



Данная тема «Работодатель как субъект трудового права» - актуальна, так как именно работодатель является тем субъектом в правоотношениях, который их инициирует, рассматриваемая тема обусловлена изменением нормативно-правовой базы, а также актуальность данной темы состоит в том, что реализация норм права в конкретные отношения и их превращение правоотношения происходит через деятельность лиц, которые способны совершать действия, порождающие правовые последствия.

Превращение этих отношений в правоотношения связано с наличием у этих лиц способности совершать юридически значимые действия.

Целью данной работы является ознакомление с правовой природой личности работодателя, как участника трудовых правоотношений, теоретический анализ особенностей работодателя как субъекта правовых отношений.

Достижение указанной цели потребовало решение в процессе исследования следующих задач:

- рассмотреть понятие субъектов трудового права;
- выделить виды субъектов трудового права;
- рассмотреть понятие работодателя как субъекта трудового права;
- выделить и раскрыть виды работодателя;
- рассмотреть вопросы о правах и обязанностях работодателя;
- в заключение работы подвести итоги по данной работе.

Не только работодатель, работник и профсоюз могут быть отнесены к субъектам трудового права, субъектами трудового права являются и другие участники отношений, входящих в предмет данной отрасли.

Объектом данной курсовой работы являются общественные отношения, возникающие в сфере правового регулирования статуса работодателя.

Предмет - работодатель как субъект трудового права.

В данной работе использовались такие методы познания как системный анализ, исторический, сравнительно-правовой и были использованы нормативно - правовые акты РФ, учебная литература, научные статьи и комментарии трудового

Глава 1. Общая характеристика субъектов трудового права

1.1 Понятие и виды субъектов трудового права

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них трудовой правоспособности, т. е. признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т. е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности. Эти два свойства в трудовом праве неразделимы.

В трудовом же праве гражданин обладает единой трудовой праводеспособностью и деликтоспособностью (способностью отвечать за трудовые правонарушения), т. е. признаваемой трудовым законодательством способностью иметь и осуществлять, реализовывать; трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения. Все эти три элемента возникают одновременно и в единстве называются трудовой правосубъектностью. Обладая ею, данное лицо может стать субъектом трудовых и тесно связанных с ними правоотношений.

Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, условием для возникновения правоотношений в сфере трудового права как для одного, так и для другого субъекта (стороны) этих правоотношений. Трудовая правосубъектность необходима, чтобы данное лицо могло быть субъектом трудового права, его правоотношений.

Чтобы стать субъектом трудового права, надо обладать трудовой правосубъектностью не только гражданину, но и другим участникам отношений трудового права (работодателям, работникам и т. д.).

Субъектами трудового права являются стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающие трудовой правосубъектностью. Ограничение трудовой правосубъектности граждан возможно только временное, по приговору суда. Например, в соответствии со Уголовным кодексом РФ суд может

лишить за некоторые преступления гражданина права занимать определенные должности, заниматься определенной деятельностью сроком до пяти лет.

Изменения в российском обществе отражаются на изменении субъектного состава трудового права. Безработица привела к появлению новых субъектов трудового права -- органов службы занятости и безработных.

С появлением многочисленных коллективных трудовых споров появились также новые субъекты, их разрешающие: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.

Все субъекты трудового права -- носители соответствующих трудовых прав и обязанностей, обладающие определенным правовым статусом в сфере труда.

Виды субъектов трудового права -- это стороны всех групп общественных отношений, являющихся предметом данной отрасли. Один и тот же субъект (работодатель или работник) может выступать субъектом не одного, а нескольких правоотношений трудового права (по трудовым спорам и др.).

Субъектами трудового права могут быть:

граждане (работники);

работодатель -- организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели;

профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;

социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях в лице представителей от соответствующих объединений профсоюзов (от работников), объединений работодателей и от исполнительных органов власти;

соответствующие органы (суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством).

1.2 Права и обязанности работодателя как субъекта трудового права

Работодатель -- это физическое или юридическое лицо, выступающее как субъект трудового права при вступлении в трудовые отношения с работником с целью использования его труда в своих законных интересах.

Правовой статус работодателя включает в себя:

- 1) работодательскую правосубъектность;
- 2) основные трудовые права и обязанности по отношению к каждому работнику и всему трудовому коллективу.

Правосубъектность работодателя наступает с момента регистрации в установленном законом порядке, когда он приобретает способность заключать трудовые договоры. Основные трудовые права работодателя:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор;
- требовать от работника добросовестного исполнения должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, бережного отношения к имуществу;
- поощрять работников и привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

Основные трудовые обязанности работодателя:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Глава 2. Работодатель - юридическое лицо и иные работодатели, имеющие право заключать трудовые договоры

Организация - работодатель - самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

Юридическое лицо - это организация, в которой работают граждане на условиях трудового договора. Юридические лица могут быть коммерческими и некоммерческими (ст. 50 ГК РФ).

Из числа организаций, выступающих в качестве субъектов трудовых правоотношений (работодателей), следует выделить кооперативы - в силу присущих им особенностей, связанных с ограничением приема на работу граждан по трудовому договору.

Различные сельскохозяйственные кооперативы в системе сельскохозяйственной кооперации, согласно Федеральному закону от 8 декабря 1995 г. «О сельскохозяйственной кооперации», могут быть созданы в форме сельскохозяйственного производственного или потребительского кооператива.

Указанные кооперативы основаны на добровольном объединении имущественных паевых взносов своих членов и передаче их в паевой фонд кооператива, а также на личном трудовом участии членов кооператива, число которых должно составлять не менее пяти.

Члены кооператива и их наследники имеют преимущественное право на получение работы в кооперативе в соответствии со своей специальностью и квалификацией.

В случае невозможности обеспечить члена кооператива работой ему может быть временно предоставлено право на трудоустройство вне этого кооператива, но без утраты членства.

При этом не менее 50 процентов объема работ в сельскохозяйственном производственном кооперативе должно выполняться его членами. Указанный кооператив с момента государственной регистрации в порядке, установленном законом о регистрации юридических лиц, приобретает и трудовую

правоспособность.

Таким образом, организации, обладая трудовой правоспособностью, заключают трудовой договор и вступают в трудовое правоотношение в качестве работодателя с теми гражданами (работниками), которые необходимы организации для выполнения ее уставных задач.

Эта «работодательская правоспособность» может быть присуща и некоторым организациям (например, филиалам и представительствам юридического лица), которые не обладают формальной правоспособностью юридического лица в гражданско-правовом смысле.

Юридические лица осуществляют правоспособность через свои органы, действующие в соответствии с законами, иными правовыми актами и учредительными документами.

В трудовых правоотношениях органами юридического лица (работодателя) являются руководитель организации (генеральный директор, директор, администрация) или иные органы, пользующиеся согласно уставу (положению) правом приема и увольнения работников, утверждения штатов, издания приказов и распоряжений, обязательных для исполнения работниками организации, и наделенные другими полномочиями в сфере организационно-управленческой деятельности.

Право заключения трудового договора с работниками может быть передоверено органом юридического лица своему представителю по доверенности.

Руководитель государственного и муниципального унитарного предприятия назначается собственником или уполномоченным собственником органом.

К кандидатам на должность руководителя организации при их назначении на должность и при заключении с ними как с работниками трудового договора предъявляются специальные требования, устанавливаемые законами или актами Правительства Российской Федерации. Например, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (в ред. от 4 октября 2002 г. № 738) к участию в конкурсе на должность руководителей федеральных государственных унитарных предприятий допускаются физические лица, имеющие высшее образование, опыт работы в сфере деятельности предприятия, опыт работы на руководящей должности, как

правило, не менее года и отвечающие требованиям, предъявляемым к кандидатуре руководителя предприятия.

Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (в ред. от 8 декабря 2003 г. № 169-ФЗ) дополнительно устанавливает, что руководитель унитарного предприятия не вправе заниматься предпринимательской деятельностью, быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках. Руководитель унитарного предприятия, кроме исполнения своих обязанностей по занимаемой должности, может заниматься преподавательской, научной и иной творческой деятельностью.

В ином порядке осуществляется подбор руководителя как единого исполнительного органа и коллегиального органа (правление, дирекция) акционерного общества. Акционерные общества являются одной из наиболее распространенных форм коммерческих организаций (юридических лиц), насчитывающих часто не только значительное число акционеров, но и достаточно большое число работников. Порядок подбора руководителя определяется Федеральным законом об «Об акционерных обществах».

С руководителем, другими лицами исполнительных органов может заключаться как гражданско-правовой, так и трудовой договор.

Образование указанных исполнительных органов и досрочное прекращение их полномочий осуществляется по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров общества.

На основании трудового договора, если он заключается между акционерным обществом (работодателем), от имени которого выступает Совет директоров, и генеральным директором, а также членами правления (дирекции) возникает трудовое правоотношение.

На отношения между акционерным обществом и генеральным директором, а также обществом и членами правления (дирекции) действие законодательства о труде распространяется в части, не противоречащей положениям указанного Федерального закона.

К таким положениям относятся:

- 1) трудовой договор с указанными лицами заключается на определенный срок;
- 2) трудовой договор с ними может быть досрочно расторгнут по решению общего собрания, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции Совета директоров (наблюдательного совета) общества;
- 3) все указанные лица не могут работать по совместительству на должностях в органах управления других организаций без согласия Совета директоров общества.

В ч. 3 ст. 20 ТК РФ в качестве работодателей помимо юридических и физических лиц названы иные субъекты. Включение иных субъектов в число работодателей связано с наличием следующих обстоятельств. Во-первых, с наличием у них права заключать трудовые договоры. Во-вторых, с заключением ими трудовых договоров с работниками. В качестве иных работодателей могут выступать филиалы, представительства, другие структурные подразделения организаций, руководители которых в соответствии с законодательством и учредительными документами наделены правом приема и увольнения работников. Трудовые споры, вытекающие из деятельности филиала, представительства, иного структурного подразделения, могут рассматриваться в суде по месту их нахождения и руководители структурных подразделений, наделенные правом приема и увольнения работников, могут выступать в качестве представителя ответчика в суде. Поэтому указанные структурные подразделения могут быть отнесены к иным работодателям, поскольку они не являются ни юридическим, ни физическим лицом. Однако названные структурные подразделения обладают элементами правового статуса работодателя, так как их руководители реализуют полномочия работодателей, в частности, по приему, увольнению, выступлению в качестве представителя ответчика в суде и другие.

Для возникновения у иных субъектов правосубъектности работодателя необходимо, чтобы они реализовали право на заключение трудового договора. Таким образом, после принятия на работу первого работника на основании приказа наделенного соответствующими полномочиями руководителя структурного

подразделения данное структурное подразделение выступает в качестве работодателя по отношению к принятому на работу.

Глава 3. Работодатели - физические лица

Согласно ст. 20 ТК РФ проводится разграничение работодателей - физических лиц на две категории: физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, и физические лица, заключающие трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (секретари, водители, няни и т.п.).

В первую категорию входят несколько групп работодателей. Во-первых, это физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Такой деятельностью граждане вправе заниматься с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Во-вторых, это частные нотариусы и адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты. В соответствии со ст. 8 «Основ законодательства РФ о нотариате» нотариус, занимающийся частной практикой, вправе нанимать и увольнять работников, в том числе помощников, стажеров и иных лиц, обеспечивающих его деятельность (например, секретарей, делопроизводителей, водителей и т.п.).

Согласно Федеральному закону «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» адвокат, учредивший адвокатский кабинет, имеет право заключить трудовой договор с помощником и стажером, а адвокатское образование вправе заключить срочный трудовой договор с лицом, обеспечивающим деятельность одного адвоката, на время осуществления им своей профессиональной деятельности в данном адвокатском образовании.

В-третьих, это иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками для осуществления указанной деятельности. Подобная формулировка ст. 20 ТК РФ дает основания для признания работодателями всех лиц, относящихся к данной группе независимо от того, наделены ли они правом заключать трудовые договоры с работниками в других нормативных актах.

Существенное дополнение, внесенное изменением в ТК РФ о том, что лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов соответствующую

деятельность без государственной регистрации и лицензирования, заключающие трудовые договоры с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных на работодателей.

Вторая категория - это физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (водители, секретари, няни и т.д.). Поскольку эти работодатели не занимаются предпринимательской деятельностью, их правовой статус существенно отличается. Работодатели, входящие в группу индивидуальных предпринимателей, по своему статусу фактически приравнены к работодателям - юридическим лицам. Они лично представляют свои интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении коллективных трудовых споров с работниками, обязаны вести трудовые книжки на каждого работника, словом, наделены правами и обязанностями, характерными для работодателя при коллективном кооперированном труде. Естественно, что эти правомочия отсутствуют у физических лиц, наделенных правом заключать трудовые договоры в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Физические лица имеют право выступать в качестве работодателей по достижении возраста 18 лет и наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме. В некоторых случаях возможно приобретение гражданской дееспособности в полном объеме до достижения 18-летия, и, следовательно, право быть работодателем возникает до этого возраста. Например, со времени вступления в брак приобретает дееспособность в полном объеме гражданин, не достигший 18 лет. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, вправе заключать трудовые договоры с работниками для личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства, но также с письменного согласия их попечителей. В этих же целях могут заключаться трудовые договоры от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших 18 лет, но признанных судом недееспособными. Договоры в этом случае от имени недееспособных заключают их опекуны.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет (кроме тех из них, кто приобрел дееспособность в полном объеме, например, вступив в брак) вправе заключать трудовые договоры с работниками в качестве работодателей при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Во всех перечисленных случаях, когда в заключении трудового договора участвуют законные представители физических лиц, выступающие в качестве работодателей (родители, опекуны, попечители), они несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Таким образом, работодатели - физические лица - это физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей; физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Работодатель - физическое лицо оформляет трудовой договор с работником в письменной форме, и должен:

- зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;
- вносить страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Заключение

Субъекты трудового права - это участники трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, входящих в предмет данной отрасли, которые в

соответствии с требованиями законодательства способны совершать действия, порождающие правовые последствия.

Работодатель является стороной трудового правоотношения. Работодатель предоставляет работу, организует труд и управляет трудом. Он обладает определенными правами и обязанностями, которые связаны с правами и обязанностями работника. Так, правам одной стороны (работника) соответствуют обязанности другой стороны (работодателя), и наоборот.

В данной курсовой работе были решены поставленные задачи и достигнуты цели работы. Были исследованы трудовая правосубъектность работодателя, правовая природа личности работодателя, как участника трудовых правоотношений, осуществлен теоретический анализ особенностей разных видов работодателя. Подробно рассмотрен правовой статус, включая основные права и обязанности работодателя.

Работодатели подразделяются действующим законодательством на определенные виды, которые имеют свои правовые особенности.

Работодатель - это физическое либо юридическое лицо (организация), обладающие трудовой правосубъектностью и работодательской правоспособностью, а также иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры. Правоспособность работодателя заключается в способности заключать с гражданами трудовые договоры.

Трудовая работодателская правосубъектность организаций возникает или одновременно, или несколько позднее их гражданской, так как надо не только быть зарегистрированным, но и иметь фонд оплаты труда, определить численность рабочих и штаты служащих. Правовой статус работодателя - физического лица связан с выполнением дополнительных обязанностей. В соответствии со ст. 303 ТК РФ работодатель - физическое лицо обязан:

- 1) оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;
- 2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, предусмотренных федеральными законами;

3) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Не всегда работодатель может быть юридическим лицом. Так, филиал, например, организации может им и не быть, но иметь трудовую правосубъектность, право принимать и увольнять работников

Список литературы

I. Нормативные правовые акты

1. Основы законодательства РФ о нотариате: утв. ФЗ РФ 11.02.1993 N 4462-1 (ред. от 19.07.2009) // Рос.газ. от 13.03.1993. № 49.
2. Гражданский кодекс РФ (часть первая): Федеральный закон от 30.11.1994 г. № 51 "Собрание РФ", 05.12.1994, N 32, ст. 3301
3. О сельскохозяйственной кооперации: ФЗ от 08.12.1995 № 193-ФЗ (ред. от 19.07.2009) // СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4870.
4. Об акционерных обществах: ФЗ от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 27.12.2009) // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.
5. Уголовный кодекс РФ: Федеральный закон от 13.06.1996г №63 (в ред. от 04.05.2011)//Российская газета.-1996.- №113.
6. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001г № 197 (в ред. от 29.12.2010) // Российская газета.-2001.- №256.
7. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных предприятий»// СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.
8. Об адвокатской деятельности и адвокатуре: ФЗ от 31.05.2002 №63-ФЗ (ред. от 23.07.2008)// СЗ РФ. 2002. №23. Ст.2102.