

РАБОТОДАТЕЛЬ ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО, КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА



Подготовила студентка группы БЮР-22
Козлова Е.И.

Введение

В соответствии с Конституцией Российской Федерации право на труд относится к основным правам человека. Граждане могут его реализовать в разных формах, но большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда. Это самый многочисленный и представительный субъект трудовых отношений. Вторую (меньшую по численности) группу субъектов трудового права составляют те, кто предоставляет возможность гражданам трудиться. Это – работодатели. Субъекты трудового права — это участники трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений



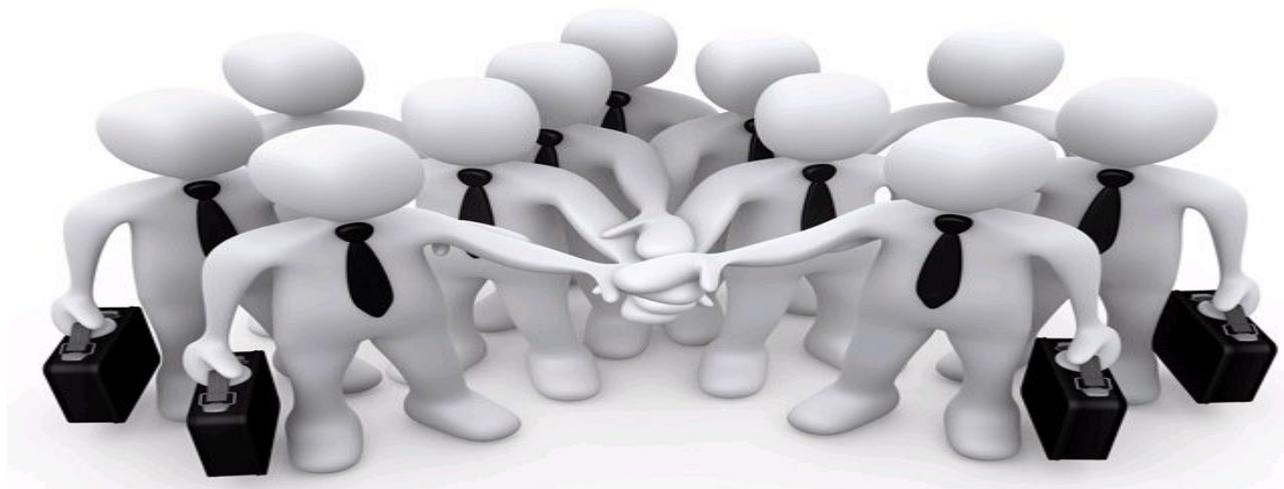
Большинство работодателей - юридические лица. Права и обязанности работодателя - юридического лица - в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами.

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

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



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, 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, действуют по доверенности юридического лица. 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. Таким образом, филиалы и представительства юридического лица не обладают формальной правоспособностью юридического лица в гражданско-правовом смысле. 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



- Главная обязанность работодателя — предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан:
- 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, а также возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

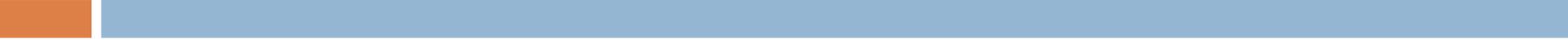
Другая важнейшая обязанность работодателя — выплачивать работнику установленную заработную плату. Размер заработной платы (не ниже установленного минимума) определяется коллективным и трудовым договорами. В определенные сроки, но не реже чем каждые полмесяца заработная плата подлежит выплате





Деятельность организации (работодателя) как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с ее ликвидацией. Такая ликвидация производится: во-первых, по решению собственника организации или органа, уполномоченного создавать такую организацию; во-вторых, по решению суда.

Организация ликвидируется в случаях: признания ее судом банкротом; принятия решения о запрете ее деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством РФ, если в предусмотренный решением срок не обеспечено соблюдение этих условий или не изменен вид деятельности; признания судом недействительными учредительных документов и решения о создании организации; по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами РФ и входящих в нее субъектов Федерации.



Правовая процедура прекращения деятельности организации при ликвидации осуществляется ликвидационной комиссией, образуемой учредителем юридического лица или органом, принявшим решение о его ликвидации по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридического лица. При банкротстве ликвидация осуществляется в соответствии с особым законодательством РФ.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение их прав и интересов, предусмотренных трудовым законодательством. Организация — юридическое лицо считается ликвидированной с момента исключения ее из государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

Список литературы

1.Трудовой кодекс РФ

2.Конституция РФ

3.Рыженков А.Я.Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. М.:
Статут, 2009

.Трудовое право России: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. М.: Проспект,
2009.

.