



Введение

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

Понятие сторон трудовых отношений

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.

В настоящее время перечень рабочих профессий дается в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, который состоит из тарифно-квалификационных характеристик основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Перечень тех, кого раньше называли служащими, в настоящее время приводится в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, который состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих

Все эти рабочие, специалисты, служащие охватывались собирательным понятием "трудящиеся", которые образовывали одну сторону трудового договора.

На другой стороне трудового договора в качестве его участника находились предприятия, учреждения, организации, в которых работали трудящиеся (рабочие и служащие). Непосредственным представителем этой стороны в трудовом

договоре с трудящимися выступала администрация предприятия, учреждения, организации, которая рассматривалась в качестве исполнительно-распорядительного органа, осуществляющего управление предприятием или учреждением в пределах предоставленных ему прав, в том числе, и право приема, распределения и перераспределения кадров.

В состав администрации входили руководитель предприятия (учреждения, организации), его заместители и помощники, главные инженеры, главные конструкторы, главные механики, главные электрики и другие лица, выполняющие непосредственно функции управления предприятием (учреждением) С переводом экономики страны к рыночному регулированию прежние названия сторон трудового договора перестали отражать сущность и назначение новых трудовых отношений. В их основе стали лежать уже не гарантированное государством всеобщее право на труд и конституционная обязанность трудиться, а направленные на получение прибыли интересы наемного работника и такие же интересы использующего его труд работодателя

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 (ч. 1 ст. 67 ТК).

Вместе с тем категория работодателей не однородна, в том числе и по своему правовому статусу. Это проявляется уже в том, что все работодатели, за

исключением работодателей физических лиц, предстают в единстве двух противоположных свойств.

С одной стороны, они выступают как работодатели. В этом качестве они наделены правом приема и увольнения работников руководимой ими организации (юридического лица или иного субъекта, наделенного правом заключения трудовых договоров).

С другой стороны, будучи работодателями, они сами в то же время являются работниками, то есть лицами, работающими по трудовому договору. Другой стороной в этом договоре – стороной, предоставляющей работу руководителю организации, выступают собственники организации или ее имущества либо иные лица и органы, уполномоченные законом или уставами организаций принимать на работу руководителя организации и заключать с ним трудовой договор.

В свою очередь, в каждой из трех названных групп можно выделить самостоятельные подгруппы, представители которых обладают существенным своеобразием, что предполагает необходимость их раздельного рассмотрения.

. 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 (п. 1 ст. 23 ГК РФ).

Основные требования к работодателям:

Первое и основное требование, предъявляемое к работодателю – физическому

лицу, – наличие у него трудовой правоспособности и дееспособности. При отсутствии трудовой правоспособности и дееспособности гражданин не может быть работодателем, а также работником.

Вопрос о трудовой правоспособности и дееспособности граждан как субъектов трудовых отношений давно дискутируется в отечественной юридической науке. Причем не только в литературе по трудовому праву, но и в общей теории права

По нашему мнению, трудовая правоспособность применительно к работодателям – физическим лицам полностью совпадает с трудовой дееспособностью, которая, в свою очередь, должна совпадать с общей гражданско-правовой дееспособностью. Поэтому для определения трудовой правоспособности и дееспособности следует обратиться к нормам гражданского права, в соответствии с которыми дееспособность гражданина – способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их – возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста (статья 21 ГК РФ).

Из общего правила о наступлении гражданской дееспособности с 18 лет. Поскольку трудовые отношения требуют личного участия в них сторон – работника и работодателя, то и образующие их содержание права и обязанности работника и работодателя не могут быть реализованы через представителей, то, следовательно, и лица, не обладающие полной гражданской дееспособностью и способностью без согласия законных представителей или попечителей совершать гражданско-правовые сделки, самостоятельно реализовывать права и обязанности работодателей, не могут быть и работодателями, хотя они могут быть собственниками предприятий и организаций, что полностью укладывается в рамки содержания правоспособности, которая возникает у гражданина в момент рождения и прекращается в случае его смерти

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.

Открытые и общедоступные сведения об индивидуальных предпринимателях, содержащиеся в государственном реестре, предоставляются регистрационным органом по запросу любого юридического или физического лица. Запрос, составленный в произвольной форме, должен содержать запрашиваемые сведения в виде выписки из государственного реестра по установленной форме, копии документа (документов), содержащегося в государственном реестре, справки об отсутствии запрашиваемой информации.

Физическое лицо, желающее зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя, представляет в регистрирующий орган:

- подписанное им заявление о государственной регистрации по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации;
- копию основного документа, удостоверяющего личность гражданина;
- копию документа, подтверждающего право физического лица, регистрируемого в качестве индивидуального предпринимателя, временно или постоянно проживать в Российской Федерации (в случае если физическое лицо, регистрируемое в качестве индивидуального предпринимателя, является иностранным гражданином или лицом без гражданства);
- подлинник или копию документа, подтверждающего в установленном порядке адрес места жительства физического лица, регистрируемого в качестве индивидуального предпринимателя в Российской Федерации;
- документ, подтверждающий уплату государственной пошлины;
- другие установленные документы.

Отказ в государственной регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством. Такой отказ может иметь место в случае:

непредставления необходимых для государственной регистрации документов или представление их в ненадлежащий регистрирующий орган;

если гражданин уже зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя и если не утратила силу его государственная регистрация в таком качестве;

если не истек год со дня принятия судом решения о признании его несостоятельным (банкротом) в связи с невозможностью удовлетворить требования кредиторов, связанные с ранее осуществляемой им предпринимательской деятельностью;

если не истек год со дня принятия решения о прекращении в принудительном порядке его деятельности в качестве индивидуального предпринимателя по иным основаниям;

если не истек срок, на который данное лицо по приговору суда лишено права заниматься предпринимательской деятельностью.

Предприниматель без образования юридического лица может принять на работу более сотни сотрудников, которые составляют производственный коллектив, каждый член которого осуществляет определенную трудовую функцию, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Такие работники могут объединиться и создать профессиональный союз или иной представительный орган работников для представительства и защиты своих профессиональных интересов, а работодатель – индивидуальный предприниматель – обязан создавать условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 377), учитывать его мотивированное мнение в случаях, предусмотренных законом (статьи 371–373), сообщать ему в недельный срок о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Сам индивидуальный предприниматель как субъект, самостоятельно обеспечивающий себя работой, имеет право получать пособие по больничному листу и пособия, связанные с материнством, в том случае, если он добровольно будет уплачивать в Фонд социального страхования взносы в размере 3,5 процента налоговой базы единого социального налога.

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.

Руководители организаций и являются теми лицами, которые по договору исполняют функции органа юридического лица, реализуют от его имени гражданские права и обязанности, а также выступают стороной трудового договора и возникающего в результате его заключения трудового отношения.

Таким образом, порядок управления юридическим лицом, определение фигуры его руководителя, а также круг полномочий последнего, в том числе и как работодателя, правомочного заключать и расторгать трудовые договоры с работниками, устанавливаются уставом юридического лица, либо учредительным договором и уставом, либо только учредительным договором.

В случаях, предусмотренных законом, юридическое лицо может действовать на основании общего положения об организации данного вида, утверждаемого полномочным органом.

Права и обязанности руководителя, а также основания для расторжения трудовых отношений с ним регламентируются трудовым договором, заключаемым с руководителем органом исполнительной власти по согласованию с федеральным органом по управлению государственным имуществом.

Изменение и прекращение трудового договора с руководителем осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, органом исполнительной власти по согласованию с федеральным органом по управлению государственным имуществом.

Руководитель действует от имени предприятия без доверенности, добросовестно и разумно представляет его интересы на территории Российской Федерации и за ее пределами, действует на принципе единоначалия и несет ответственность за последствия своих действий в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом и заключенным с ним трудовым договором

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.

Гражданско-правовая дееспособность, как способность гражданина своими действиями приобретать гражданские права и создавать для себя гражданские обязанности, наступает по достижении гражданином совершеннолетия, то есть в восемнадцать лет. До достижения совершеннолетия полностью дееспособными признаются лица, вступившие в зарегистрированный брак, и эмансипированные, то есть лица в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, признанные органами попечительства либо судом дееспособными в порядке и по основаниям, указанным в статье 27 Гражданского кодекса РФ. Все остальные лица в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет (не эмансипированные и не вступившие в брак) признаются частично дееспособными.

Заключение

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.

и т.д.