

image not found or type unknown



Трудовое право является важной основой для формирования социального законодательства. Принятие Трудового кодекса Российской Федерации ознаменовало собой завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Являясь результатом компромисса между интересами работников и работодателей, Трудовой кодекс РФ направлен на достижение между ними социального партнерства, обеспечение условий для эффективного и творческого труда.

Тема «Работодатель как субъект трудового права», которую мы исследуем в настоящей работе – актуальна, ведь именно работодатель является тем субъектом в правоотношениях, который их инициирует.

Работодатель – это юридическое или физическое лицо, вступившее с работником в трудовые отношения (ст. 20 Трудового кодекса).

В установленных законодательством случаях в качестве работодателя может рассматриваться другой субъект, у которого есть право на заключение трудовых договоров.

Юридическое лицо получает трудовую правосубъектность с момента регистрации.

После регистрации организация или учреждение имеют право принимать на работу новых сотрудников, осуществлять виды деятельности, предусмотренные учредительными документами.

Физические лица – работодатели подразделяются на 2 категории:

Зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность без регистрации юридического лица в установленном законом порядке, включая адвокатов, частных нотариусов, лиц, чья профессиональная деятельность подлежит лицензированию или государственной регистрации, вступили с работниками в трудовые отношения для осуществления определенной деятельности;

Вступившие с работниками в трудовые отношения для личного обслуживания, или же помощи по ведению хозяйства (физические лица – работодатели, которые не

являются индивидуальными предпринимателями).

Трудовая правосубъектность работодателя возникает по достижению им 18-летнего возраста, при наличии гражданской дееспособности, с момента приобретения им дееспособности в полном объеме.

У несовершеннолетних трудовая правосубъектность может возникать в период от 14 до 18 лет при наличии стипендии, собственного заработка, других доходов с письменного согласия родителей или других законных представителей (попечителей, опекунов), несущих по обязательствам физического лица – несовершеннолетнего работодателя дополнительную ответственность.

Перечень основных прав и обязанностей работодателя в реализации трудовых отношений закреплены в статье 22 Трудового кодекса РФ. Рассмотрение перечня прав и обязанностей работодателя является необходимым для формирования точного представления о содержании правового статуса работодателя как субъекта трудового права.

Права и обязанности работодателя 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.

В перечень прав работодателя входит:

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Федерального казначейства и других работников, соблюдения Правил;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

В перечень основных трудовых обязанностей работодателя входят следующие обязанности:

соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором и Правилами;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закреплять за работником рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы ознакомить с установленным заданием;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

обеспечивать получение работниками дополнительного профессионального образования в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

соблюдать требования законодательства Российской Федерации при обработке (хранении) персональных данных работников;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Мы рассмотрели основные права и обязанности работодателя в рамках его правового статуса. Как заметно из вышеизложенных обязанностей на работодателя возложено на порядок больше, чем имеющихся у него прав. Связано это с тем, что в условиях становления правового государства существует необходимость правовых законных гарантий защиты прав работника, что в свою очередь является его мотивацией на реализацию права на свободный труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (статья 38 Конституции РФ).

Во всех случаях работодатель должен неукоснительно выполнять требования действующего трудового законодательства, в рамках которого на работодателя могут быть возложены и дополнительные обязанности. Например, в коллективном договоре может быть предусмотрена обязанность работодателя предоставлять дополнительные дни к очередному отпуску, установить надбавки к окладу за стаж работы в конкретной организации и другое.

Работодатель, как и работник, — сторона трудового отношения и трудового правоотношения. Работодатель предоставляет работу, организует труд и управляет трудом. Будучи субъектом трудового права, работодатель обладает

определенными правами и обязанностями, которые увязаны с правами и обязанностями работника. Так, правом одной стороны (работника) соответствуют обязанности другой стороны (работодателя), и наоборот.

По моему мнению, тема трудовых отношений между работодателем и работником – является актуальной, поскольку трудовое право, как самостоятельная отрасль очень активно развивается. Частое изменение содержания трудовых отношений влечет процесс реформирования трудового законодательства.