



В числе мер, направленных на решение важнейших социально-экономических задач, связанных с необходимостью значительного развития уровня производства, создания условий для повышения конкурентоспособности российских предприятий, и, как следствие первых двух факторов, - роста материального благосостояния граждан, важную роль играет совершенствование правового регулирования отношений, возникающих в сфере производственной деятельности. Одним из важных направлений такого регулирования является четкая регламентация правового статуса работодателей, организующих профессиональную деятельность работников с учетом приоритетных направлений развития трудовых отношений.

Отношения, возникающие в производственной деятельности, весьма разнообразны. Их комплексное регулирование осуществляется нормами гражданского, трудового, административного, предпринимательского, налогового права, а также нормами некоторых других отраслей. Однако значительная их часть связана с социально-трудовыми отношениями, которые возникают между работниками и работодателями в процессе трудовой деятельности, при этом основная роль в организации труда принадлежит именно работодателям. Поэтому вопрос о правовом статусе работодателей как субъектов трудового права постоянно привлекает внимание ученых-трудовиков.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Как известно, субъектами трудовых отношений являются работодатель и работник.

При этом ТК РФ определяет работодателя как физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работодатель - это сторона трудового отношения (физическое лицо или организация), которая предоставляет работу по трудовому договору и оплачивает ее.

В ч. 3 ст. 20 ТК РФ работодатель определен как физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В этой же статье сказано о том, что в случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Таким образом, к числу работодателей отнесены:

- 1) юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения;
- 2) физические лица, вступившие в трудовые отношения;
- 3) иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры, которые вступили в трудовые отношения.[\[1\]](#)

Юридические лица (организации) становятся субъектом трудового права с момента заключения трудового договора с первым из работников. По общему правилу правосубъектность работодателя возникает позднее гражданской правосубъектности, возникновение которой связано с прохождением процедуры регистрации юридического лица в качестве организации в определенной законодательством форме. Тогда как правосубъектность работодателя связана с приемом на работу первого работника. Такой прием может состояться после утверждения штатного расписания, открытия счета в банке, необходимого для выплаты работникам заработной платы. Фактический допуск работника к работе также влечет возникновение правосубъектности именно у работодателя, в интересах которого выполнена работа по определенной трудовой функции. В соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ обстоятельством, доказанность которого позволяет сделать вывод о возникновении правосубъектности работодателя, является допуск к работе с ведома или по поручению лица, пользующегося правом приема работников, или его представителя. В данном случае в качестве представителей работодателя выступают работники, выполняющие административно-хозяйственные функции, например руководители структурных подразделений. После фактического допуска к работе они обязаны уведомить об этом лицо, пользующееся правом приема и увольнения. Невыполнение или ненадлежащее выполнение данной обязанности не может служить основанием для отказа в оформлении трудового договора с работником, фактически допущенным к работе. В рассматриваемой ситуации у полномочного издавать приказ о приеме на работу лица возникает обязанность заключить с работником, фактически допущенным к выполнению трудовой функции, письменный трудовой договор.[\[2\]](#)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель. 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.

Для того чтобы гражданин или юридическое лицо имели возможность вступать в трудовые отношения, они должны обладать трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую правоспособность (способность иметь трудовые права), трудовую дееспособность (способность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности) и трудовую деликтоспособность (способность отвечать за трудовые правоотношения).

Трудовая правосубъектность представляет собой один из элементов правового статуса субъектов трудовых отношений, которая устанавливается действующим законодательством для работника по достижении 16-летнего возраста.

Правовой статус работодателя зависит от вида работодателя (государственное или муниципальное предприятие, частный предприниматель, производственный кооператив, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем) и определяется законодательством и его уставом либо положением.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бойченко, Т.А. Правовой статус работодателя. / Т.А. Бойченко - М.: Закон, 2013. - 614 с.
 2. Гинцбург, Л.Я. Трудовое правоотношение. / Л.Я. Гинцбург - М.: Юрист, 2017. - 174 с.
-
1. Бойченко, Т.А. Правовой статус работодателя. / Т.А. Бойченко - М.: Закон, 2013. - 614 с. [↑](#)
 2. Гинцбург, Л.Я. Трудовое правоотношение. / Л.Я. Гинцбург - М.: Юрист, 2017. - 174 с. [↑](#)