

Тема 4.

Субъекты

индивидуальных трудовых отношений

- 1. Понятие и виды субъектов трудового права**
- 2. Гражданин (работник) как субъект трудового права**
- 3. Работодатель как субъект трудового права**

1. Понятие и виды субъектов **трудового права**

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые обладают трудовыми правами и обязанностями и могут реализовывать их.

В трудовом праве гражданин обладает **трудовой правоспособностью** (способностью иметь трудовые права), **трудовой дееспособностью** (способностью своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности) и **деликтоспособностью** (способностью нести ответственность за трудовые правонарушения). Все эти три элемента возникают одновременно и называются **трудовой правосубъектностью**.

Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, условием для возникновения правоотношений трудового права. Чтобы стать субъектом ТП, необходимо обладать трудовой правосубъектностью.

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Граждане
(работники)

Работодатели

Профсоюзы

Объединение
работодателей

Рассматривается через правовой статус

Трудовую
правосубъектность

Права и
обязанности

Гарантии
осуществления
прав

Ответственность
за
ненадлежащее
выполнение
обязанностей

2. Гражданин (работник) как субъект трудового права

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права следует отличать от правового статуса работника. **Гражданин** становится субъектом отношений, регулируемых трудовым правом, уже тогда, когда занимается поиском подходящей работы.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч.2 ст. 18 ТК).

Правовой статус гражданина как субъекта ТП состоит из:

- трудовой правосубъектности, которая характеризуется возрастным, волевым критериями.

Возрастной критерий - это минимальный возраст для наемного труда, характеризующий трудовую правосубъектность гражданина как субъекта трудового права.

У гражданина *трудовая правосубъектность* возникает, как правило, с 16-летнего возраста, когда он самостоятельно может устроиться на работу. В исключительных, по согласованию с представительным органом работников организации либо уполномоч. гос. органом в сфере труда, могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет. С письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства ТД может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 18 ТК КР).

Волевой критерий - это состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Так, психически больной, находящийся под опекой, не может быть субъектом ТП, поскольку не обладает способностью отвечать за свои действия, а опекун не может за него заключить ТД, так как по ТД работник обязуется лично выполнять трудовую функцию. В отдельных случаях, предусмотренных законодательством, не могут быть субъектами ТП лица, признанные судом недееспособными или ограниченно дееспособными.

- **субъективных прав и обязанностей:** основных - закрепленных в Конституции (ч. 3 ст. 43), ТК (ст. 19) и внутривидовых, которые устанавливаются в соответствии с уставами организаций, конкретизируются ПВТР, ТД, где непосредственно указывается трудовая функция работника.

- на закл., измен. и раст. ТД в порядке и на условиях, предусм-х ТК, иными законами;
- на предоставление ему работы и зарплаты, обусловленной ТД;
- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на информацию о состоянии условий и требованиях по охране труда на рабочем месте;
- на своевременную и в полном объеме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- на оплату простоя не по своей вине - в размере, не ниже определяемого ТК;
- на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;
- на объединение, включая право создавать профсоюзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов;
- на ведение колл. переговоров и вступление в колл. соглашения через своих представителей;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном ТК и другими нпа;
- на возмещение вреда здоровью, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- на обяз. соц. страхование в случаях, предусмотренных законами КР;
- на предоставление гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нпа;
- на защиту своих трудовых прав и свобод с использованием способов,

Работник обязан (ч. 2 ст. 19 ТК КР):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него ТД;
- соблюдать ПВТР организации;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производства;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- не разглашать доверенные ему в соответствии с ТД сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну;
- сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя.
- **юридических гарантий** - установленных действующим законодательством организационно-правовых средств, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав - реализации права на труд, гарантии при приеме на работу, процессуальные нормы, предусматривающими порядок рассмотрения трудовых споров;
- **ответственности** за ненадлежащее выполнение своих обязанностей.

3. Работодатель как субъект трудового права

Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ч. 6 ст. 18 ТК).

Работодатели - это организации любой формы собственности, а также физические лица, обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодательской правоспособностью, т.е. способностью заключать с гражданами ТД, в том числе предоставлять работу членам коллективного производства - собственникам.

Лица, работающие у работодателей – физических лиц (гл. 31 ТК КР). К ним относятся: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивид-х предпринимателей без образования юр. лица; вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (напр., прислуга, гувернеры, сторожа, вахтеры, домашние секретари, охранники и др.).

Под организацией-работодателем 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.

Со дня **государственной регистрации** в органах юстиции организация читается учрежденной и приобретает права юридического лица.

Правосубъектность определяется оперативным и имущественным критериями.

Оперативный критерий - это способность организации (работодателя) осуществлять подбор и расстановку кадров, организовать труд работников, создавать им необходимые условия для качественной и высокопроизводительной работы.

Имущественный критерий - это способность организации (работодателя) рассчитываться с работниками за результаты их труда.

Права и обязанности работодателя регламентируются законодательством (ст. 20 ТК) и уставом, которые в современных условиях предоставляют ей максимум самостоятельности и оперативности.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать ТД с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены ТК, иными законами;
- принимать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда;
- вести колл. переговоры и заключать колл. договоры;
- создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
- поощрять работников;
- требовать от работников выполнения условий ТД и действующего в организации труд-го распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными законами;
- обращаться в суд в целях защиты своих прав и интересов.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нпа, локальные нормативные акты, условия колл. договора, соглашений и ТД;
- предоставлять работнику работу, обусловленную ТД;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику зарплату;
- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы) и другие акты, необходимые для нормальной работы организации;
- предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения колл. переговоров, заключения колл. договоров, а также контроля за их выполнением;
- вести колл. переговоры, а также заключать колл. договор в порядке, установленном ТК;
- обеспечивать в организации 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;
- своевременно выполнять предписания гос. надзорных и контрольных органов, а также уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нпа, содержащих нормы ТП;
- осуществлять обяз. соц. страхование работников в порядке, установленном законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, законами и иными нпа;
- ежемесячно представлять гос. службе занятости сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий) с указанием условий и оплаты труда;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК, законами и иными нпа, содержащими нормы ТП, колл. договором, соглашениями и ТД.

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 нпа, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Особый правовой статус имеет руководитель организации. Он обладает правом приема и увольнения, наложения дисциплинарных взысканий на работников. Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются ТК, иными нпа, учредительными документами организации, ТД. Руководитель как единоличный исполнительный орган юридического лица осуществляет права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работниками. Руководитель организации вправе передавать часть полномочий другим должностным лицам организации (напр., вопросы премирования, наложения дисциплинарных взысканий, за исключением увольнения, в отдельных структурных подразделениях). Передача полномочий должна оформляться приказом руководителя или найти отражение в локальном нормативном акте организации.

Деятельность организации-работодателя как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с ее ликвидацией. В соответствии с действующим законодательством предприятие ликвидируется в случаях: признания его банкротом; принятия решения о запрете его деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством; признания судом недействительными учредительных документов. *Организация считается ликвидированной с момента исключения ее из гос. реестра юридических лиц. С этого времени утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.*