, и, как уже отмечалось, на смену ему пришел индифферентный термин “работники”.

Случайностью все это не является, ибо термин “трудовой коллектив” является не только правовым, но также идеологическим, а, следовательно, опасным для своего контрагента – работодателя термином. Именно для работодателя, как ни для кого другого, самую большую опасность в трудовых отношениях представляет **сплоченный сознательный трудовой коллектив**. Термин же “работники” ассоциируется с безликой неорганизованной, разрозненной массой, неспособной проявить рабочую солидарность в борьбе за отстаивание своих прав и интересов. Применительно к дореволюционным трудовым отношениям в литературе можно найти такие строки: “... работодательский союз стремился во что бы то ни стало распылить, разобщить рабочих, разбить их профессиональный союз на тысячи осколков, превратить каж-

¹ Доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, кандидат юридических наук.

² См.: Егоров М.А. Участие трудового коллектива в обеспечении стабильности кадров предприятия (Социально-правовой аспект). Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1988; Зайкин А.Д. Участие трудовых коллективов в управлении производством. М., 1980; Куренной А.М. Активная жизненная позиция советского рабочего: участие трудящихся в управлении производством. М., 1983; Егоров М.А. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. М., 1983; Егоров М.А. Производственная демократия и трудовое право. М., 1989; Егоров М.А. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования. Дисс. ... доктора юрид. наук. М., 1989; Масленникова В.А., Свистунова М.А. Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии. М., 1979; Мордачев В.Д., Чижина Э.А. Трудовой коллектив предприятия: юридические основы обеспечения сохранности социалистической собственности и соблюдения дисциплины труда. М., 1984; Пашиков А.С. Трудовой коллектив как объект и субъект управления. Л., 1980; Сартаев С.С., Алимкулов А. Правовой статус трудовых коллективов. Алма-Ата, 1986; Сорокин В.Д. Трудовой коллектив: политические, социальные, правовые аспекты. Л., 1984; Трудовой коллектив: управление, право / Артемова В.Н. и др. Минск, 1985; Кожохин Б.И., Антонова Л.И., Лебедев Н.К. и др. Трудовой коллектив в политической системе развитого социализма (Правовые исследования) / Под ред. Л.И. Антоновой и Б.И. Кожохина. Л., 1983; Масленникова В.А., Свистунова М.А., Косякова Н.И. Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии. М., 1979; Зайкин А.Д., Куренной А.М., Чибисов В.А. и др. Участие трудового коллектива в управлении производством. М., 1980; Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив / Отв. ред. Р.З. Лившиц. М., 1986; Шахов В.Д. Механизм самоуправления трудового коллектива (Организационно-правовые проблемы). Свердловск, 1990.

³ См.: Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. № 25. Ст. 382.

⁴ См.: Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 41. Ст. 2254.

дого рабочего в отдельного посетителя фабрики (выд. мною. – В.Ц.)”⁵.

В этой цитате упоминаются профессиональные союзы, поэтому рассмотрим характерные особенности, присущие нынешним российским профсоюзам. Вряд ли о них можно сказать что-либо позитивное, поскольку нынешние реформистские профсоюзы являются “беззубыми” – небоевыми, неспособными действенно и эффективно противостоять работодателям и их объединениям. Причина этого явления – правый социал-реформизм, поразивший насквозь в наиболее гипертрофированной форме по сравнению с зарубежными странами все профсоюзное руководство как ФНПР, так и отраслевых профсоюзов, о чем мною ранее уже писалось⁶, хотя эта весьма актуальная проблема старательно замалчивается учеными-трудовиками, как будто бы ее вообще не существует. Поэтому отнюдь не случайно профсоюзы с принятием Конституции РФ 1993 г. лишились права законодательной инициативы, Трудовому же кодексу РФ можно дать оценку как работодательскому, защищающему в первую очередь права и интересы самих работодателей, а не работников: были бы нормальные боевые профсоюзы – в таком виде Кодекс Госдумой никогда не был бы принят (чего стоит только лишь одна фраза, содержащаяся во многих статьях Кодекса – “с учетом мнения выборного профсоюзного органа” и ее сравнение, соответственно, с фразой “по согласованию с выборным профсоюзным органом”, характерной для предыдущего КЗоТа РФ!).

Как уже отмечено, с принятием 12 декабря 1993 г. Конституции РФ профсоюзы были лишены права законодательной инициативы, в связи с чем в научной литературе встречаются предложения внести соответствующие изменения и дополнения в Основной Закон РФ, закрепив в Конституции за профсоюзами право законодательной инициативы⁷. Представляется большим заблуждением полагать, что возвращение права законодательной инициативы нынешним реформистским профсоюзам, идущим на сговор с предпринимателями и их объединениями вопреки интересам людей труда, улучшит положение последних. Профсоюзам же предоставление права законодательной инициативы позволит просто

еще больше *имитировать* защиту интересов трудящихся с высоких трибун и в ходе проведения протестных акций.

Говоря о работодателе как субъекте трудового права, прежде всего необходимо отметить, что в дореволюционной литературе этот термин нередко встречался наряду с терминами “предприниматель”, “фабрикант”, “наниматель”, “хозяин”, “владелец”, “заведующий”, “директор”, “управляющий”, “фабричная администрация” и др.⁸ КЗоТ РСФСР 1918 г. не называл конкретно стороны трудового договора, в КЗоТе 1922 г. было введено понятие “наниматель”, охватывающее предприятия, учреждения, хозяйства (государственные, общественные и частные), а также всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение (ст. 1, 7, 27). В КЗоТе 1971 г. законодатель использовал понятие “администрация предприятия, учреждения, организации”, причем легального определения администрации не существовало – указанное определение вырабатывалось практикой, и к администрации относились руководитель, его заместители, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, ведущие специалисты.

Как известно, до сих пор в трудовом законодательстве отсутствует законодательное закрепление понятия администрация, четко не очерчен круг входящих в нее лиц. Так, в учебнике под ред. проф. А.С. Пашкова сказано, что “*администрация представляет собой совокупность должностных лиц и органов, осуществляющих функцию организации и управления трудом и трудовым коллективом предприятия, организации*”. В ее состав входят: руководитель (собственник, предприниматель) предприятия, его заместители и помощники, главные специалисты, руководители структурных подразделений (цехов, производств, отделов и т.п.), старшие мастера, мастера и другие лица, у которых в подчинении находятся те или иные работники и которые выполняют функцию управления по отношению к ним”⁹. Как отмечено проф. Л.А. Сыроватской, “в состав администрации прежде всего входит руководитель предприятия или учреждения, его заместители и другие должностные лица, осуществляющие функции управления. Для осуществления имущественных полномочий соответствующая прерогатива должна быть закреплена в уставе или положении о предприятии (учреждении) или выдана

⁵ Берлин П.А. Русская буржуазия в старое и новое время. М., 1922. С. 258–259.

⁶ Подр. см.: Цитильский В.Ф. Социальное партнерство: реальность или миф? Тверь, 1999. С. 153–171.

⁷ Подр. см.: Сошникова Т.А. Механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда в Российской Федерации. М., 2004. С. 333–334; *Ее же*. Правовой механизм защиты прав и свобод в сфере труда. Дисс. ... доктора юрид. наук. М., 2005. С. 40; *Ее же*. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. М., 2005. С. 295–296.

⁸ Подробнее см.: Войтинский И.С. Стачка и рабочий договор по русскому праву. СПб., 1911. С. 24, 29–32, 40–49, 71; Канель В.Я. Рабочий договор. Ч. I. СПб., 1907. С. 45–46, 58–65; Микулин А.А. Нужды рабочих // Сборник статей по рабочему вопросу. Киев, 1905. С. 38–39; Тютрюмова Р.А. Фабричное законодательство в России. М., 1908. С. 45–49 и др.

⁹ Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1994. С. 70.

доверенность”¹⁰. При переходе к капитализму, с началом разгосударствления собственности в оборот в сфере регулирования трудовых отношений вновь стал применяться термин “работодатель”. Случайно ли это?

Впервые законодательное закрепление термин “работодатель” получил в Законе “О занятости населения в РСФСР”¹¹. В дальнейшем этот термин был включен в другие Федеральные законы – “О коллективных договорах и соглашениях”¹², “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”¹³, “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”¹⁴ и др. Характерно, что лишь в последнем из указанных законов в ст. 3 дается определение работодателя, в соответствии с которым работодатель – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. В 1998 г. в ст. 15 КЗоТ РФ были внесены изменения и дополнения, в соответствии с которыми на смену словосочетанию “администрация предприятия, учреждения, организации” пришел термин “работодатель”¹⁵.

Как отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, нормативные акты содержат неоднозначное определение работодателя. Так, в Правилах возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профзаболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (1992 г.), дается широкая трактовка понятия работодателя, где таковым являются участники не только трудовых, но и гражданско-правовых отношений по договорам подряда, поручения¹⁶. Иной, более узкий подход к понятию работодателя применен в Законе о занятости¹⁷ и Законе о профсоюзах¹⁸. Здесь под работодателем понимается организация (юридическое лицо), представляемое его руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. КЗоТ РСФСР 1971 г. (ст. 15) ограничивался в отношении характеристики работодателя

также общей ремаркой – юридические и физические лица¹⁹.

“Работодатели – это предприятия, учреждения, организации любой формы собственности, т.е. государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально (частно) предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью. Она проявляется в способности заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам-собственникам коллективного производства”²⁰.

“Когда работодателем выступает физическое лицо, гражданин, то он непосредственно является стороной трудового отношения и субъектом трудового права. Когда работодателем выступает организация, то на работодательской стороне происходит как бы **удвоение субъектов трудового права** (выд. авт. колл. – В.Ц.). Часть прав и обязанностей работодателя реализуется организацией в целом, другая часть – органами этой организации, обычно именуемой администрацией... представляющей организацию в трудовых отношениях и реализующей права и обязанности работодателя. Удвоение субъектов заключается в том, что часть прав и обязанностей администрация осуществляет от имени организации, а другую часть – от своего собственного имени”²¹.

Становление рыночной экономики в России обусловило необходимость законодательного установления трудовой правосубъектности **граждан-предпринимателей (работодателей)**²² (выд. авт. колл. – В.Ц.).

Предпринимательство может осуществляться в двух формах: а) самим собственником имущества; б) субъектом, управляющим имуществом собственника на праве хозяйственного ведения (с установлением пределов такого ведения собственником). Отношения предпринимателя с собственником имущества регламентируются договором (контрактом), определяющим взаимные обязательства сторон, ограничения использования имущества и осуществления отдельных видов деятельности, порядок и условия финансовых взаимоотношений и материальной ответственности сторон, основания и условия расторжения договора (контракта)²³.

Наиболее подробная характеристика работодателя как субъекта трудового правоотношения

¹⁰ Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995. С. 76.

¹¹ См.: Собрание законодательства РФ. 1995. № 5. Ст. 346.

¹² См.: Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

¹³ См.: Росс. газ. 1995. 5 дек.

¹⁴ См.: Росс. газ. 1996. 20 янв.

¹⁵ См.: Федеральный закон “О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации” от 6 мая 1998 г. // Собрание законодательства РФ. 1998. № 10. Ст. 2065.

¹⁶ См.: Ведомости Верховного Совета РФ. 1993. № 2. Ст. 71; Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4562.

¹⁷ См.: Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

¹⁸ См.: Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

¹⁹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Учебник. В 2-х т. Т. 1. М., 2003. С. 248.

²⁰ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. М., 2003. С. 79.

²¹ Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. М., 1999. С. 41.

²² См.: Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2001. С. 55.

²³ См.: там же.

дана в учебнике М.В. Лушниковой и А.М. Лушников²⁴, однако и там не объясняется причина возникновения термина “работодатель”, распространенного в дореволюционный период, и законодательного закрепления этого термина в настоящее время. Но это очень важно, поэтому выясним, как соотносятся между собой понятия “предприниматель”, “работодатель” и “наниматель рабочей силы”.

Как вытекает из самого термина “работодатель”, социальная функция этого лица достаточно ясна: работодатель – это субъект, предоставляющий работу другому лицу или лицам. Поскольку речь идет о несамостоятельном и, как правило, наемном труде, то субъект, использующий наемный труд, может быть также определен и термином “наниматель”. Таким образом, в рамках трудового отношения, в условиях рынка труда термины “наниматель” и “работодатель” обозначают два качества одного и того же субъекта: с одной стороны, как лица, предоставляющего работу, а с другой – как лица, использующего чужой труд²⁵.

В ст. 20 ТК РФ дается легальное определение работодателя – физическое 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.

М.В. Лушников на основе глубокого всестороннего анализа многочисленной литературы и трудового законодательства справедливо утверждает, что “признаки работодателя – это такие организационно присущие ему свойства, которые необходимы и одновременно достаточны для того, чтобы лицо (организация, физическое лицо) могло признаваться субъектом трудового права работодателем”²⁶. К таковым М.В. Лушников относит два признака:

“Во-первых, использование чужого наемного труда на основании трудового договора. Этот признак охватывает и организационный, и имущественный критерий трудовой правосубъектности работодателя.

Во-вторых, формальным признаком, присущим работодателю, является его регистрация в качестве плательщика обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды за использование наемного труда, т.е. нести социальный риск

за наемного работника во всех случаях утраты им способности к труду по состоянию здоровья, возрасту, по причине безработицы”²⁷.

С учетом проанализированной литературы, нормативного материала и вышесказанного М.В. Лушников приходит к выводу: “...под работодателем следует понимать организации, физические лица, использующие чужой наемный труд на основании трудового договора и зарегистрированные в качестве плательщиков обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды”²⁸.

Остается выяснить, кто же такой “наниматель рабочей силы”, и в какой мере он связан с предпринимателем.

Наниматель рабочей силы – это лицо, покупающее живой труд рабочих и служащих и распоряжающееся им в процессе производства. В принципе наниматель – это и есть предприниматель, функционирующий капиталист²⁹. В то же время следует иметь в виду, что “не каждый предприниматель – это наниматель рабочей силы, и, наоборот, бывают случаи, когда наниматель не является владельцем предприятия”³⁰.

Собственность на средства производства обуславливает и то особое положение, те специфические права, которыми располагают предприниматели в капиталистическом обществе. С точки зрения буржуазного права предпринимателем считается формальный владелец предприятия. При этом не имеет значения, выступает ли в качестве такового физическое или юридическое лицо. Предпринимателем может быть индивидуальный собственник, акционерная компания и любое иное капиталистическое товарищество³¹.

Самая большая категория предпринимателей, не выступающих в роли нанимателей рабочей силы, – это хозяева семейных предприятий. Они не используют регулярно наемной рабочей силы, и к ним применяются законодательные нормы, установленные для нанимателей. С другой стороны, человек, использующий наемную прислугу в личном домашнем хозяйстве, – это наниматель, хотя он может и не иметь собственного предприятия³².

Однако наниматель – это не каждое лицо, осуществляющее наем, увольнение рабочей силы и распоряжение ею. В крупных и средних хозяйственных заведениях все эти функции выполняют руководящие служащие, причем обычно отдель-

²⁴ См.: Лушников А.М., Лушников М.В. Указ. соч. С. 244–259.

²⁵ См.: Курс российского трудового права. В 3-х т. Т. 1. Часть Общая / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 363.

²⁶ Лушников М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (Сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997. С. 85.

²⁷ Там же.

²⁸ Там же.

²⁹ См.: Усенин В.И., Каленский В.Г., Маслов В.И. Современное капиталистическое предприятие и хозяйская власть. М., 1971. С. 64.

³⁰ Там же.

³¹ См.: там же. С. 59.

³² См.: там же. С. 64–65.

ные prerogatives распределяются между различными лицами. Но фактически нанимателем неизменно остается владелец предприятия³³.

Такое положение связано с тем, что между сторонами трудового договора возникает система имущественных и личных отношений, причем первые имеют определяющее значение. Реализацию личных отношений предприниматель не только может передоверить своим представителям, но и по существу неизбежно вынужден делать это, особенно когда речь идет о юридическом лице. В то же время носителем имущественных прав и обязанностей владелец предприятия всегда выступает сам. Он присваивает продукт труда наемных работников и несет материальную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудового договора. Данный фактор и играет решающую роль в капиталистических трудовых отношениях. Реализацию личных отношений предприниматель не только может передоверить своим представителям, но и, по существу, неизбежно вынужден делать это, особенно когда речь идет о юридическом лице. **Владелец предприятия присваивает продукт труда наемных работников и несет материальную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудового договора. Данный фактор и играет решающую роль в капиталистических трудовых отношениях**³⁴ (выд. мною. – В.Ц.).

В роли предпринимателя может выступать как отдельное лицо, так и группа лиц – ассоциированные капиталисты и буржуазное государство, не только выражающее интересы класса буржуазии, но и выступающее ныне во всех странах как собственник средств производства³⁵.

Если физическое лицо выступает в качестве работодателя без цели извлечения прибыли, то оно является и работодателем, и нанимателем рабочей силы, но не является предпринимателем. Все три понятия – “работодатель”, “предприниматель” и “наниматель рабочей силы” воплощаются вместе в одном субъекте лишь в случае, когда речь идет об индивидуальном предпринимателе без образования юридического лица. Но хотя и редко, бывают исключения. Например, генеральным директором Череповецкого металлургического комбината (АО “Северсталь”) является олигарх А. Мордашов, т.е. он же является нанимателем рабочей силы. Но в то же время он является предпринимателем и, по сути дела, работодателем, поскольку контрольный пакет акций юридического лица АО “Северсталь” принадлежит ему, хотя формально в этом случае работода-

телем в соответствии со ст. 20 ТК РФ является юридическое лицо.

Подавляющее же большинство руководителей организации являются сами наемными работниками, особенно почувствовав это с 1 февраля 2002 г., т.е. с момента вступления в силу Трудового кодекса РФ – ведь в соответствии со ст. 75 и 278 Кодекса они могут быть уволены буквально ни за что, при отсутствии виновных действий в их трудовой деятельности. Наряду с этим встречаются в законодательстве комичные декларативно-абсурдные нормы. Например, ст. 195 Кодекса предусматривает, что работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае, если факты нарушения подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Об этом же пишется и в юридической литературе, однако не объясняется правовой механизм реализации указанной статьи Кодекса³⁶. Например, как на практике реализовать нормы ст. 195 ТК, если работодателем является индивидуальный предприниматель, либо в случаях, подобных примеру с А. Мордашовым?

Как отмечено К. Марксом в “Капитале”, дистанция между руководителем предприятия и рабочим не изменяется в зависимости от того, выступает ли таким руководителем сам собственник или его управляющий³⁷. Далее К. Маркс подчеркивает, что в акционерном обществе происходит превращение действительно функционирующего капиталиста в простого управляющего, распоряжающегося чужими капиталами, и собственников капитала – в чистых собственников, чистых денежных капиталистов³⁸. Иными словами, выполнение управляющим роли функционирующего капиталиста означает не возросшую независимость руководителя предприятия от денежного капитала, а как раз обратное.

Найм (назначение, избрание) руководителя является правом собственника имущества предприятия и реализуется им либо непосредственно, либо через уполномоченные собственником орга-

³³ См.: там же. С. 67.

³⁴ См.: там же.

³⁵ См.: там же. С. 60.

³⁶ См.: Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников // Хоз. и право. 2002. № 9. С. 42.

³⁷ См.: Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 25. Ч. 1. С. 480.

³⁸ См.: там же. С. 479.

ны, которым делегированы права по управлению предприятием³⁹.

Н.Г. Александров отмечал: «Когда трудящиеся сталкиваются с администрацией, они имеют дело с “унтер-офицером капитала” – низовой администрацией как специальной службой найма и увольнения»⁴⁰.

Основная масса управленческого и административно-технического персонала – это типичные наемные служащие, заключающие с нанимателем стандартные трудовые договоры. *Их труд эксплуатируется на тех же основаниях, что и труд остальных наемных рабочих и служащих* (выд. мною. – В.Ц.). На них распространяются общие акты о труде: законы, административные решения, коллективные договоры. Таким путем регламентируется их рабочее время, время отдыха, заработная плата, порядок найма, переводов, увольнений, социальное обеспечение. Эти лица лишь на мелких и средних предприятиях индивидуальных владельцев могут иметь непосредственный контакт с самим хозяином. На крупных предприятиях, в корпорациях они подчинены высшему или среднему управляющему, который является для них главным боссом⁴¹. Специфическое положение управляющих определяет их двойственное отношение к рабочему коллективу. Менеджеры, не имеющие собственности и продающие капиталисту свою рабочую силу, составляют одну из категорий наемных работников предприятия. Но они не только эксплуатируются капиталом, но и сами выполняют функции по эксплуатации. Как наемные работники они принадлежат рабочему коллективу, как носители хозяйских прерогатив, – они ему противостоят⁴².

Принципиально иное положение высших управляющих, входящих в руководство компании. Члены совета директоров, правления или иных официальных органов избираются или назначаются на должность в особом формализованном порядке самими собственниками капитала. Здесь личные связи с собственниками предшествуют назначению и сохраняются в течение всего периода службы⁴³.

Таким образом, руководящие служащие лично зависят от собственника в большей степени, чем рядовые рабочие и служащие. Неизменная пре-

данность предпринимателю – необходимое условие сохранения высокой должности и материального благополучия. *При конфликте с хозяином наемный управляющий или специалист высокой квалификации сразу же теряет свою должность вместе со всеми привилегиями и не может для защиты своих интересов воспользоваться даже теми гарантиями, которые предусмотрены общими нормами трудового законодательства*⁴⁴ (выд. мною. – В.Ц.).

Вся эта система отношений приспособлена к тому, чтобы управленческий аппарат и ведущие специалисты оставались послушным орудием в руках предпринимателей и не могли противопоставлять себя собственникам средств производства⁴⁵.

Нельзя согласиться с утверждением Н.В. Гилевой о том, что смена собственника имущества не всегда влечет смену работодателя⁴⁶, поскольку смена собственника – юридического лица *всегда влечет и смену работодателя*. Смена же собственника имущества работодателя – физического лица фактически всегда приводит к смене данного работодателя, за редким исключением (например, собственник дома продал свой дом, но заключил с новым собственником этого дома договор аренды приусадебного участка на сколько-то лет – в этом случае садовник, ранее работавший на этом участке, будет иметь прежнего работодателя).

А.М. Лушников и М.В. Лушникова абсолютно справедливо отмечают в своем учебнике, что в теории права и законодательстве сложились две основные концепции вины юридического лица. Согласно первой вина организации в совершении правонарушения определяется в зависимости от вины ее должностных лиц, либо ее представителей, действия (бездействие) которых обусловили совершение данного правонарушения. Согласно второй концепции юридическое лицо признается виновным в совершении правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых предусмотрена ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению⁴⁷. Но здесь же эти авторы отмечают, что ни советское, ни современное российское трудовое законодательство не да-

³⁹ См.: Сыроватская Л.А. Указ. соч. С. 76.

⁴⁰ Современное трудовое законодательство империалистических государств на службе монополий / Отв. ред. Н.Г. Александров. М., 1962. С. 75.

⁴¹ См.: Усенин В.И., Каленский В.Г., Маслов В.И. Указ. соч. С. 76–77.

⁴² См.: Жарков Б.Н., Машезерская Л.Я., Усенин В.И. Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии. М., 1972. С. 23.

⁴³ См.: Усенин В.И., Каленский В.Г., Маслов В.И. Указ. соч. С. 77.

⁴⁴ См.: там же. С. 80.

⁴⁵ См.: там же.

⁴⁶ См.: Гилева Н.В. Изменение трудовых правоотношений в условиях формирования рынка труда. Дисс. ... канд. юрид. наук. Алма-Ата, 2005. С. 11.

⁴⁷ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. Т. 2. С. 538.

ют легального определения вины работодателя – юридического лица⁴⁸.

Какого же законодательного закрепления требует абсурд: как известно из теории права, вина есть психическое отношение физического лица к совершаемому деянию в форме умысла или неосторожности. Как же может юридическое лицо нести ответственность (юридическую или иную), если за правонарушение всегда юридическую ответственность несут только люди – физические лица, применительно же к юридическому лицу – должностные лица.

Отвечая же на поставленный ранее вопрос – случайно ли дореволюционный термин “работодатель” в период “реставрации” капитализма возвращен в трудовое законодательство, можно с полной уверенностью отвечать, что не случайно, а с определенной целью. Этой целью является *дезориентация трудящихся – всех наемных работников, введение их в заблуждение, в том числе и руководителей организации (главных менеджеров)*. У рядового работника термин “работодатель” ассоциируется в первую очередь с руководителем, у самих же руководителей тоже возникает путаница с подобной терминологией, – то ли работодателем является юридическое лицо, то ли они сами выступают в качестве работодателей, поскольку в ст. 20 ТК говорится, что в случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать любой субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Зачастую российские трудящиеся не знают, с какого “работодателя” удерживать многомесячные (бывает и многолетние!) долги по заработной плате, если организация признана банкротом, находя единственный, очевидно, на их взгляд, наиболее верный выход в объявлении го-

ловодов в качестве протестных акций против столь вопиющего беззакония.

Еще в 80-х г. прошлого века в Предисловии к третьему изданию “Капитала” Ф. Энгельс писал: “Мне, конечно, и в голову не приходило ввести в “Капитал” тот ходячий жаргон, на котором изъясняются немецкие экономисты, – эту тарабарщину, на которой тот, кто за наличные деньги получает чужой труд, называется работоДАТЕЛЕМ (ArbeitGEBER), а тот, у кого за плату отбирают его труд, – работоПОЛУЧАТЕЛЕМ (ArbeitNEHMER)”⁴⁹.

Таким образом, эта “тарабарщина”, “ходячий жаргон”, говоря словами Энгельса, получили закрепление в сфере трудового законодательства *с целью дезориентации наемных работников*, насаждения у них иллюзий о работодателе как руководителе организации. К тому же самой большой абстракцией в гражданском праве является понятие юридического лица (одна из широко распространенных теорий происхождения юридического лица – теория фикции⁵⁰). В настоящее время эта абстракция, ярко выраженная фикция получила законодательное закрепление в сфере регулирования трудовых отношений также отнюдь не в интересах трудящихся, а стороны, противоположной работнику в трудовых отношениях.

Подытоживая все сказанное, можно с полной уверенностью утверждать, что замена терминов “трудовой коллектив” и “администрация предприятия, учреждения, организации” на термины “работники” и “работодатель” никакой случайностью не является, а объясняется главным образом идеологическими предпочтениями законодателя.

⁴⁹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 28.

⁵⁰ Подробнее о происхождении и сущности юридического лица см.: Козлова Н.В. Понятие и сущность юридического лица. Очерк истории и теории. Учебное пособие. М., 2003. С. 43–200.

⁴⁸ См.: там же. С. 539.