



Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Сторонами трудовых отношений являются 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.

Стороны трудового отношения (правоотношения) – понятие более конкретное, чем "стороны трудового договора" уже потому, что, как известно из общей теории правовых отношений, стороной правоотношения может быть только лицо, являющееся субъектом данного правоотношения, которое для этого должно обладать правоспособностью, соответствующим уровнем дееспособности, а также другими общими и специальными юридическими признаками. Только наличие у лица всех требуемых законом юридических признаков дает основание признавать данное лицо (физическое или юридическое) субъектом, а следовательно, и стороной правового отношения.

Статья 20 ТК дает основание познать на самом общем уровне, что работником как стороной трудового договора может быть только физическое лицо, а работодателем – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), а также иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Однако этих ориентиров явно недостаточно для ответа на вопрос: кто может быть работодателем и работником, какими возрастными, образовательными, психофизическими, юридическими и другими признаками должны обладать лица, чтобы выступать в рассматриваемых качествах.

## **2. Понятие и виды работодателей.**

Термин "работодатель" часто используется в Трудовом кодексе, но в разных, хотя и близких по смыслу, значениях.

Так, в статье 20 ТК РФ работодателем называется сторона трудовых отношений, в статье 25 – одна из сторон социального партнерства, в статье 56 – сторона трудового договора.

Стороны трудовых отношений могут быть три группы лиц:

первая группа – физические лица;

вторая группа – юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работниками;

третья группа – иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

Таким образом, всех работодателей объединяет то, что во всех случаях в реальной действительности в качестве конкретного работодателя выступает физическое лицо – гражданин, уполномоченный заключать трудовой договор с работником, подписывать приказ (распоряжение) о приеме гражданина на работу в качестве наемного работника, а также подписывать письменный документ,

составляемый в двух экземплярах при заключении трудового договора и также именуемый трудовым договором .

## **2.1. Работодатель - физическое лицо (гражданин).**

С учетом отмеченного выше подхода всех работодателей – физических лиц, использующих труд наемных работников по трудовым договорам, в учебной литературе по трудовому праву обычно подразделяют на три группы:

- 1) граждане, привлекающие наемных работников по договорам для обслуживания личного потребительского хозяйства;
- 2) граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью,
- 3) граждане – главы крестьянских (фермерских) хозяйств

Для познания особенностей гражданина как работодателя всех работодателей – физических лиц достаточно подразделить на две группы:

- 1) на граждан, принимающих к себе на работу других граждан по трудовому договору для удовлетворения своих личных индивидуальных потребностей, то есть не для извлечения прибыли от эксплуатации наемного труда, а для использования, в основном, в домашнем хозяйстве, и
- 2) на граждан – индивидуальных предпринимателей, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, которые используют труд наемных работников на основе заключенного с ними трудового договора в предпринимательской деятельности, то есть в целях получения прибыли.

## **2.2. Работодатель - индивидуальный предприниматель.**

Вторую группу работодателей – физических лиц, составляют, по нашей классификации, индивидуальные предприниматели, то есть граждане, осуществляющие предпринимательскую деятельность.

В соответствии со ст. 23 ГК РФ, гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации его в качестве индивидуального предпринимателя.

Одним из основных условий легитимности предпринимательской деятельности гражданина как индивидуального предпринимателя и, соответственно, его статуса работодателя является государственная регистрация в данном качестве. Требование обязательности регистрации включено в определение предпринимательской деятельности, данное в статье 2 ГК РФ, в котором отмечено, что предпринимательской признается деятельность, осуществляемая лицами,

зарегистрированными в качестве предпринимателей в установленном законом порядке.

Только государственная регистрация индивидуального предпринимателя как субъекта предпринимательской деятельности является основанием участия его в трудовых отношениях в качестве работодателя. Без государственной регистрации гражданин может принимать к себе на работу других граждан, но только для выполнения работ, связанных с индивидуальным обслуживанием, а не для использования их труда в сфере предпринимательства, целью которого является получение прибыли, в том числе за счет использования труда наемных работников, их эксплуатации.

### **2.3. Работодатель - юридическое лицо.**

По мнению ряда ученых – специалистов в области трудового права, большинство работодателей, представляющих работу по трудовому договору, это юридические лица, то есть организации. Чтобы организация могла быть работодателем, т.е. состоять в трудовых отношениях с работником, она должна отвечать признакам юридического лица. В соответствии со ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается 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.

Все организации, выступающие в качестве юридического лица, согласно ст. 50 ГК подразделяются на коммерческие организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, и на некоммерческие организации, не имеющие извлечение прибыли в качестве своей цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками.

Коммерческие организации создаются в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий, производственных кооперативов. Организационно-правовыми формами некоммерческих организаций являются потребительские кооперативы, общественные или религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды.

Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации. С этого момента юридическое лицо может выступать и в качестве работодателя. В ст. 51 ГК указано, что государственная регистрация осуществляется в порядке, предусмотренном законом.

### **3.Работник как сторона трудовых отношений.**

В качестве работника в трудовом договоре может выступать любое физическое лицо (гражданин), достигшее установленного законом возраста на момент поступления на работу и обладающее трудовой правоспособностью и дееспособностью.

Возраст, с которого гражданин может быть принят на работу по трудовому договору, определен в статье 63 ТК РФ.

В этой статье записано:

"Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию".

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать и этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Другим критерием работника как стороны трудового договора является его общая и трудовая правоспособность и дееспособность. Однако Трудовой кодекс Российской Федерации не пользуется категориями правоспособность и дееспособность, не дает определения трудовой правоспособности и дееспособности. Эти признаки могут быть определены путем обращения к понятиям гражданско-правовой правоспособности и дееспособности.

С позиций гражданского права правоспособностью обладают все граждане с момента рождения до смерти.

### **Выводы.**

Таким образом сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.