Министерство образования и науки

Российской федерации

Сибирский федеральный университет

Юридический институт

**Работодатель как субъект трудового права**

Курсовая работа

Красноярск 2009

**Содержание**

Введение

Глава 1. Работодатель как субъект трудового права

2.1 Понятие работодателя и общее содержание правового статуса работодателя

2.2 Основные права и обязанности работодателя

Глава 2: Виды работодателей и их правовые особенности

3.1 Правовая природа работодателя как юридического лица

3.2 Руководитель как специальный субъект трудового права

3.3 Работодатель как физическое лицо

Заключение

**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. Тема «Работодатель как субъект трудового права», которую мы исследуем в настоящей работе – актуальна, ведь именно работодатель является тем субъектом в правоотношениях, который их инициирует. Также актуальность рассматриваемой темы обусловлена изменением нормативно-правовой базы, произошедшей с введением в действие с 1 февраля 2002 года нового Трудового кодекса Российской Федерации. Периодически в Трудовой кодекс РФ вносятся изменения. В связи с этим возникла необходимость в очередной раз подойти к проблемам законодательной практики отношений работодателя в различных его правовых статусах и работника.

**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, источников трудового права — основных правовых актов, содержащих нормы трудового права — 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;

- выявление некоторых правовых особенностей, составляющих содержание специального правового статуса руководителя организации, а также анализ юридических фактов, влекущих возникновение трудового правоотношения с руководителем организации, особенности содержания и прекращения трудового договора с ним.

В основу работы легли **методы** системного анализа источников трудового права, специализированных источников и литературы российских авторов, а также открытых источников электронных ресурсов сети Интернет.

**Глава 1. Работодатель как субъект трудового права**

**1.1 Понятие работодателя и общее содержание правового статуса работодателя**

Многообразие форм собственности, пришедшее с изменением формы экономики на рыночную, потребовало от законодателей внесения существенных изменений в законодательство в части правого положения организаций-работодателей. Существенная часть положений была закреплена в Трудовом кодексе РФ[[1]](#footnote-1). В настоящей главе этой работы мы исследуем содержание понятия «работодатель» и общее содержание правового его статуса работодателя.

До 2001 года в отечественном трудовом праве, не смотря на то, что понятие «работодатель» и «организация» были используемыми, не существовало единого определения работодателя. Этот пробел был восполнен в Трудовом кодекс РФ, принятым с поправками в 2001 году[[2]](#footnote-2). Согласно статье 20 ТК РФ **работодатель** — это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры[[3]](#footnote-3). Таким образом, в качестве работодателя могут выступать:

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.

Правовые особенности каждого вида работодателя как субъекта трудового права мы рассмотрим в Глава 3 нашей работы.

Традиционно исследователи отечественного трудового права[[4]](#footnote-4) указывают на следующий состав правового статуса работодателя:

1) работодательскую правосубъектность;

2) основные трудовые права и обязанности по отношению к каждому работнику и всему трудовому коллективу.

**1.2 Основные права и обязанности работодателя**

Перечень основных прав и обязанностей работодателя в реализации трудовых отношений закреплены в статье 22 Трудового кодекса РФ. Рассмотрение перечня прав и обязанностей работодателя является необходимым для формирования точного представления о содержании правового статуса работодателя как субъекта трудового права. Права и обязанности работодателя осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

В перечень ***прав работодателя*** входит:

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

- право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

право поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

- право принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них[[5]](#footnote-5).

В перечень ***основных трудовых обязанностей*** работодателя входят следующие обязанности:

* 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 Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, 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 Трудовым 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 Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Также работодатель ***обязан обеспечивать безопасные условия и охрану труда в организации*** (Статья 14 Федерального закона РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»[[6]](#footnote-6)). Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве 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 за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, 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;

- 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 медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

На основании анализа случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (статьи №212), законами и иными нормативными правовыми актами в перечень обязанностей работодателя также входит:

- организация и 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) (статья 212 ТК РФ);

* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
* 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 органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые 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 ведение учета в установленном Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* осуществление санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда;
* беспрепятственное допущение должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля 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 органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
* осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* разработка и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкции по охране труда работников[[7]](#footnote-7).

Также работодатель обязан соблюдать правила работы с персональными данными работника (статья 88 Трудового кодекса РФ): не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом; не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия; осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку; разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций; не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции; передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций[[8]](#footnote-8).

Мы рассмотрели основные права и обязанности работодателя в рамках его правового статуса. Как заметно из вышеизложенного обязанностей на работодателя возложено на порядок больше, чем имеющихся у него прав. Связано это с тем, что в условиях становления правового государства существует необходимость правовых законных гарантий защиты прав работника, что в свою очередь является его мотивацией на реализацию права на свободный труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (статья 38 Конституции РФ)[[9]](#footnote-9).

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.

**Глава 2. Виды работодателей и их правовые особенности**

**2.1 Правовая природа работодателя как юридического лица**

Как мы выяснили в первых главах настоящей работы, 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. Таким образом, согласно статье 20 Трудового кодекса РФ, стороной, осуществляющей функцию работодателя может быть либо **физическое лицо**, либо **юридическое лицо** (организация или предприятие).

Большинство работодателей – юридические лица. Права и обязанности работодателя – юридического лица – в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами[[10]](#footnote-10). Для того, чтобы иметь точное представление о содержании понятия «юридическое лицо», обратимся к гражданскому законодательству.

***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[[11]](#footnote-11). 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[[12]](#footnote-12). 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.

***Филиалы и представительства*** не могут быть работодателями в силу содержания статьи 55 Гражданского кодекса РФ, поскольку представительства и филиалы не являются юридическими лицами, они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений. Руководители филиалов и представительств юридического лица, выступая в гражданском обороте, действуют по доверенности юридического лица[[13]](#footnote-13). Такая доверенность предоставляет руководителю право приема и увольнения работников, однако и в этом случае филиал или представительство не является работодателем. Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства является юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала, представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора и его расторжению. Если руководитель филиала, представительства не уполномочен осуществлять прием на работу, трудовые отношения с работниками филиала, представительства возникают на основании трудового договора, заключенного самим юридическим лицом[[14]](#footnote-14). Таким образом, филиалы и представительства юридического лица не обладают формальной правоспособностью юридического лица в гражданско-правовом смысле.[[15]](#footnote-15) Однако таким организациям допускается действовать на основании утвержденных положений, имея обособленный фонд оплаты труда, расчетный счет в банке, самостоятельный баланс и вступая от своего имени в качестве работодателя в трудовые правоотношения с гражданами (работниками). Такие организации называются «***фактическими юридическими лицами***» в трудовом праве [[16]](#footnote-16).

**2.2 Руководитель как специальный субъект трудового права**

Организация труда в любой сфере построена таким образом, что всегда должно присутствовать лицо, руководящее процессом труда, лицо, которое может направить в нужном русле трудовую деятельность целой группы людей, определить общую цель и задачу для каждого. В настоящее время особенности регулирования труда руководителя организации получили свое воплощение в нормах Главы 43 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». Кроме того, права и обязанности руководителя определяются иными нормативно-правовыми актами (например, Федеральными законами «Об акционерных обществах», «Об обществах с ограниченной ответственностью», «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и другие), содержащими нормы трудового права, учредительными документами организации, трудовым договором, заключаемым с руководителем.

Безусловной заслугой законодателя является такое повышенное внимание к вопросу регулирования труда руководителей организаций и рассмотрение их в качестве отдельной категории работников. Таким образом, в кодифицированном акте трудового законодательства, во-первых, признается реальная потребность в детальном регулировании труда руководителя организации и, во-вторых, подтверждается фактическое наличие оснований дифференциации, позволяющих считать руководителя организации специальным субъектом трудового права.

Следует заметить, что более детальное регулирование нормами Главы 43 ТК РФ вопросов труда руководителей организаций по сравнению с ранее действовавшим законодательством совсем не означает, что оно стало в настоящее время достаточным и полным. Действующие нормы Трудового кодекса РФ, несмотря на все их позитивное развитие в отношении закрепления особенностей труда отдельных категорий работников, не обеспечивают правовое регулирование всех аспектов статуса руководителя организации. На повестке дня все также остро стоит вопрос о принятии специального закона, посвященного руководителям организаций. Тем не менее, проект Федерального закона «Об особенностях регулирования труда руководителя организации» так и не был принят[[17]](#footnote-17).

Выше в настоящей работе мы подробно рассмотрели определение понятия руководитель. Повторим, что руководитель организации – это обладающий специальным правовым статусом работник, который в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией в качестве единоличного исполнительного органа[[18]](#footnote-18). То есть, руководитель — это тоже наемный работник, его трудовая функция заключается в руководстве организацией[[19]](#footnote-19). Права и обязанности руководителя организации согласно ст. 274 Трудового кодекса РФ в области трудовых отношений определяется Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором.

Многие исследователи разделяют руководителей на две группы[[20]](#footnote-20): основанием служит характер прав участников организации. В результате в первую группу относятся руководители организаций, на имущество которых учредители имеют право собственности или иное вещное право. Во вторую – все остальные виды руководителей, с которыми отсутствуют трудовые отношения, и действие положений Главы 43 ТК РФ на которых не распространяется[[21]](#footnote-21). Также действие Главы 43 Трудового кодекса РФ не распространяется на руководителей обособленных структурных подразделений - филиалов и представительств, ввиду невозможности наделения филиалов и представительств юридических лиц правовым статусом организации в трудоправовом смысле[[22]](#footnote-22).

Правовой статус руководителя, включающий его права и обязанности могут быть условно разделены на права и обязанности, связанные с исполнением трудовой функции по управлению организацией в качестве единоличного исполнительного органа, и иные трудовые права и обязанности. И если первые получают свое преимущественное закрепление в виде полномочий единоличного исполнительного органа в специальных законах гражданского законодательства, посвященных деятельности отдельных видов организаций, и учредительных актах организаций, то вторые - в актах трудового законодательства - Трудового кодекса РФ, федеральных законах и иных нормативных правовых актах, а также в локальных нормативных актах и трудовом договоре с руководителем организации[[23]](#footnote-23).

Статья 275 Трудового кодекса РФ регулирует заключение трудового договора с руководителем. Срок такого договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон (как правило, зафиксированным в трудовом договоре). Также статья 275 определяет правовую природу отношений руководителя и организации. Поскольку они оформляются трудовым договором, эти отношения являются трудовыми и регулируются трудовым законодательством с особенностями, предусмотренными в главе 43 ТК. В законах, учредительных документах организации определяются наименование руководителя организации (директор, генеральный директор, президент и др.) и порядок принятия его на работу - назначение, утверждение, избрание - с последующим заключением с ним трудового договора. На основе сочетания назначения, утверждения, избрания и трудового договора между руководителем и организацией возникают трудовые отношения.

О возникновении трудовых отношений на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность; на основании трудового договора в результате избрания его по конкурсу; на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности. Избрание, назначение, утверждение физического лица в качестве руководителя организации производятся полномочным на то органом. Генеральный директор (директор) акционерного общества избирается общим собранием акционеров или назначается советом директоров (наблюдательным советом) в соответствии с уставом акционерного общества[[24]](#footnote-24).

Избрание генерального директора (президента) общества с ограниченной ответственностью является исключительной компетенцией общего собрания участников общества[[25]](#footnote-25).

Право заключения контрактов с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий предоставлено федеральным органам исполнительной власти по согласованию с Мингосимуществом РФ[[26]](#footnote-26).

На муниципальном и городском предприятии, также предприятии, в имуществе которого вклад федерации либо местного органа государственной власти составляет более 50%, право назначать и утверждать руководителя реализуется учредителем компании вместе с трудовым коллективом. Возможности управляющего компании конкретизируются контрактом (контрактом), который заключается при его найме (назначении). В договоре (контракте) определяются права, обязанности и ответственность руководителя компании перед собственником имущества и трудовым коллективом, условия оплаты его труда, срок договора, условия освобождения от занимаемой должности. Трудовые правоотношения с руководителем компании инсталлируются на срок деяния контракта (договора). До истечения этого срока руководитель компании быть может освобожден от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным контрактом либо законодательством РФ. Остальные лица из числа администрации — заместители управляющего компании, руководители подразделений аппарата управления и структурных подразделений (производств, цехов, отделов, остальных подобных подразделений компании, структурной единицы объединения), также старшие профессионалы и профессионалы — назначаются на должность и освобождаются от должности управляющим компании[[27]](#footnote-27).

Мы рассмотрели основные положения трудоправового статуса руководителя, как субъекта трудового права. Таким образом, признание руководителя организации специальным субъектом трудового права основывается на тезисе об обладании им специальным правовым статусом. Формирование специального правового статуса происходит, в свою очередь, под действием существующих особенностей всех его элементов: трудовой правосубъектности, основных трудовых прав и обязанностей, юридических гарантий осуществления трудовых прав, ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, также регулируемые главой 43 Трудового кодекса РФ (статьи 278, 279).

**2.3 Работодатель как физическое лицо**

Согласно статье 20 Трудового кодекса РФ, на стороне работодателя в трудовых отношениях может выступать физическое лицо. Трудовой кодекс дает подробное определение понятия физического лица в трудовом праве. Согласно части 5 рассматриваемой нами статьи физическими лицами признаются: 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 (далее — работодатели — индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей[[28]](#footnote-28).

В качестве работодателя могут выступать физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками (например, личным водителем, домашней работницей, садовником и т.д.) в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, то есть использующие чужой труд в личных целях, но не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Гражданин может выступать в качестве работодателя с 18 лет, так как именно с этого возраста по нормам Гражданского кодекса наступает полная дееспособность. В Трудовом кодексе об этом упоминается впервые в части 7 статьи 20: «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»[[29]](#footnote-29).

Кроме того, законодатель четко фиксирует, что физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей)[[30]](#footnote-30).

Впервые в законодательной практике регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с физическими лицами, осуществляется нормами Трудового кодекса РФ. В главе 48 «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц» подробно рассматриваются особенности правового положения работодателя – физического лица. Мы проанализировали содержание статей Трудового кодекса, входящих в указанную главу (статьи 303-309).

По содержанию главы 48 Трудового кодекса РФ особенности регулирования трудовых отношений (их оформления в том числе) зависят от того, является ли физическое лицо индивидуальным предпринимателей или не является таковым. В главе в основном идет речь о работодателях, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

**Заключение**

Работодатель, как и работник, — сторона трудового отношения и трудового правоотношения. Работодатель предоставляет работу, организует труд и управляет трудом. Будучи субъектом трудового права, работодатель обладает определенными правами и обязанностями, которые увязаны с правами и обязанностями работника. Так, правом одной стороны (работника) соответствуют обязанности другой стороны (работодателя), и наоборот.

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

Мы подробно ознакомились с правовой природой личности работодателя, как участника трудовых правоотношений, осуществив комплексный теоретико-правовой анализ особенностей работодателя как субъекта правовых отношений. Подробно рассмотрели правовой статус, включая основные права и обязанности работодателя, как субъекта трудовых правоотношений. Также мы ознакомились с правовыми особенностями основных видов работодателей: юридического лица, физического лица, работодателя – иного субъекта, наделенного правом заключать трудовые договоры. Работодатель — это организация любой формы собственности, обладающая трудовой правосубъектностью и в первую очередь работодательской правоспособностью, которая заключается в способности заключать с гражданами трудовые договоры. Одним из важнейших вопросов, который не остался не затронутым – вопрос о трудовой правосубъектности работодателя, от содержания и особенностей котороый всецело зависит способность работодателя вступать в трудовые отношения с работником.

Трудовое право – это юридическая отрасль, которая работает в первую очередь в интересах работника. Однако от правильного решения вопроса о юридическом статусе и правовой личности работодателя, закрепленной законодательно, в конечном счете зависит направление развития системы трудового законодательства.

1. Ныне действующий уже пятый Трудовой кодекс РФ был введен в действие 1 февраля 2002 г. Изменения в ТК РФ вносятся регулярно. Так, на момент подготовки настоящей научной работы на основании исследования источников Электронной правовой системы «КонсультантПлюс» были обнаружены недавно внесенные изменения Федеральным законом РФ от 17 июля 2009 г. N 156-ФЗ «О внесении изменений в статью 24 Федерального закона «О розничных рынках» и о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-1)
2. # Куренной А.М. Трудовое право России. Учебник для студентов вузов. / Под ред. д. ю. н., проф. А. М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004г. – С. 77.

   [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006) // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №27.- Ст. 2878. [↑](#footnote-ref-3)
4. Например, у Миронова В.И., доктора юридических наук, профессора, руководителя секции трудового законодательства Экспертного совета при Уполномоченном по правам человека в РФ в авторском издании «Трудовое право России: теория и практика». Учебное пособие. – М.: Изд-во: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – С. 91. Также у Ершовой Е.А., заведующей кафедрой трудового права Российской академии правосудия, кандидата юридических наук, федерального судьи в отставке в монографии «Трудовое право в России: теоретические проблемы». / М.: Изд-во «Статус», 2007. – С. 113. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006) // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №27.- Ст. 2878. – Ст. 22. [↑](#footnote-ref-5)
6. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 № 181-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // Собрание законодательства РФ. – 1999. - №29. - Ст. 3702. / Собрание законодательства РФ. – 2005. - №19. - Ст. 1752. [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006) // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №27.- Ст. 2878. – Ст. 212. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006) // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №27.- Ст. 2878. – Ст. 88. [↑](#footnote-ref-8)
9. # Конституция Российской Федерации. С изменениями и дополнениями от 30 декабря 2008 г. // «Российская газета». – 2009. - № 7.

   [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006) // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №27.- Ст. 2878. – Ст. 20. [↑](#footnote-ref-10)
11. Гражданский кодекс Российской Федерации: официальный текст по состоянию на 5 сентября 2009 г. - М.: Изд-во «Юрайт», 2009. – Ст. 48. [↑](#footnote-ref-11)
12. Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т. 1. – 6-е изд, перераб. и доп. / Н.Д. Егоров, И.В. Елисеев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. 231. [↑](#footnote-ref-12)
13. Гражданский кодекс Российской Федерации: официальный текст по состоянию на 5 сентября 2009 г. - М.: Изд-во «Юрайт», 2009. – Ст. 55. [↑](#footnote-ref-13)
14. Комментарий к Гражданскому кодексу РФ / Под ред Т.Е. Абовой, М.М. Богуславского, А.Ю. Кабалкина, А.Г. Лисицына-Светланова. – М.: Юрайт, 2005. – С. 92. [↑](#footnote-ref-14)
15. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., ИНФРА-М, 2004. – С. 154. [↑](#footnote-ref-15)
16. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. – М.: Норма, 1997. – С. 102. [↑](#footnote-ref-16)
17. # Замордуев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права [текст]: Дис. канд. юрид. наук. — М.: **ПроСофт-М**, 2005. - 191 c.

    [↑](#footnote-ref-17)
18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006) // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №27.- Ст. 2878. – Статья 273. [↑](#footnote-ref-18)
19. Там же, статья 275. [↑](#footnote-ref-19)
20. См. например: Драчук М.А. Субъекты трудового права [текст] : Дис. канд. юрид. наук. / Драчук М.А. Омск, 2002. - 196 c. [↑](#footnote-ref-20)
21. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 297. [↑](#footnote-ref-21)
22. Замордуев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права [текст]: Дис. канд. юрид. наук. — М.: **ПроСофт-М**, 2005. - 191 c. [↑](#footnote-ref-22)
23. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003. – С. 71. [↑](#footnote-ref-23)
24. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 №208-ФЗ (ред. от 27.07.2006) // Собрание законодательства РФ. -1996. - №1. Собрание законодательства РФ. – 2006. - №31. - Ст. 3454. [↑](#footnote-ref-24)
25. Федеральный закон от 8.02.1998 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ. - 1998. - №7. - Ст. 785 – Статья 32, пп. 2, 4. [↑](#footnote-ref-25)
26. Постановления Правительства РФ от 16.03.2000 г. №234 «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // Собрание законодательства РФ. - 2000. - №13. - Ст. 1373; 2001. - №31- Ст. 3281; 2002 - №4. - Ст.3986; 2006. - №13. - Ст. 1408. – П.1. [↑](#footnote-ref-26)
27. Замордуев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права [текст]: Дис. канд. юрид. наук. — М.: **ПроСофт-М**, 2005. - 191 c. [↑](#footnote-ref-27)
28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 7е изд., перераб. и доп.- М.: Проспект, 2008. – С. 28. [↑](#footnote-ref-28)
29. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 30.06.2006) // Собрание законодательства РФ. – 2006. - №27.- Ст. 2878. – Ст. 20. [↑](#footnote-ref-29)
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 7е изд., перераб. и доп.- М.: Проспект, 2008. – С. 29. [↑](#footnote-ref-30)