**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**"РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА"**

**Введение**

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.

Актуальность выбранной темы настоящей научной работы заключается, прежде всего в том, что, именно работодатель является тем субъектом в трудовых правоотношениях, который их инициирует. Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. был введен в действие с 01 февраля 2002 г. Однако, развитие трудового права на этои не прекратилось. В 2006 году в трудовое законодательство были внесены ряд изменений и дополнений, которые также проанализированы автором в настоящей научной работе.

Целью настоящей научной работы является ознакомление с правовой природой личности работодателя, как участника трудовых правоотношений, комплексный теоретико-правовой анализ особенностей работодателя как субъекта правовых отношений.

Достижение указанной цели потребовало решение в процессе исследования следующих задач:

– анализ теоретических и правовых аспектов работодателя, как субъекта трудового права, определение содержания и признаков понятия работодатель;

– на основе анализа и исследования действующего трудового законодательства Российской Федерации, определение основных принципов и закономерностей, а также правового статуса и правосубъектности работодателя;

– рассмотрение видов работодателей;

– подробный анализ вопроса о правах и обязанностях работодателя – физического лица и работодателя, реализующего свои права и обязанности через органы управления, а также работодателя – иного субъекта, наделенного правом заключать трудовые договоры.

В основу работы легли методы системного анализа источников трудового права, специализированных источников и литературы российских авторов, а также открытых источников электронных ресурсов справочно-правовой системы КонсультантПлюс. ВерсияПроф.

**1. Понятие и содержание правосубъектности работодателя**

**1.1 Общее определение правосубъектности работодателя**

Понятие правосубъектность хорошо изучено как в общей теории права, так и в науке трудового права.

Общая теория права подразделяет правосубъектность на два вида: на общую отраслевую и специальную. Общая правосубъектность заключается в способности лица в рамках данной правовой и политической системы быть субъектом права вообще. Отраслевая правосубъектность определяется как способность лица быть участником правоотношений той или иной отрасли права. Специальная правосубъектность характеризует лицо как потенциального обладателя специфического набора прав и обязанностей, поэтому сфера ее реализации ограничивается определенным кругом правоотношений в рамках конкретной отрасли права, например трудовое право.

Отраслевая правосубъектность соотносится с общей как часть с целым. Их сущность их однородна – это признанная государством возможность вступать в правоотношения[[1]](#footnote-1). Однако, следует отметить, что обладание трудовой правосубъектностью означает признанную государством возможность вступать именно в трудовое правоотношение.

Трудовая правосубъектность – это явление особого рода, оно предшествует возникновению любых прав и обязанностей и их связи в правоотношении. Правосубъектность предшествует правоотношению не только логически, но и фактически. Приобретают права собственности, вступают в правоотношения, в том числе трудовые, граждане – субъекты права. Нужно быть субъектом трудового права, чтобы затем приобрести конкретные трудовые права и стать субъектом трудовых правоотношений.

В связи с установлением в законодательстве нескольких видов работодателей наука трудового права разделяет вопросы, связанные с работодательской правосубъектностью юридических лиц и иных субъектов трудового права, и вопросы, связанные с работодательской правосубъектностью работодателей – физических лиц.

Автор считает необходимым для начала рассмотреть общие для всех видов работодателей предпосылки и условия возникновения правосубъектности в трудовом праве.

Наиболее общими предпосылками возникновения работодательской правосубъектности является наличие имущественных и организационных условий для вступления в трудовое правоотношение. Юристы, чаще всего называют их материальными и формальными условиями возникновения правосубъектности[[2]](#footnote-2).

Материальными и (или) имущественными предпосылками возникновения работодательской правосубъектности является наличие целей деятельности, для реализации которых приобретается имущество. Эта имущественная обособленность субъекта позволит ему не только распоряжаться имуществом в определенных целях, но и заключать трудовые договоры. Наличие имущества есть одно из важнейших условий возникновения работодательской правосубъектности, ибо его отсутствие не только не позволит работодателю иметь права и исполнять обязанности, вытекающие из факта возникновения трудового правоотношения, но и быть способным отвечать по обязательствам.

Кроме того, отсутствие цели деятельности делает бессмысленным само заключение трудовых договоров, а значит, является препятствием для заключения трудовых договоров[[3]](#footnote-3).

Наиболее значимым критерием работодательской правосубъектности выступает необходимость оплачивать труд работников. В связи с этим важнейшим критерием работодательской правосубъектности является наличие у любого работодателя (юридического или физического лица) фонда оплаты труда (денежных средств в отношении физического лица) для выплаты заработной платы. При этом риски, связанные с деятельностью работодателя, не могут быть возложены на работников. Заключая трудовые договоры, работодатель должен иметь в виду, что трудовое отношение носит возмездный характер и именно работодатель обязан оплатить труд работников. Соответственно, он должен быть платежеспособным и иметь определенный минимум имущества, обеспечивающего оплату труда.

Формальное признание государством работодательской правосубъектности организаций связывается с моментом регистрации организации в качестве юридического лица, с моментом утверждения устава организации или с моментом заключения трудового договора. Для работодателей – физических лиц способность обладать работодательской правосубъектностью связывается с наличием трудовых договоров и регистрацией в качестве индивидуального предпринимателя.

Исходя из этого, следует сделать вывод, что для того, чтобы возникла работодательская правосубъектность, необходимо обладать правами и вступить в трудовое правоотношение.

**1.2 Содержание правосубъектности работодателя**

правосубъектность работодатель трудовой договор

В содержание правосубъектности работодателя включаются его права и обязанности установленные законами Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений.

Рассмотрение перечня прав и обязанностей работодателя является необходимым для формирования точного представления о содержании его правосубъектности. 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.

Статья 22 ТК РФ содержит перечень основных прав и обязанностей работодателя как стороны в трудовых правоотношениях. К таким правам и обязанностям законодатель относит следующие:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, 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;

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 настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

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 настоящим Кодексом, 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 настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Автор считает необходимым ещё раз подчеркнуть, что ст. 22 ТК РФ содержит лишь основные права и обязанности работодателя. Помимо этого другими законоами и подзаконными актами для работодателей могут устанавливаться определнные права или обязанности. Так например, работодатель обязан обеспечивать безопасные условия и охрану труда в организации.

Дополнительные права и обязанности работодателя могут быть установлеены также и другими статьями Трудового кодекса РФ. В соответствии со ст. 212 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников; соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации; в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований); недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний; информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет в установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда; беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

Также работодатель обязан соблюдать правила работы с персональными данными работника[[4]](#footnote-4) (статья 88 Трудового кодекса 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.

Таким образом, анализируя действующее законодательство, автор пришел к выводу, что обязанностей на работодателя возложено на порядок больше, чем имеющихся у него прав. Это связано 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[[5]](#footnote-5).

**2. Виды работодателей**

**2.1 Виды работодателей и особенности их правовой личности**

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.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель).

Ч. 3 ст. 20 ТК РФ на стороне работодателя называет физическое лицо либо юридическое лицо (организацию).

Однако, помимо этого в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами.

Под иным субъектом, наделенным правом заключать трудовые договоры понимают филиалы, представительства и другие обособленные структурные подразделения юридического лица, руководители которых наделяются самостоятельным правом заключать трудовые договоры. В частности, такое право руководителей филиалов и представительств вытекает из ФЗ РФ «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной ответственностью»[[6]](#footnote-6).

Согласно ч. 4 ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с их работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Таким образом, филиал, представительство или другое обособленное подразделение рассматривается как самостоятельная организация, то есть как работодатель.

Наряду с юридическим лицом (организацией) субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя может выступать и физическое лицо.

Это гражданин, занимающийся с момента государственной регистрации индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица.

Ст. 303 (регулирующая особенности трудовых правоотношений в участием работодателей – физических лиц) предусматривает и некоторые дополнительные требования, учитывая особый состав участников данных отношений.

Прежде всего, в ней акцент делается на то, что работа, определенная договором, не должна быть запрещена законом. Закон не определяет характер выполняемых работ, в договоре могут устанавливаться любые, не запрещенные законом, работы.

Помимо тех существенных условий трудового договора, которые определены ст. 57 ТК РФ, в письменный трудовой договор с работодателем – физическим лицом в обязательном порядке должны включаться все иные условия, которые являются существенными для работника и работодателя.

В частности, должны быть определены: продолжительность рабочего времени, режим работы и отдыха, условия оплаты труда, основания прекращения трудового договора, срок предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплаты выходного пособия и др.

В некоторых случаях в качестве работодателя может выступить и отдельный гражданин, приглашающий на работу другого гражданина в качестве домашней работницы, шофера, садовника и т.п., для использования их труда только в интересах личного (потребительского) хозяйства без извлечения прибыли.

Трудовая правоспособность и дееспособность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей заключается в признании за ними права предоставлять гражданам работу.[[7]](#footnote-7)

Эту правоспособность именуется «работодательской правоспособностью», понимая в данном случае под «работой» предоставляемую работнику занятость выполнением обусловленной трудовой функции при установленном внутреннем трудовом распорядке с оплатой труда и его охраной.

Трудовая правоспособность юридического лица, в отличие от трудовой правосубъектности гражданина (физического лица), является специальной[[8]](#footnote-8).

По своему содержанию трудовая правоспособность организации (юридического лица) должна соответствовать определяемым в ее уставе целям и задачам деятельности.

Соответственно различию целей и задач деятельности тех или иных организаций (юридических лиц), а следовательно и их организационно-правовой формы, различаются содержание и объем трудовой правоспособности у разных организаций.

Например, хотя структура и штаты юридического лица в такой организационно-правовой форме, как унитарное предприятие (основанное на праве оперативного управления), утверждаются им самим, фонд оплаты труда и лимит численности устанавливаются вышестоящим органом.

И лишь в пределах данного лимита численности, фонда оплаты труда они вправе принимать на работу граждан.

А для юридических лиц – организаций бюджетной сферы государством предусматриваются и размеры оплаты труда работников на основе Единой тарифной сетки.

Однако для большинства юридических лиц (организаций иной организационно-правовой формы) характерно значительное расширение рамок их трудовой правоспособности.

Они самостоятельны в определении численности работников, сами утверждают вид и систему оплаты труда, структуру и органы управления, планируют необходимые затраты и т.п.

Кроме того, они заключают трудовые договоры с теми гражданами и в том количестве, которые им необходимы для выполнения уставных задач организаций.

Трудовая правоспособность определяется двумя критериями: оперативным (организационным) и имущественным[[9]](#footnote-9).

Оперативный (организационный) критерий характеризует способность организации к осуществлению приема и увольнения работников, организации их труда, созданию всех необходимых условий труда, обеспечению мер социальной защиты, соблюдению трудовых прав работников и др.

Имущественный критерий определяет возможность распоряжаться денежными средствами (фондом оплаты труда, иными соответствующими фондами), рассчитываться с работниками за труд, премировать их, предоставлять иные льготы, связанные с материальным обеспечением.

Признаки, определяющие трудовую правоспособность организаций, весьма сходны с их признаками как юридических лиц – субъектов гражданского права.

Трудовую правоспособность приобретают все организации, которые признаются действующим законодательством юридическими лицами. Организация будет лишь тогда субъектом трудового права, когда будет зарегистрирована как работодатель и будет иметь право заключать трудовые договора.

В то же время работодателем может выступать любая организация – юридическое лицо, которое считается созданным с момента его государственной регистрации. То есть с момента государственной регистрации организация приобретает трудовую правоспособность, а равно и трудовую правосубъектность.

Для физических лиц их трудовая правосубъектность как работодателей наступает после регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, а в некоторых случаях в качестве работодателя может выступить отдельный гражданин, приглашающий на работу другого гражданина для выполнения определенных работ и услуг (в качестве домработницы, шофера и т.п.), данная его деятельность не ставит цели получить прибыль.

Таким образом, действующее трудовое право различает несколько видов работодателей, одна устанавливает для них одинаковые условия приобретения трудовой правоспособности.

Ниже автором будут более подробно рассмотрены виды работодателей, признаваемые действующим трудовым законодательством в качестве таковых.

**2.2 Работодатель – физическое лицо**

Развитие рыночной экономики и индивидуального предпринимательства в России способствовало тому, что работодатели – физические лица стали очень распространенным явлением. Данные субъекты организуют производственную деятельность в самых различных сферах – транспорт, торговля, бытовое обслуживание, здравоохранение, образование и др. При этом деятельность, как правило, базируется на трудовых отношениях, под которыми следует понимать отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором[[10]](#footnote-10).

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» законодатель фактически уравнял правовой статус физических лиц – работодателей и юридических лиц (организаций). В частности, физические лица – работодатели наделены правом локального нормотворчества и правом ведения трудовых книжек на работников, заключивших с ними трудовой договор, что значительно расширяет их полномочия и возможности при участии в трудовых отношениях. Кроме того, индивидуальные предприниматели и работодатели – субъекты малого предпринимательства лишены права заключать с работником трудовой договор по соглашению сторон на определенный ограниченный срок до 5 лет, если общее количество работников превышает 35 человек, а при осуществлении деятельности в сфере розничной торговли и бытового обслуживания указанные категории работодателей могут заключать срочные трудовые договоры, если количество работников не превышает 20 человек[[11]](#footnote-11).

Таким образом, работодатель – физическое лицо – это субъект трудового правоотношения, имеющий реальную возможность для вступления в трудовые правоотношения с физическими лицами на основе заключаемых с ними трудовых договоров о личном выполнении трудовой функции по определенной профессии, специальности, должности и с учетом квалификации за установленную соглашением сторон оплату труда.

Так под работодателем теперь понимается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Трудовой кодекс РФ содержит перечень условий, по которым физические лица признаются работодателями[[12]](#footnote-12):

1. 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 (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности – такие лица называются индивидуальными предпринимателями;
2. физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства – такие лица называются физическими лицами, не являющиеся индивидуальными предпринимателями);
3. заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

ФЗ от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ также существенно расширил и изменил ст. 20 ТК РФ, устанавливающую стороны трудовых отношений. В частности, впервые на законодательном уровне выделены категории физических лиц, которые могут выступать в качестве работодателей.

Данные категории разделены на две большие группы в зависимости от осуществления или неосуществления ими предпринимательской деятельности:

1) работодатели – индивидуальные предприниматели;

2) работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

К первой группе относятся: индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Автор считает необходимым подчеркнуть что если физические лица вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления соответствующей деятельности без государственной регистрации и (или) лицензирования, они не освобождаются от выполнения обязанностей работодателя. При этом не имеет значения тот факт, что работодатели – физические лица неправомерно осуществляют указанную деятельность в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования. Основополагающим является только фактическое вступление в трудовые отношения с работником.

Ко второй группе законодатель отнес физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В приведенной в ст. 20 ТК РФ классификации важным является тот факт, что впервые в РФ в трудовом законодательстве нормативно закреплены виды работодателей – физиических лиц и особо подчеркнуто, что работодатель – это субъект трудового правоотношения, реально вступивший в трудовые отношения с работником.

Однако деление физических лиц – работодателей, представленное в ст. 20 ТК РФ является не совсем точным. В частности, не все категории работодателей – физических лиц, обозначенных нормативно как работодатели – индиивидуальные предприниматели, ими фактически являются (нотариус, адвокат и иные лица, осуществляющие профессиональную деятельность). Кроме того, законодатель отдельно не выделил глав крестьянских (фермерских) хозяйств, чей правовой статус отличается определенной спецификой. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства как самостоятельный сельскохозяйственный товаропроизводитель, действующий на основе норм ГК РФ и специального Федерального закона от 11 июня 2003 г. №74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве», с момента государственной регистрации приобретает статус индивидуального предпринимателя. Но особенность его статуса, в отличие от индивидуального предпринимателя, заключается в том, что он своими действиями приобретает права и обязанности не для себя, а для крестьянского хозяйства, которое и несет ответственность своим имуществом. Оно формируется в соответствии с соглашением, достигнутым между членами хозяйства.

Глава фермерского хозяйства представляет собой идеальный образ работодателя – физического лица, поскольку он способен иметь соответствующие права и обязанности, т.е. обладает работодательской правоспособностью; уполномочен приобретать их своими действиями, т.е. является дееспособным; способен нести ответственность за ненадлежащее исполнение обязательств, так как гарантии предоставляет фермерское хозяйство[[13]](#footnote-13).

Трудовая правосубъектность работодателя – физического лица базируется на гражданской правосубъектности и фактически представляет собой признаваемую государством способность субъекта права выступать участником трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладать комплексом прав и обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и реализовывать их с учетом особенностей механизма правового регулирования труда в обществе[[14]](#footnote-14).

Работодатель – физическое лицо независимо от его разновидности несет все права и обязанности работодателя, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, так как все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**2.3 Работодатель – юридическое лицо (предприятие, организация)**

Трудовое право не дает определения, что следует понимать под юридическим лицом (организацией) как работодателем.

Автор полагает, что трудовое право понимает под юридическим лицом, такой же субъект правоотношений как и в гражданском праве. Таким образом, 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[[15]](#footnote-15).

Под организацией понимается 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[[16]](#footnote-16). Независимо от организационно-правовой формы любая организация как юридическое лицо может являться работодателем, если создает рабочие места и испытывает потребность в рабочей силе. Работник может осуществлять трудовую деятельность в ней на основе заключенного между работодателем и работником трудового договора.

Таким образом, организации (юридические лица), обладая трудовой правоспособностью (способностью заключать трудовой договор с физическими лицами) могут вступать в трудовое правоотношение в качестве работодателя с теми работниками, которые необходимы организации.

Все юридические лица в зависимости от цели их деятельности подразделяются на коммерческие организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, и некоммерческие организации, не имеющие извлечение прибыли в качестве основной уставной цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками.

Каждая организация, как коммерческая, так и некоммерческая, может быть работодателем с момента ее создания, под которым понимается момент ее государственной регистрации в качестве юридического лица в едином государственном реестре юридических лиц[[17]](#footnote-17).

Полномочия юридического лица как работодателя и стороны трудового договора осуществляет его руководитель как единоличный исполнительный орган, который в полном объеме исполняет функции органа управления юридического лица, реализует его права и обязанности, в том числе принимает на работу и увольняет с работы наемных работников, заключает и расторгает трудовые договоры с ними.

Юридические лица (организации) 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 правомочиями в сфере организационно-управленческой деятельности.

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

Собственнику имущества либо уполномоченному им органу принадлежит право назначать, избирать или иным образом осуществлять подбор руководителя организации.

В отличие от работодателя – физического лица, юридическое лицо в обязательном порядке должно иметь руководителя (директора, президента, управляющего и т.п.) Чтобы упорядочить складывающуюся практику и закрепить правовое положение лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа юридического лица и, соответственно, работодателя, Трудовой кодекс РФ ввел в обиход единый термин – руководитель организации.

Согласно ст. 273 ТК РФ руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Проанализировав ст. 273 ТК РФ, а также содержания ряда других статей Трудового кодекса РФ автором было выявлено, что трудовое законодательство рассматривает руководителя организации в двух неразрывно связанных аспектах: как работодателя и как работника.

Как работодатель, руководитель организации – это высшее должностное лицо юридического лица, начальник всех без исключения работников данной организации. Он наделен правом приема и увольнения всех работников организации, а также дисциплинарной властью в отношении них. Кроме того, функция руководителя организации включает в себя реализацию всех прав и обязанностей юридического лица – и не только в сфере трудовых отношений, но и в области гражданского оборота. Поэтому его деятельность регулируется не только нормами трудового права, но и гражданским законодательством[[18]](#footnote-18).

Но, занимая место работодателя в трудовом договоре с наемным работником, реализуя его функции по приему и увольнению работников, руководитель организации вместе с тем сам является наемным работником, работающим по трудовому договору. И в этом договоре, заключаемом руководителем организации с собственником ее имущества или с иным полномочным лицом, руководитель организации занимает сторону работника. Как работник, он выполняет предусмотренную заключенным с ним трудовым договором трудовую функцию, определяющую его права и обязанности, но уже не как руководителя организации, а как ее работника.

**2.4 Работодатель – иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры**

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.

Под иными субъектами, наделенными правом заключать трудовые договоры понимают представительства и филиалы юридического лица, государство в лице его органов исполнительной власти, общественные организации и профессиональные союзы[[19]](#footnote-19).

Работодательская правосубъектность каждого из перечисленных субъектов трудового права ограничена федеральным законом. Так, представительства и филиалы юридического лица реализуют работодательскую правосубъектность в пределах компетенции, которая установлена в положениях и выражена в доверенности, выданной главе представительства или филиала юридического лица.

Правосубъектность органов исполнительной власти ограничена не только их компетенцией, устанавливаемой государством, но и объемом финансирования.

Общественные организации и профессиональные союзы не имеют целей деятельности в виде извлечения прибыли от использования труда работников, скорее, наличие аппарата управления диктуется необходимостью и на практике такие организации, как правило, стараются минимизировать расходы на персонал.

Как уже было отмечено автором, в качестве иных работодателей могут выступать филиалы, представительства, другие структурные подразделения организаций, то есть юридических лиц, 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. 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 лицу, 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.

Хотя обособленное структурное подразделение организации – филиал или представительство, и имеет права работодателя, но они не являются работодателями по смыслу ст. 20 ТК РФ, поскольку они не наделены правами юридического лица. Руководитель филиала или представительства, безусловно наделен правом заключать трудовые договоры, однако он действует в только в рамках тех полномочий, которые ему предоставлены юридическим лицом, имеющим обособленное структурное подразделение, поскольку стороной трудового договора все равно остается работодатель – юридическое лицо[[20]](#footnote-20).

Основываясь на положениях ст. 20 ТК РФ, можно сделать вывод, что в качестве работодателя не может выступать обособленное структурное подразделение организации – филиал или представительство, поскольку оно не наделено правами юридического лица. Некоторые ученые разъясняют, что структурные подразделения, даже будучи обособленными, все же остаются подразделениями юридического лица. Это означает, что они не обладают правосубъектностью, а их руководители обладают лишь компетенцией, объем которой определяет юридическое лицо. Руководитель, при необходимости действуя по доверенности, ведет дело от имени юридического лица, в том числе открывает счета и заключает трудовые договоры[[21]](#footnote-21). В литературе высказана и другая точка зрения. Так, Т.Ю. Коршунова приводит доводы, свидетельствующие о том, что обособленное подразделение юридического лица должно обладать всеми правами и обязанностями работодателя[[22]](#footnote-22).

Автор отмечает, что в практической деятельности в настоящее время в выдаваемых руководителям обособленных структурных подразделений доверенностях практически полностью перечислен весь набор прав и обязанностей, связываемых с работодательской праводееспособностью.

**Заключение**

Работодатель, как и работник, является стороной 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, правам одной стороны (работника) соответствуют обязанности другой стороны (работодателя), и наоборот.

В данной научной работе автором были решены поставленные задачи и достигнуты цели работы. Автором исследованы трудовая правосубъектность работодателя, правовая природа личности работодателя, как участника трудовых правоотношений, осуществлен комплексный теоретико-правовой анализ особенностей разных видов работодателя как субъекта правовых отношений. Подробно рассмотрен правовой статус, включая основные права и обязанности работодателя, как субъекта трудовых правоотношений.

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

Работодатель – это организации любой формы собственности, то есть государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально (частно) предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью и в первую очередь обладающие работодательской правоспособностью. правоспособность работодателя заключается в способности заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам-сособственникам коллективного производства.

Трудовая работодательская правосубъектность организаций возникает или одновременно, или несколько позднее их гражданской, так как надо не только быть зарегистрированным (возникла гражданская их правосубъектность), но и иметь фонд оплаты труда, определить численность рабочих и штаты служащих.

Действующее трудовое законодательство к работодателям относит не только юридическим или физических лиц. Ими также могут быть филиалы и представительства юридического лица.

У бюджетных учреждений, организаций трудовая работодательская правосубъектность возникает с момента утверждения вышестоящим органом штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда.

**Список использованной литературы**

правосубъектность работодатель трудовой договор

1. Конституция Российской Федерации. // Российская газета. 1993. 25 дек.

Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая: федеральный закон РФ 30.11.1994 №51-ФЗ [электронный ресурс] // КонсультантПлюс. ВерсияПроф.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф.

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: федеральный закон от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф.

О крестьянском (фермерском) хозяйстве: федеральный закон от 11 июня 2003 г. №74-ФЗ [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф.

Об обществах с ограниченной ответственностью: федеральный закон от 08.02.1998 №14-ФЗ [электронный ресурс] // КонсультантПлюс. ВерсияПроф.

1. Зайкина А.Д. Российское трудовое право / А.Д. Зайкина. – М.: Норма. 2007. С. 97.
2. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория / О.Б. Зайцева – Оренбург. 2008. – 181 с.
3. Егоров Н.Д., Елисеев И.В. Гражданское право: учебник: в 3 т. Т. 1. – 6-е изд., перераб. и доп. / Н.Д. Егоров, И.В. Елисеев. – М.: ТК Велби. 2008. С. 231.
4. Зайцева О.Б. Права и обязанности работодателя – физического лица / О.Б. Зайцева // Законы России: опыт, анализ, практика. 2008. №3. С. 65.
5. Колобова С.В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. – М.: ЗАО Юстицинформ. 2005. С. 124.
6. Лушников А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 3. / А.М. Лушников. – М.: Проспект. 2008. С. 125.
7. Панин С.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / С.А. Панин. – М.: Витрэм, 2009. – 626 с.
8. Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права. Т. 1. / Е.Б. Хохлов. – СПб. 2006. С. 94.
9. Калинина О.В. Организации (работодатели) как субъекты трудового права / О.В. Калинина // Социальное и пенсионное право. 2009. №3. С. 35.

Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя / Т.Ю. Коршунова // Журнал российского права. 2009. №12. С. 28.

1. Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений / Т.Ю. Коршунова // Трудовое право. 2004. №4–5. С. 100.
2. Казакова Г.В. Проблемы правосубъектности работодателя: Автореф. дис…. канд. юрид. наук. СПб. 2009. С. 19.

Черных Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: Автореф. дис…. канд. юрид. наук. М. 2004. С. 14 – 15.

1. *См.* Коршунова Т. Ю. Правосубъектность работодателя / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 28. [↑](#footnote-ref-1)
2. *См.* Зайцева О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория / О. Б. Зайцева – Оренбург. 2008. – 181 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. *См.* Черных Н. В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М. 2004. С. 14 – 15. [↑](#footnote-ref-3)
4. *См.* Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статья 88 [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф . [↑](#footnote-ref-4)
5. *См.*Конституция Российской Федерации. Статья 37 // Российская газета. 1993. 25 дек. [↑](#footnote-ref-5)
6. *См.* Об обществах с ограниченной ответственностью: федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ. Статья 5 [электронный ресурс] // КонсультантПлюс. ВерсияПроф. [↑](#footnote-ref-6)
7. *См.* Лушников А. М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 3. / А. М. Лушников. – М. : Проспект. 2008. С. 125. [↑](#footnote-ref-7)
8. *См.* Зайкина А. Д. Российское трудовое право / А. Д. Зайкина. – М. : Норма. 2007. С. 97. [↑](#footnote-ref-8)
9. *См.* Зайкина А. Д. Российское трудовое право / А. Д. Зайкина. – М. : Норма. 2007. С. 98. [↑](#footnote-ref-9)
10. *См.* Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статья 15 [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф . [↑](#footnote-ref-10)
11. *См.* Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статья 59 [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф . [↑](#footnote-ref-11)
12. *См.* Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статья 20 [электронный ресурс] // Консультант Плюс. ВерсияПроф . [↑](#footnote-ref-12)
13. *См.* Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб. 2009. С. 19. [↑](#footnote-ref-13)
14. *См.* Зайцева О. Б.Права и обязанности работодателя – физического лица / О. Б. Зайцева // Законы России: опыт, анализ, практика. 2008. № 3. С. 65. [↑](#footnote-ref-14)
15. *См.* Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая: федеральный закон РФ 30.11.1994 № 51-ФЗ. Статья 48 [электронный ресурс] // КонсультантПлюс. ВерсияПроф. [↑](#footnote-ref-15)
16. *См.* Егоров Н. Д., Елисеев И. В. Гражданское право: учебник: в 3 т. Т. 1. – 6-е изд., перераб. и доп. / Н. Д. Егоров, И. В. Елисеев. – М. : ТК Велби. 2008. С. 231. [↑](#footnote-ref-16)
17. *См.* Калинина О. В. Организации (работодатели) как субъекты трудового права / О. В. Калинина // Социальное и пенсионное право. 2009. № 3. С. 35. [↑](#footnote-ref-17)
18. *См.* Колобова С. В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов / С. В. Колобова. – М. : ЗАО Юстицинформ. 2005. С. 124. [↑](#footnote-ref-18)
19. *См.* Т. Ю. Коршунова. Правосубъектность работодателя / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 43. [↑](#footnote-ref-19)
20. См. Панин С. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / С. А. Панин. – М. : Витрэм, 2009. – 56 с. [↑](#footnote-ref-20)
21. *См.* Хохлов Е. Б. Курс российского трудового права. Т. 1. / Е. Б. Хохлов. - СПб. 2006. С . 94. [↑](#footnote-ref-21)
22. *См.* Коршунова Т. Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений / Т. Ю. Коршунова //Трудовое право. 2004. № 4-5. С. 100. [↑](#footnote-ref-22)