**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc195610191)

[Глава 1. Общая характеристика субъектов трудового права 4](#_Toc195610192)

[1.1. Особенности и понятие субъектов трудового права 4](#_Toc195610193)

[1.2. Классификация субъектов трудового права 5](#_Toc195610194)

[Глава 2. Работодатель как субъект трудового права 8](#_Toc195610195)

[2.1. Понятие «работодатель» в трудовом праве 8](#_Toc195610196)

[2.2. Обязанности работодателя как субъекта трудового права 10](#_Toc195610197)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 17](#_Toc195610198)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 18](#_Toc195610199)

# ВВЕДЕНИЕ

«Работодатель как субъект трудового права» - одна из важных и актуальных тем на сегодняшний день.

Тема работы актуальна потому, что реализация норм права в конкретные отношения и превращение отношений в правоотношения благодаря такой реализации происходит через деятельность лиц, способных совершать действия, порождающие правовые последствия. В связи, с чем отношения, в том числе входящие в предмет трудового права, возникают между конкретными лицами. Превращение этих отношений в правоотношения связано с наличием у этих лиц способности совершать юридически значимые действия. Такие лица и являются субъектами трудового права, то есть участниками трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Говоря о субъектах трудового права, следует помнить, что традиционный перечень является далеко не исчерпывающим. 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.

Актуальность исследования определила цель работы:

Целью работы является рассмотрение работодателя как субъекта трудового права.

Для достижения цели необходимо решить ряд важных задач:

1. Изучить литературу по проблеме исследования.
2. На основе теоретического анализа изучения проблемы систематизировать знания о субъектах трудового права.
3. Рассмотреть сущность и специфику работодателя как субъекта трудового права.
4. Систематизировать и обобщить существующие в специальной литературе, научные подходы к данной проблеме.

Для раскрытия поставленной темы определена следующая структура: работа состоит из введения, двух глав и заключения. Названия глав отображают ее содержание.

# Глава 1. Общая характеристика субъектов трудового права

# 1.1. Особенности и понятие субъектов трудового права

Следовательно, 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.

Традиционно к числу субъектов трудового права относят работодателя, работника, профсоюз, трудовой коллектив. В ТК РФ такой субъект трудового права, как трудовой коллектив, не фигурирует. Закон СССР "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями" от 17 июня 1983 года в части регламентации порядка и форм осуществления полномочий трудовыми коллективами вступает в противоречие с ТК РФ, поскольку в Кодексе такой порядок и формы не прописаны. Из чего следует, что названный Закон не должен применяться, как вступающий в противоречие с ТК РФ. Исключение упоминания о трудовом коллективе из ТК РФ не позволяет признать трудовой коллектив субъектом трудового права. Хотя трудовой коллектив может совершать отдельные действия, имеющие правовое значение. Например, формировать коллективные требования по коллективному трудовому спору, поручать ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора профсоюзу, который не объединяет большинства работников организации. Однако указанные действия порождают правовые последствия не для трудового коллектива, а для профсоюза и работников организации[[1]](#footnote-1). Поэтому следует признать, что совершаемые трудовым коллективом отдельные действия юридического характера непосредственно для трудового коллектива правовых последствий не влекут. В силу чего трудовой коллектив и при совершении таких действий не может быть признан субъектом трудового права. Таким образом, одним из юридически значимых обстоятельств, позволяющих определять субъектов трудового права, является способность совершения ими действий, порождающих правовые последствия для них самих, а не для других участников отношений.

# 1.2. Классификация субъектов трудового права

Субъекты трудового права могут быть классифицированы, исходя из того, участниками каких конкретно отношений, входящих в предмет данной отрасли, они могут выступать.

В отношениях по организации труда и управлению трудом в качестве субъектов могут выступать представители работодателя, имеющие полномочия по изданию правовых и (или) правоприменительных актов. Участниками этих отношений выступают работники организации и в ряде случаев их полномочные представители в лице профсоюзов, когда управленческие решения принимаются с учетом мнения профсоюза. Таким образом, в отношениях по организации труда и управлению трудом субъектами выступают полномочные представители работодателя, работники и в отдельных, предусмотренных законодательством случаях их полномочные представители.

В отношениях по трудоустройству участниками являются гражданин, ищущий работу, и работодатель, к которому трудоустраивается гражданин. Участником этих отношений может выступать и служба занятости, направившая гражданина для трудоустройства к конкретному работодателю. Учебные заведения, осуществляющие подготовку кадров для трудоустройства у конкретного работодателя, также могут стать участниками данного вида отношений при направлении выпускника для трудоустройства к конкретному работодателю. Следовательно, участниками этих отношений являются гражданин, ищущий работу, конкретный работодатель, а в ряде случаев службы занятости и учебное заведение, направившие гражданина для трудоустройства к конкретному работодателю.

В отношениях по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации субъектами выступают работодатель, осуществляющий обучение работника, и работник, проходящий данное обучение. Субъектом этих отношений также может стать учебное заведение, осуществляющее подготовку кадров для конкретного работодателя.

В отношениях по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений субъектами выступают полномочные представители работодателей и работников, а также органов федеральной и региональной государственной власти, органы местного самоуправления, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в частности Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

В отношениях по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства субъектами являются представители работодателя, имеющие полномочия по установлению условий труда и применению трудового законодательства, и представители работников, которые на основании норм трудового права полномочны участвовать в принятии решений по установлению условий труда и применению норм трудового права[[2]](#footnote-2).

В отношениях по материальной ответственности субъектами становятся работодатель, гражданин, состоящий или состоявший с ним в трудовых отношениях, а также соответствующий орган Фонда социального страхования РФ, выступающий в качестве страховщика жизни и здоровья работников.

В отношениях по надзору за соблюдением трудового законодательства субъектами являются органы государственного контроля, состоящие в ведении профсоюзов инспекции труда, работодатель и его полномочные представители, применяющие трудовое законодательство, граждане, состоящие или состоявшие в трудовых отношениях с работодателем.

В отношениях по разрешению индивидуальных трудовых споров субъектами выступают гражданин, состоявший или состоящий в трудовых отношениях, работодатель, КТС, мировые судьи, районный (городской) суд, другие суды общей юрисдикции.

В отношениях по урегулированию коллективных трудовых споров субъектами являются полномочные представители работников и работодателей, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник, служба по урегулированию коллективных трудовых споров, а также суд, рассматривающий заявление о признании забастовки незаконной.

Перечисленные субъекты трудового права могут быть классифицированы и по другим критериям, например, на физических и юридических лиц, а также участников отношений, входящих в предмет трудового права, которые не обладают статусом юридического или физического лица. Однако главным правовым критерием, определяющим субъектов трудового права, является их участие в трудовых и иных отношениях, составляющих предмет трудового права. Благодаря деятельности субъектов трудового права, то есть их участию в названных отношениях, и происходит реализация норм трудового права. Следовательно, переход источников трудового права от формального к материальному выражению осуществляется через деятельность субъектов трудового права, вступающих в отношения, составляющие предмет данной отрасли.

# Глава 2. Работодатель как субъект трудового права

# 2.1. Понятие «работодатель» в трудовом праве

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[[3]](#footnote-3):

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.

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. Одновременно может быть решен вопрос о дисциплинарной ответственности руководителя структурного подразделения, который не выполнил обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником, фактически допущенным к выполнению трудовой функции. Таким образом, правосубъектность работодателя возникает именно у юридического или физического лица, в интересах которого состоялся фактический допуск к работе. Данное обстоятельство имеет правовое значение при решении вопроса о возникновении правосубъектности у работодателя.

В настоящее время появились организации, выполняющие посреднические услуги по оформлению трудовых отношений с работодателем. Причем на посреднические фирмы, осуществляющие лишь функцию по подбору кадров, пытаются переложить обязанности работодателя. Однако и в этом случае правосубъектность работодателя возникает у лиц, в интересах которых выполняется работа по определенной трудовой функции. В рассматриваемой ситуации указанные фирмы выполняют роль представителя работодателя, с ведома или по поручению которого и происходит фактический допуск работника к выполнению трудовой функции, что в силу ст. 67 ТК РФ влечет возникновение правосубъектности у лица, в интересах которого состоялся допуск к работе. Следовательно, выполнение трудовой функции в интересах работодателя является обстоятельством, доказанность которого позволяет сделать вывод о возникновении трудовых отношений с работником, который допущен к работе с ведома или по поручению представителей работодателя. Факт такого допуска презюмируется, если работник отработал в интересах работодателя в течение одного рабочего дня, поскольку представители работодателя обязаны вести учет рабочего времени ежедневно. В связи с чем после одного рабочего дня лицо, пользующееся правом приема на работу, должно обладать информацией о допущенном к работе. Отсутствие подобной информации означает, что лица, отвечающие за учет рабочего времени, ненадлежащим образом выполнили свои трудовые обязанности. Но при этом работник, фактически допущенный к работе, не может нести бремя неблагоприятных последствий за ненадлежащее исполнение ведущим учет рабочего времени своих служебных обязанностей. Поэтому у полномочных представителей работодателя возникает обязанность по заключению трудового договора в письменной форме с фактически допущенным к работе.

# 2.2. Обязанности работодателя как субъекта трудового права

Правовой статус работодателя-физического лица связан с выполнением дополнительных обязанностей. В соответствии со ст. 303 ТК РФ работодатель-физическое лицо обязан[[4]](#footnote-4):

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.

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.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Указанные правомочия работодатель вправе реализовывать исключительно с учетом и в соответствии с императивными требованиями ТК РФ, иных законодательных актов.

Перейдем к рассмотрению обязанностей работодателя. К ним отнесены следующие обязанности[[5]](#footnote-5):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, 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;

- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению 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, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами[[6]](#footnote-6).

К примеру, мировой судья Правобережного округа г. Иркутска рассмотрел дело об отмене дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. В процессе судебного разбирательства суд оценил представленные доказательства, исходя из норм, содержащихся в Трудовом кодексе РФ: ст. 189 (обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения трудовой дисциплины) и ст. 192 (ответственность работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение при наличии его вины). В итоге суд установил, что ответчиком не была доказана вина истца в неисполнении им должностных обязанностей, не установлена причинная связь между проступком и вредными последствиями. Вместе с тем, судом не была установлена причинно-следственная связь между изданием работодателем приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности и фактом нравственных и физических страданий (заболеванием) истца.

Размер компенсации зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины ответчика в каждом конкретном случае, иных заслуживающих внимания обстоятельств, и не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других материальных требований. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий (П. 8. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».). В данном конкретном случае истец находился на диспансерном учете у невропатолога в связи с основным заболеванием опорно-двигательного аппарата, представленные больничные листы выданы в связи с общими заболеваниями. Судом не была установлена причинная связь между действием (бездействием) ответчика и ухудшением здоровья истца, поэтому требование о компенсации морального вреда удовлетворению не подлежит.

Не менее интересной представляется ситуация, рассмотренная мировым судьей г. Иркутска о взыскании задолженности по заработной плате. Истец ссылался на неполно произведенный расчет по заработной плате, задержку выдачи трудовой книжки, в связи с чем истцу было отказано в трудоустройстве на других предприятиях, а также этими действиями ему был причинен моральный вред. Ответчик признал долг в части задолженности по начисленной, но не выплаченной заработной плате. В ходе судебного разбирательства было установлено, что заработная плата первоначально была не выплачена в связи с временными финансовыми трудностями, в дальнейшем эта сумма была депонирована на счете как невостребованная, так как истец сам не обращался за зарплатой. Задержка выдачи трудовой книжки произошла на три дня в связи с изменением записи по просьбе истца. Также было установлено, что истец работал в старательской артели, имел иные доходы. Исходя из установленных фактов, суд пришел к выводу, что ответчиком не были нарушены права истца. Таким образом, суд обоснованно отказал во взыскании морального вреда истцу. Однако, на наш взгляд, при этом суд неверно сослался на обязательность применения ст. 151 ГК РФ, поскольку в связи с принятием Трудового кодекса РФ, возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возможно без указания на конкретные виды правонарушений (ст. 237 Трудового кодекса РФ).

Другой пример. По иску о взыскании районного коэффициента и процентной надбавки к выходному пособию, истец просил суд применить нормы Закона РСФСР от 24 октября 1991 г. № 1799-I «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» с целью индексирования требуемой суммы. Однако ответчик возражал, акцентируя внимание на то, что вступивший в силу 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс РФ содержит «…специальную норму права об индексации денежных выплат, имеющих статус оплаты за труд, поэтому применению подлежит изданный позднее и содержащий специальную норму права Трудовой кодекс РФ. Кроме того, индексация заработной платы в организациях, финансируемых не из бюджета, производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации (ст. 134 Трудового кодекса РФ). К специальным нормам ответственности работодателя, при отсутствии в коллективных и индивидуальных трудовых договорах правил индексации, можно отнести статью 236 Трудового кодекса РФ. В ней установлено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно».

Необходимо также учитывать, что суд, принимая решения по выплате процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы, отпуска, других выплат, может учитывать отсутствие или наличие вины работодателя в нарушении сроков выплаты[[7]](#footnote-7).

В судебной практике нередки ситуации, когда необходимо установление не только вида правоотношения для правильного применения норм (к примеру, гражданско-правовое или трудовое), но и вообще наличие правовых связей между спорящими субъектами. Установлению вида правоотношений Пленум Верховного Суда РФ уделил немало внимания в последних постановлениях. Так, например, 20 ноября 2003 г. принято Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» № 17, в соответствии с которым дела об оспаривании генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ и т. п., заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций (собственников имущества организаций, уполномоченных собственниками лиц (органов)) об освобождении их от занимаемых должностей рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе.

Вопрос о том, является ли возникший между субъектами спор трудовым, судам необходимо решать на основании ст. 381 Трудового кодекса РФ, согласно которой индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров (См. подробнее: П. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. № 2 «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (текст постановления опубликован в «Российской газете» от 25 января 2003 г. № 15).

Как известно, юридические лица освобождены от обязанности регистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления. Работодатель-физическое лицо обязан провести такую регистрацию в органе местного самоуправления по своему месту жительства. Однако невыполнение данной обязанности не может служить основанием для отказа в предоставлении установленных трудовым законодательством льгот лицам, выполняющим трудовую функцию в интересах физического лица, например в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Факт работы у работодателя-физического лица может быть подтвержден не только письменными доказательствами, в частности, письменным трудовым договором, документами о получении заработной платы, но и свидетельскими показаниями. В подобной ситуации свидетельские показания являются допустимым доказательством (см.: Бюллетень Верховного Суда РФ, 2002 г., N 6, с. 22-23).

В качестве работодателя-физического лица могут выступать лица, достигшие возраста 18 лет либо признанные в установленном порядке эмансипированными. Данное правило вытекает из содержания ст. 26-27 ГК РФ, определяющих возникновение дееспособности и деликтоспособности физических лиц. Отсутствие правосубъектности у физического лица не позволяет признать его субъектом трудовых отношений, в частности работодателем, так как дееспособность и деликтоспособность являются элементами его правового статуса. Для возникновения правосубъектности работодателя у физического лица установлены более строгие требования, чем для возникновения у человека и гражданина правосубъектности работника. Данные требования обусловлены тем, что работодатель призван организовать процесс труда работника и обеспечить его безопасность. За свои действия, которые нарушают трудовые права работников, работодатель должен нести установленную законодательством ответственность, то есть обладать полной деликтоспособностью. Деликтоспособностью в полном объеме обладают лица, достигшие возраста 18 лет либо признанные эмансипированными. После достижения указанного возраста или установления эмансипации физические лица могут обладать статусом работодателя. Тогда как правовой статус работника может быть приобретен и лицом в возрасте от 14 до 18 лет. Выполнение трудовой функции работника возможно и в том случае, когда физическое лицо не обладает в полном объеме деликтоспособностью, так как работник не несет ответственность за организацию и безопасность труда других лиц.

Невыполнение работодателем-физическим лицом обязанности по обязательному страхованию работников не должно влечь для них неблагоприятных последствий. При установлении факта трудовых отношений органом по рассмотрению трудовых споров у работодателя-физического лица возникает обязанность по уплате страховых взносов за весь период трудовой деятельности работника.

В свою очередь наличие решения о взыскании с работодателя-физического лица страховых взносов является основанием для включения в страховой стаж работника периода, за который взысканы указанные взносы.

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. В соответствии с п. 2 ст. 29 ГПК РФ трудовые споры, вытекающие из деятельности филиала, представительства, иного структурного подразделения, могут рассматриваться в суде по месту их нахождения[[8]](#footnote-8). Таким образом, 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. При этом следует признать, что структурное подразделение, руководитель которого является полномочным представителем организации в трудовых отношениях, обладает всеми элементами правового статуса работодателя.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог работы можно сделать следующие выводы:

1. 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.

2. Работодатель – это 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. Выполнение трудовой функции в интересах работодателя является обстоятельством, доказанность которого позволяет сделать вывод о возникновении трудовых отношений с работником, который допущен к работе с ведома или по поручению представителей работодателя.

3. 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.

Таким образом, руководители структурных подразделений, наделенные правом приема и увольнения работников, могут выступать в качестве представителя ответчика в суде.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации 1993 г. // Российская Газета, 25 декабря 1993.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации (по состоянию на 29.12.2004г.)
3. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. – М.: изд-во Эксмо, 2005.
4. Большой словарь русского языка. Т.II. – М.: Русский язык. – 1986.
5. Васецкий Н.А., Краснов Ю.К. Российское законодательство на совре­менном этапе. Государственная Дума в формировании правового про­странства России (1994-2003) - Издание Государственной Думы РФ. - М.: 2003.
6. Голенко Е.Н. Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий. – М.: "За права военнослужащих", 2004 г.
7. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Россий­ской Федерации. - М.: Дело, 2003.
8. Даль В.И.. Толковый словарь. – М.: 1991.
9. Казанцев В.И. Трудовое право. Учебник. – М.: Академия. 2005
10. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - М.: Юстицинформ, 2005г.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова - М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2006.
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. - "Норма", 2006 г.
13. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Ком­ментарий к Трудовому Кодексу РФ. - Спарк, 2007 г.
14. Крапивин О.Н., Власов В.И. Права и обязанности работодателя - М., 2004. - С.77-78.
15. Куренной А.М. Трудовое право России. Учебник – М.: Юристъ. 2004
16. Миронов В.И. Трудовое право России. – М. 2005
17. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. - ООО "Журнал "Управление персоналом", 2004 г.
18. Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник. - М.: ООО «МЦФЭР», 2004.
19. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. - 2005. - №12. С. 14
20. Трудовое право. Учебник. Изд-е второе. Под ред. О.В. Смирнова. – М.Проспект. – 2007.
21. Трудовое право: учебник/Под общ. ред. С.П. Маврина. – М.: Высшее образование. 2005
22. Чиканова Л.А. Трудовой договор // Трудовое право. - 2004. - №4-5.
23. Юридический словарь. Том 2. (О-Я). – М. Государственное издатель­ство юридической литературы. – 2006.

1. Трудовое право: учебник/Под общ. ред. С.П. Маврина. – М.: Высшее образование. 2005. С. 156 [↑](#footnote-ref-1)
2. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Ком­ментарий к трудовому Кодексу РФ. - Спарк, 2007 г. С. 63 [↑](#footnote-ref-2)
3. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. - ООО "Журнал "Управление персоналом", 2004 г. С. 109 [↑](#footnote-ref-3)
4. Казанцев В.И. Трудовое право. Учебник. – М.: Академия. 2005. С. 225 [↑](#footnote-ref-4)
5. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. - 2005. - №12. С. 14 [↑](#footnote-ref-5)
6. Крапивин О.Н., Власов В.И. Права и обязанности работодателя - М., 2004. - С.77-78. [↑](#footnote-ref-6)
7. Голенко Е.Н. Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий. – М.: "За права военнослужащих", 2004 г. С. 102 [↑](#footnote-ref-7)
8. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - М.: Юстицинформ, 2005г. С. 257 [↑](#footnote-ref-8)