

# 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.*