Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Управление и право»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА
Рецензент
Юрисконсульт ООО «Денталика-М»
_____А.И. Марин
_____ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
_____ А.А. Демин
_____ 2018г.

Работодатель как субъект трудового права

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01.2018.81667. ВКР

Руководитель работы
преподаватель кафедры УиП
_____ С.П. Салькова
_____ 2018 г.
Автор работы
студент группы ДО–529
_____А.Н. Трошкин
_____ 2018 г.
Нормоконтролер
ст. преподаватель кафедры УиП
_____ Е.Н. Бородина
_____ 2018 г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Трошкин А.Н. Работодатель как субъект трудового права. – Челябинск: ЮУрГУ, 2018, ДО–529, 57 с., библиогр. список – 30 наим., 9 л. плакатов ф. А4.

Объектом и предметом исследования выступает работодатель как субъект трудового права.

Целью исследования считается изучение сторон трудовых отношений, в частности работодателя – равно как субъекта трудового права.

В работе были проанализированы понятие и формирование трудовых правоотношений, изучен трудовой договор, равно как основания появления трудовых правоотношений, охарактеризован работодателя как юридическое лицо, охарактеризован работодателя как индивидуального предпринимателя, охарактеризовать работодателя как физическое субъект, проанализированы полномочия и прямые обязанности работодателя в согласовании с ТК РФ.

Результаты работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……. 6
1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ…… 8
1.1 Историческое значение и развитие трудовых правоотношений…. 8
1.2 Понятие и классификация трудовых правоотношений…… 11
1.3 Понятие трудового договора и стороны трудового договора….. 14
2 РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА…… 17
2.1 Работодатель – юридическое лицо (организация)…….. 17
2.2 Работодатель – индивидуальный предприниматель…… 24
2.3 Работодатель – физическое лицо (гражданин)…….. 32
3 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ……. 35
3.1 Нормативно-правовая основа деятельности работодателя…… 35
3.2 Права работодателя……. 39
3.3 Обязанности работодателя…….. 40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….. 55
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК…….. 56

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Регулярно меняющаяся социально-политическая и финансовая обстановка в Российской федерации предъявляет требования к совершению механизма законного регулирования социальных взаимоотношений, к реформированию законодательства и в том числе трудового.

Трудовой кодекс устанавливает законные требование, разрешающие координировать интересы работодателя и работника, круг интересов страны, а кроме того определяет основы законного регулирования трудовых и других напрямую сопряженных с ними взаимоотношений. По сопоставлению с Кодексом законов о труде РФ 1992 г. (КЗоТ), многие положения коего были детализированы иными законными нормативными актами, Трудовой кодекс РФ считается наиболее абсолютным и единым важным документом, включающим не только лишь ключевые основы регулирования трудовых правоотношений, но и устанавливающим характерные черты использования единых норм в отдельных вариантах для разных категорий работников.

Трудовой договор считается основным, базисным институтом трудового права равно как сферы российского права. Это основа законного регулирования отношений работников с работодателями. По этой причине именно около трудового договора равно как одного из ключевых методов законного регулирования деятельности работодателя проводится большое количество диспутов.

Если отталкиваться из значения фразы «работодатель», то это лицо, которое предоставляет работу. В Большом юридическом словаре представление «работодатель» обусловливается равно как юридическое лицо, крестьянское производство либо индивидуальный предприниматель, с которым сотрудник состоит в трудовых взаимоотношениях, оформленных трудовым договором. Тем не менее никак не нужно выпускать из виду, что работодателем способен являться и попросту гражданин, который, к примеру, нанял няню либо сиделку.

Следовательно, работодателем может быть не только лишь физическое, но и юридическое лицо. Таким образом, они обязаны иметь равнозначный статус в проблемах приема и увольнения сотрудников, т.е. функционировать на основании принципа равенства, выступая в качестве работодателя.

Правовое состояние работодателей – физических и юридических лиц немного отличается, например, Трудовой кодекс воспрещает работодателю – физическому лицу выполнять записи в трудовых книжках собственных сотрудников, трудовые же взаимоотношения среди работодателем – физическим лицом и сотрудником оформляются трудовым договором.

Под организацией – работодателем подразумевается независимый хозяйствующий человек, основанный в определенном законодательством порядке для комплекта работников, изготовления продукта, исполнения трудов и предложения услуг в целях удовлетворение социальных нужд и извлечения прибыли. В трудовом праве термином «работодатель» означают организацию, что на рынке работы выступает в свойстве субъекта, предлагающего работу и

концентрирующего деятельность сотрудников. Как субъект трудового права работодатель – это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с сотрудником (работником).

Функционирующее законодательство дало организации возможность реализовывать собственную работодательскую деятельность в абсолютно всех областях и секторах экономики народного хозяйства.

В взаимосвязи с данным, значимость этой выпускной квалификационной работы определена тем, что в обстоятельствах рыночных методов хозяйствования увеличивается значимость трудового кодекса равно как главного прибора в регулировании субъектов трудового права.

Объектом и предметом исследования выступает работодатель как субъект трудового права.

Целью исследования считается изучение сторон трудовых отношений, в частности работодателя – равно как субъекта трудового права.

В согласовании с установленной целью были сформированы последующие **задачи**

1. Проанализировать понятие и формирование трудовых правоотношений.
2. Изучить трудовой договор, равно как основания появления трудовых правоотношений.
3. Охарактеризовать работодателя как юридическое лицо.
4. Охарактеризовать работодателя как индивидуального предпринимателя.
5. Охарактеризовать работодателя как физическое субъект.
6. Проанализировать полномочия и прямые обязанности работодателя в согласовании с ТК РФ.

В ходе написания работы было исследовано огромное число теоретического и фактического использованного материала, монографических источников, официальных бумаг, публикаций согласно исследованию трудовых правоотношений.

Общетеоретической основой исследования стали работы научных работников и основных экспертов в области трудового права.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, включающих в себя девять параграфов, заключения и библиографического списка.

1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

1.1 Историческое значение и развитие трудовых правоотношений

Трудовые правоотношения существовали на протяжении многих веков и развиваются до настоящего времени.

Первым законом в области трудового права являлся свод законов Киевской Руси «Русская Правда» Ярослава Мудрого. В этом законодательном акте регулировался труд купцов. В ст. 54 «Русской Правды» закреплялось освобождение от ответственности купца при перевозке товара, если утрата товара произошла не по его вине (кораблекрушение). В случае, если купец был виновен в утрате товара, то к нему применялась высшая мера наказания – поток и разграбление. Также в Русской Правде рассматривались два вида холопства: полное и кабальное. При полном холопстве отсутствовало право выхода из холопства. Кабальное холопство предусматривало выход из холопства, в случае отработки в течение 6 месяцев. За работу выдавались денежные средства, которые работник должен был отработать.

Соборное уложение 1649 года определило правовое положение крестьян, которые являлись субъектами трудовых правоотношений. За крестьянами закреплялись право замены помещика, выезда на сезонные работы, переезда в город для заработка. В Соборном уложении исключалось полное холопство. При кабальном холопстве предусматривался новый срок отработки денежных средств – 3 месяца. В случае, если работник не отрабатывал выданные денежные средства в течение данного срока, то он оставался в холопстве на всю жизнь своего помещика. Законодательно не было определено условие, при котором работник считался исполнившим свою обязанность по отработке – это определялось хозяином [24, с.68].

Трудовые правоотношения впервые стали официально регулироваться Положением 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму».

В данном Положении обязанностью работодателя являлось издание правил внутреннего трудового распорядка. При этом содержание этих правил в законодательстве не было определено. Поэтому работодатель сам определял правовое положение работников.

Трудовые правоотношения также регулировались Законом от 03 июня 1886 года «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями». Введение в действие Закона от 03 июня 1886 года означало возникновение новой отрасли права – трудового права. В этом законе определялось: «хозяин с нанявшимися должен обходиться справедливо и кротко, требовать от них токмо работы, условленной по договору или той, для которой наем учинен, платить им точно и содержать исправно».

Статья 9 этого Закона закрепила 3 вида найма рабочих: на определенный срок; на неопределенный срок; на время исполнения определенного вида работы.

В Законе от 03 июня 1886 года предусматривалось заключение договора найма. Работнику выдавалась расчетная книжка с условиями его найма. При этом работнику запрещалось устраиваться на другую работу, не предупредив об этом хозяина.

Статьей 18 Закона от 03 июня 1886 года закреплялась обязанность разработки хозяином правил внутреннего трудового распорядка. Данные правила утверждались фабричной инспекцией труда и являлись обязательными для исполнения [25, с.79].

Закон от 03 июня 1886 года определял основания прекращения трудовых правоотношений. Работник увольнялся в случае дерзости и нарушения трудового распорядка работником. При найме на определенный срок возможно было прекращение трудовых отношений путем отказа одной из сторон от договора, при условии предупреждения своего намерения другой стороны за 2 недели.

Запрещались стачки и самовольный отказ от работы. За эти действия работник подвергался тюремному аресту.

В случае неполучения заработной платы в течение месяца, работник имел право требовать расторжения договора в судебном порядке (ст. 13 Закона от 3 июня 1886 года). Если суд устанавливал факт задержки заработной платы, то работодатель обязан был выплатить работнику вознаграждение в размере двухмесячного заработка [7, с.65].

Также были приняты следующие законодательные акты, регулирующие трудовые правоотношения: Устав о промышленности и Горный устав 1893 года, Закон о рабочем времени 1897 года, законы о вознаграждении за увечья и о старостах на промышленных предприятиях 1903 года, Закон о страховании рабочих от несчастных случаев и болезни 1912 года. В данных законах закреплялось договорное регулирование трудовых правоотношений. При этом наблюдалось превосходство нанимателя над нанимающимся работником.

Таким образом, и в трудовом праве дореволюционной России закреплялся договорной способ регулирования условий труда. Государство при этом осуществляло минимальное регулирование трудовых правоотношений.

В советский период происходит смена договорного на централизованное регулирование условий труда. Это закрепляется созданием декретов и законов.

Декрет «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени» от 29 (11) ноября 1917 года являлся первым правовым актом Советской власти, который устанавливал 8 часовой рабочий день и 48 часовую рабочую неделю.

Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятая в январе 1918 года предусматривала введение всеобщей трудовой повинности и закрепила обязанность населения трудиться.

Первым кодифицированным актом в сфере труда стал КЗоТ 1918 года.

КЗоТ 1918 года закреплял: порядок предоставления работы; создание Отделов распределения рабочей силы; предварительное испытание, перевод и увольнение трудящихся; продолжительность рабочего времени; надзор за соблюдением трудового законодательства инспекцией труда; понятие сверхурочных работ;

обязанность каждого работника иметь трудовую книжку; социальное страхование, охрану труда.

Приложениями к КЗоТу 1918 года являлись.

1. Правила о порядке установления нетрудоспособности.
2. Правила о выдаче пособий трудящимся во время болезни.
3. Правила о безработных и о выдаче им пособий.
4. Правила о трудовых книжках.
5. Правила об еженедельном отдыхе и праздничных днях.

КЗоТ 1922 года определял не только централизованное, но и договорное регулирование отношений в сфере труда, закрепил право заключать индивидуальные и коллективные трудовые договоры.

КЗоТ 1922 года расширил права рабочих, закреплением права работников на гарантированную заработную плату в соответствии с тяжестью и количеством выполненной работы, введением норм по защите прав несовершеннолетних.

КЗоТ 1971 года отменил трудовую повинность, введя трудовую мобилизацию, реформировал систему оплаты труда. Размер заработной платы устанавливало государство.

Современный ТК РФ был принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. В ТК РФ закреплены такие принципы труда, как: свобода труда, запрет принудительного труда, защита от безработицы, равенство прав и возможностей работников, недопустимость дискриминации, принудительного труда, обязательность возмещения вреда, справедливые условия труда и другие (ст. 2 ТК РФ).

В заработную плату включены стимулирующие и компенсационные выплаты. «В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы» (ст. 142 ТК РФ).

Однако, в ТК РФ есть и недостатки. А именно: отсутствие механизма индексации заработной платы. Это актуально в современных условиях постоянного роста цен на потребительские товары [24, с.114].

Законы «О занятости населения», «О минимальном размере оплаты труда», «Закон о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» также регулируют трудовые правоотношения.

Таким образом, правовое регулирование трудовых правоотношений имеет длительный период развития, которое начинается со времен «Русской Правды» Ярослава Мудрого и заканчивается современным ТК РФ. Правовое регулирование трудовых правоотношений развивается вместе с развитием общества и в каждый исторический период имеет свои существенные особенности в соответствии с особенностями трудовых отношений отдельных исторических периодов. В настоящее время трудовое законодательство продолжает изменяться и совершенствоваться, путем внесения в ТК РФ и другие законодательные акты изменений.

1.2Понятие и классификация трудовых правоотношений

Согласно ст. 15 ТК РФ «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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».

Из этого определения можно выделить особенности трудовых правоотношений.

1. Особый субъективный состав: сторонами трудового правоотношения являются работник и работодатель.
2. Содержанием трудового правоотношения являются права и обязанности субъектов правоотношения.
3. Трудовое правоотношение является единым.
4. Трудовое правоотношение является длящимся**.**

Исходя из определения трудовых правоотношений, можно выделить следующие признаки трудовых правоотношений: личное выполнение работником своих обязательств перед работодателем; выполнение работником определенной трудовой функции за плату, согласно трудовому договору; управление и контроль работодателя за деятельностью работника; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, распоряжениям и указаниям работодателя; возмездность трудовых правоотношений: работа, которую работник выполняет, должна быть оплачена в соответствии с количеством и качеством труда (ст. 132 ТК РФ) не ниже установленного минимального размера (ст. 133 ТК РФ); наличие в отношениях между работником и работодателем элемента власти–подчинения; волевой характер: оно возникает в результате волеизъявления сторон; договорное определение содержания трудового правоотношения (например, изменение условий трудового договора по соглашению сторон, перевод на другую работу) сочетается с возможностью его одностороннего изменения или прекращения (изменение существенных условий трудового договора в случае изменения организационных или технологических условий труда, расторжение трудового договора по инициативе одной из сторон); обеспечение соблюдения требований законодательства об охране труда работодателем; возможность расторжения трудового правоотношения каждым из его субъектов [25, с.150].

Виды трудовых правоотношений.

Можно выделить следующие виды трудовых правоотношений:

1. Коллективные трудовые отношения включают в себя следующие отношения: по проведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора (субъекты – работодатель и представитель работников); по проведению коллективных переговоров и заключению соглашений (субъекты –

работодатели в лице объединения работодателей и профессиональные союзы (объединения профессиональных союзов); по принятию локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников (субъекты – работодатель и представитель работников); по осуществлению правоприменительной деятельности с учетом мнения представительного органа работников (субъекты – работодатель и представитель работников); по получению от работодателя информации, проведению консультаций и обсуждений работы организации, внесению предложений по ее совершенствованию (субъекты – работодатель и представитель работников); по созданию и организации деятельности постоянно действующих трехсторонних комиссий (субъектами в зависимости от уровня комиссии выступают: общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, Правительство РФ; объединения работодателей, действующие в субъекте РФ, соответствующие профсоюзы и их объединения, органы исполнительной власти субъекта РФ и т. д.); по участию в управлении внебюджетными фондами (субъекты – объединения работодателей, профсоюзы, внебюджетные фонды); по созданию и деятельности координационных комитетов занятости (субъекты – объединения работодателей, профсоюзы, органы исполнительной власти субъекта РФ, органы службы занятости); по созданию и деятельности комитетов (комиссий) по охране труда (субъекты – работодатель, представитель работников); по организации досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров (по созданию КТС), субъектами таких отношений выступают работодатель и представитель работников.

2. Отношения по организации труда и управлению трудом – отношения, возникающие по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя, а также по поводу принятия локальных нормативных актов.

3. Отношения по социальному партнерству включают в себя следующие отношения: по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя; принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников; рассмотрения коллективных трудовых споров; участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

4. Отношения по трудоустройству у данного работодателя: между органом службы занятости и лицом (безработным или ищущим работу), обратившимся с заявлением об оказании содействия в трудоустройстве; между органом службы занятости и организацией – работодателем по оказанию содействия в подборе персонала, предоставлению информации о наличии вакантных рабочих мест и т. п.; между гражданином, направленным органом службы занятости, и работодателем.

5. Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников: по поводу получения профессиональной подготовки лицом, ищущим работу; по поводу дополнительного профессионального

образования (в том числе получения второй профессии) работника данной организации.

6. Отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – возникают между органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), в том числе профессиональными союзами, и работодателями, их должностными лицами в процессе осуществления контрольно-надзорной деятельности.

Отношения по контролю (надзору) можно разделить по их предмету, по составу участников и виду осуществляемого контроля (надзора).

7. Отношения по разрешению трудовых споров. Статьей 1 ТК РФ к предмету трудового права отнесены отношения по разрешению трудовых споров. Однако эти отношения не являются однородными и делятся на две группы: отношения по разрешению индивидуального трудового спора, участниками которых могут выступать работник, работодатель, КТС, суд; отношения по разрешению коллективных трудовых споров, в которых участвуют работодатель (работодатели, представители работодателей), представители работников, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, созданные сторонами примирительные органы.

8. Отношения по обязательному социальному страхованию – включены в предмет трудового права в связи с существованием тесной связи между ними и трудовым отношением и особой значимостью социального страхования работника.

9. Отношения по материальной ответственности работодателя и работника – возникают между работником и работодателем по поводу возмещения причиненного материального ущерба. Видами материальной ответственности являются: полная материальная ответственность подразумевает, что работник должен возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере; коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере [22, с.31].

Таким образом, трудовые правоотношения имеют свои особенности, разделяются на виды в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые правоотношения отличает субъективный состав, длящийся характер, личный, возмездный характер. Каждое правоотношение имеет свою структуру (субъекты, объекты, содержание), основания возникновения и прекращения.

1.3 Понятие трудового договора и стороны трудового договора

«Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя». Данное определение содержится в ст.56 ТК РФ, но само понятие «трудовой договор» более широкое, нежели его определение. Для раскрытия этого понятия надо учитывать не только определение трудового договора как соглашения, но и его функции, значение, т. е. народно-хозяйственную и правовую роль [24, с.201].

В соответствии со ст.37 Конституции РФ, заключением трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

Все граждане Российской Федерации, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Он, являясь важнейшей формой реализации права на труд, в то же время выступает юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности.

В категориях субъективного права трудовой договор необходимо рассматривать в нескольких аспектах.

1. Как юридический факт, порождающий трудовое правоотношение.
2. Как источник субъективного трудового права (трудовых прав и обязанностей сторон трудового правоотношений.
3. Как юридическую модель трудового правоотношения.

В объективном смысле трудовой договор рассматривается как институт трудового права и трудового законодательства, то есть система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменения трудового договора) и увольнении (прекращении договора).

Трудовой договор в качестве юридического факта и правового основания, вызывающего возникновение трудовых отношений, назван законодателем в ряде статей ТК РФ. К примеру, в ст.17 ТК РФ: «Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции», ст.18 ТК РФ определяет: «Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей,

подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности», и других статьях Трудового Кодекса Российской Федерации.

Если рассматривать трудовой договор как институт трудового права, то следует отметить, что институт права в юридической науке называется один из элементов системы права, часть отрасли права, обособленный блок правовых норм, связанных общим предметом правового регулирования, которая составляет часть общественных отношений, регулируемых нормами всей отрасли права.

Трудовой договор как правой институт занимает центральное место в отечественном трудовом праве, служит тем стержнем, вокруг которого складывается и формируются другие институты трудового права такие как коллективный договор, рабочие время и время отдыха, дисциплина труда и др. Трудовой договор придает все другим институтам трудового права содержательную наполненность, является основанием их возникновения и существования. В нормах трудового договора как правового института учитываются права и обязанности сторон трудового договора, создаются правовые предпосылки и возможности организационного и управляемого процесса применения труда с присущим ему рабочем временем и временем отдыха, нормированием труда и заработной платы и т. д.

В основе разделения понятия трудового договора как института трудового права и института трудового законодательства лежит проводимое в юриспруденции ограничение трудового права как системы правовых норм и правовых институтов, образующих в своем единении отрасль трудового права, от трудового законодательства как системы нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [14, с.110].

Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения.

Одной из сторон трудового договора является гражданин, который поступает на работу. Необходимым условием участия гражданина в трудовом правоотношении является наличие трудовой праводееспособности (правосубъектности).

Второй стороной трудового договора выступает работодатель – организация, предприятие, учреждение независимо от организационно-правовой формы собственности. В качестве второй стороны может также выступать отдельный гражданин. Например, когда принимается на работу домашняя работница, личный водитель, личный секретарь и т. д.

Работник как сторона трудового договора – это всегда конкретное физическое лицо, так как в трудовых отношениях гражданин может реализовать свою способность к труду только лично. Он должен обладать деловыми качествами, необходимыми для занятия конкретной должности [24, с.263].

Когда мы говорим о работодателе как стороне трудового договора, то речь идет, как правило, о некотором юридическом лице (гораздо реже в этом качестве выступает физическое лицо). Руководитель (администрация) – всего лишь представитель работодателя в трудовых отношениях. По роду деятельности ему предоставлено (делегировано) право приема и увольнения работников от имени этого юридического лица. Смена руководителя не влияет на течение договора, что является серьезной гарантией для работника, положение которого не должно зависеть от «настроения» очередного начальника.

Следует отметить, что филиалы и представительства не являются юридическими лицами, однако, как правило, их руководителям предоставляется право приема и увольнения работников, и стороной трудового договора в данном случае будет именно филиал или представительство, обладающие трудовой правосубъектностью.

Под содержанием трудового договора (контракта) следует понимать совокупность его условий. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора.

1. Производные, установленные законодательством. О производных условиях стороны не договариваются, зная о том, что с момента заключения договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения.

2. Непосредственные условия – это те условия, которые определяются соглашением сторон. Условия, оговариваемые самими сторонами, в свою очередь делятся на необходимые и дополнительные (факультативные). Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.

Стороны трудового договора помимо необходимых могут устанавливать и дополнительные условия. Они могут быть самыми разнообразными в пределах, допустимых действующим законодательством. К дополнительным условиям относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, о выделении земельного участка, об установлении испытательного срока при приеме на работу и др. Если стороны включают в содержание конкретного договора дополнительные условия, то они автоматически становятся обязательными для их выполнения [18, с.201].

Выводы по разделу 1

По первой главе необходимо отметить следующее: правовое регулирование трудовых правоотношений развивается вместе с развитием общества и в каждый исторический период имеет свои существенные особенности в соответствии с особенностями трудовых отношений отдельных исторических периодов. Трудовые правоотношения отличает субъективный состав, длящийся характер, личный, возмездный характер. В первой главе изучены история становления и развития трудовых правоотношений, выявлены особенности, виды, признаки трудовых правоотношений, дано понятие трудового договора и рассмотрены стороны трудового договора.

2 РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1 Работодатель – юридическое лицо (организация)

С переходом государства к рыночной экономике, с формированием предпринимательства и увеличением благополучия отдельных представителей общества возрастает количество работодателей – физических лиц равно как участников рынка рабочей силы, стороны трудового договора.

Но значительную доля работодателей, предоставляющих работу согласно трудовому договору нанятым сотрудникам, обычно продолжают быть юридические лица, т. е. организации.

Трудовое право не дает определения, что следует понимать под юридическим лицом (организацией) равно как работодателем. С целью выяснения данной проблемы рационально прибегнуть к категории юридического лица, произведенной гражданским правом, в котором юридическим лицом признается предприятие, которое имеет в собственности, хозяйственном ведении либо оперативном управлении обособленное имущество и соответствует согласно собственным обязательствам этим имуществом, может от собственного имени покупать и реализовывать имущественные и личные неимущественные полномочия, нести прямые обязанности, являться истцом и ответчиком в суде (ст. 48 ГК РФ).

Все без исключения юридические лица в связи от цели их работы разделяются на коммерческие организации, преследующие получение прибыли в качестве главной цели собственной деятельности, и некоммерческие организации, никак не имеющие получение прибыли в свойстве главной уставной цели и никак не распределяющие приобретенную прибыль среди соучастников (ст. 50 ГК РФ).

Коммерческие организации формируются в форме хозяйственных товариществ и хозяйственных обществ, государственных и муниципальных унитарных предприятий, производственных кооперативов. Организационно-правовыми конфигурациями некоммерческих организаций считаются потребительские кооперативы, социальные либо религиозные компании (объединения), благотворительные и другие фонды [22, с.77].

Каждая организация, равно как коммерческая, так и некоммерческая, может являться работодателем с этапа ее формирования, под которым подразумевается период ее государственной регистрации в свойстве юридического лица.

На сегодняшний день время оформление юридических лиц исполняется в порядке, определенном Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129–ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. от 29 декабря 2004 г. № 204–ФЗ).

На основе данного Закона формирование юридического лица исполняется в нормативно-явочном режиме, при котором регистрационный орган только лишь проводит проверку соотношение показанных документов перечню документов, необходимых законодательством, и никак не имеет право требовать вспомогательные документы, а тем более регулировать вопрос согласно сути:

формировать либо никак не формировать юридическое лицо. Решение об отказе в общегосударственной регистрации юридического лица может быть обжаловано в суд.

Государственную регистрацию юридических лиц реализовывает общегосударственный орган исполнительной власти. Подобным органом на сегодняшний день считается Федеральная налоговая служба (ФНС России), которая располагается в ведении Министерства финансов Российской Федерации и совместно со своими территориальными органами (управления согласно субъектам Российской Федерации, межрегиональные инспекции, инспекции согласно регионам, районам в населенных пунктах, городам без районного деления, инспекции межрайонного уровня) оформляют общую централизованную концепцию налоговых органов.

Государственная регистрация юридического лица выполняется посредством внесения надлежащим налоговым органом в общий государственный реестр юридических лиц требуемых сведений о юридическом лице, к числу каковых в согласовании со ст. 5 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» причисляются.

1. Полное и неполное (в случае если имеется) название юридического лица, в том числе его фирменное название на русском языке, а в случае если в учредительных бумагах юридического лица его название отмечено на одном из языков народов Российской Федерации и (либо) на иностранном языке, в таком случае в Едином государственном реестре юридических лиц указывается кроме того название юридического лица на этих языках.

2. Организационно-правовая модель юридического лица.

3. Местоположение (адрес) регулярно действующего исполнительного органа юридического лица, согласно которому исполняется взаимосвязь с ним.

4. Фамилия, имя, отчество и должность лица, имеющего возможность без доверенности функционировать от имени юридического лица, а кроме того паспортные сведения такого лица либо сведения других документов, подтверждающих личность в согласовании с законодательством Российской Федерации, и идентификационный номер налогоплательщика при его присутствии.

5. Данные о лицензиях, приобретенных юридическим лицом, о его отделениях и офисах, а кроме того прочие поставленные сведения.

В Едином реестре кроме того отражаются номер и число регистрации юридического лица в качестве страхователя.

1. В территориальном органе Пенсионного фонда Российской Федерации.

2. В исполнительном органе Фонда социального страхования Российской Федерации.

3. В территориальном Фонде обязательного медицинского страхования.

Полномочия юридического лица равно как работодателя и стороны трудового договора реализовывает его руководитель (управляющий) как самостоятельный добросовестный орган, который в полном объеме выполняет функции органа управления юридического лица, реализует его полномочия и прямые обязанности,

в том числе принимает на работу и увольняет с работы нанятых сотрудников, заключает и расторгает трудовые договоры с ними.

Для того чтобы урегулировать складывающуюся практику и зафиксировать законное положение лица, исполняющего функции единоличного органа юридического лица и, в соответствии с этим, работодателя, Трудовой кодекс Российской Федерации внедрил в уклад общий термин «руководитель организации».

В соответствии с ст. 273 ТК РФ руководитель организации – физическое лицо, что в согласовании с настоящим Кодексом, иными федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и другими нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными бумагами юридического лица (организации) и местными нормативными актами реализовывает управление данной организацией, в том числе осуществляет функции ее единого исполнительного органа [2].

Это положение закона расширяется на руководителей абсолютно всех учреждений, вне зависимости от их организационно-правовых форм и форм имущества, за исключением тех ситуации, когда.

1. Руководитель компании считается одним-единственным участником (учредителем), членом организации, владельцем ее собственности.
2. Управление организацией исполняется согласно договору с иной организацией (управляющей организацией) либо индивидуальным предпринимателем (управляющим) (ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

Исследование приведенного в ст. 273 ТК РФ определения руководителя, а кроме того нахождения ряда иных статей Трудового кодекса Российской Федерации демонстрирует, что трудовое право рассматривает руководителя организации в двух неразделимо сопряженных аспектах: равно как работодателя и равно как работника [2].

Как работодатель, руководитель организации – это высочайшее должностное лицо юридического лица, руководитель абсолютно всех без исключения сотрудников этой компании. Он одарен правом приема и увольнения абсолютно всех сотрудников компании, а кроме того дисциплинарной властью в отношении них. Помимо этого, роль руководителя организации содержит в себе реализацию абсолютно всех прав и обязанностей юридического лица – и не только лишь в области трудовых отношений, но и в сфере гражданского оборота. По этой причине его работа регулируется не только лишь нормами трудового права, но и гражданским законодательством.

Но, занимая место работодателя в трудовом договоре с нанятым работником, реализуя его функции согласно приему и увольнению работников, руководитель компании совместно с этим сам считается нанятым сотрудником, работающим согласно трудовому договору. И в данном договоре, заключаемом руководителем организации с собственником ее имущества либо с другим уполномоченным лицом, руководитель организации занимает сторону сотрудника. Как работник, он осуществляет предустановленную заключенным с ним трудовым договором

трудовую функцию, характеризующую его права и обязанности, но уже не равно как руководителя организации, а равно как ее работника [7, с.52].

Непосредственно эти две взаимозависимые черты правового положения руководителя, организации (равно как работодателя и равно как работника) дали возможность законодателю определить особый законный порядок регулирования труда этой группы сотрудников в статьях главы 43 ТК РФ «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

Наличие руководителя организации равно как единого исполнительного органа юридического лица и равно как работодателя свойственно практически для абсолютно всех юридических лиц, исполняющих коммерческую и некоммерческую деятельность. К примеру, в этом свойстве руководитель организации наименован в законодательстве о хозяйственных обществах: в п. 4 ст. 32 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14–ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», в ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208–ФЗ «Об акционерных обществах», в иных законах. Их исследование дает возможность сделать вывод, что руководитель хозяйственного общества способен являться участником общества, однако может и никак не являться им. А работодателем в трудовом договоре с ним будет представлять высший орган управления хозяйственным обществом – общее собрание участников общества, общее собрание акционеров, другой орган управления обществом, предустановленный его уставом либо законодательством.

Самостоятельный исполнительный орган (руководитель юридического лица) в производственном и потребительском кооперативах, в сельскохозяйственной, рыболовецкой и другой артели имеет ощутимые различия от иных руководителей организаций. Данные различия обусловлены тем, что руководителем кооператива (артели), т. е. председателем кооператива либо председателем его правления, способен являться только лишь член кооператива (артели), выбираемый на данную должность единым собранием членов кооператива (артели). С лицом, выбранным председателем (руководителем) производственного кооператива либо его правления, трудовой договор не заключается, так как рабочие взаимоотношения членов кооператива с кооперативом регулируются не трудовым законодательством, а уставами кооперативов.

Единоличный исполнительный орган способен формироваться и в некоммерческих организациях (ст. 30 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7–ФЗ «О некоммерческих организациях»).

Конкретное наименование единоличного исполнительного органа юридического лица, его руководителя вводится учредительными документами юридического лица либо в законодательстве. Зачастую это зависит от организационно-правовой формы юридического лица. Например, Закон о потребительской кооперации руководителя потребительской кооперации именует председателем правления потребительского общества, Закон о сельскохозяйственной кооперации именует руководителя председателем кооператива [18, с.101].

Иные наименования руководителя организации встречаются в законах, регламентирующих деятельность соответствующих организаций. Так, в ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» сказано, что руководство текущей деятельностью общества осуществляется «единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором)» или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). В Федеральном законе «Об обществах с ограниченной ответственностью» установлено сходное положение, согласно которому единоличным исполнительным органом общества назван «генеральный директор, президент и др.», который избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества (ст. 40).

В системе государственного высшего профессионального образования руководителем высшего учебного заведения является ректор, порядок избрания и назначения которого на должность определяется законодательством об образовании и уставом высшего учебного заведения.

В отдельных случаях вопрос о руководителе организации может быть решен в общих положениях о деятельности организации соответствующего типа, в примерных уставах или типовых положениях, утверждаемых полномочными органами. Так, Примерный устав федерального государственного унитарного предприятия, утвержденный распоряжением Минимущества России от 11 декабря 2003 г. № 6945–р, в разделе 5 «Управление предприятием» определяет, что федеральное государственное унитарное предприятие «возглавляет руководитель (директор, генеральный директор), назначаемый на эту должность органом исполнительной власти». В случае если предприятие имеет филиалы, представительства, руководители которых называются директорами, руководитель предприятия может именоваться «генеральный директор», а при отсутствии филиалов и представительств – «директор». Сами филиалы и представительства не являются юридическими лицами. Они действуют на основании утвержденных юридическим лицом положений, наделяются создавшим их юридическим лицом имуществом. Их руководители назначаются юридическим лицом, которое выдает им (руководителям представительств и филиалов) доверенность, на основании которой они осуществляют свои полномочия.

У руководителя филиала и представительства может быть доверенность, предоставляющая ему право приема и увольнения работников. Однако ни филиал, ни представительство, ни их руководитель, действующий на основании доверенности юридического лица, работодателем не является. Работодателем по отношению к работникам филиала или представительства является само юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала или представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора и по его расторжению.

К кандидатам на должность руководителя организации при их назначении на должность и при заключении с ними как с работниками трудового договора

предъявляются специальные требования, устанавливаемые законами или актами Правительства Российской Федерации. Например, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (в ред. от 4 октября 2002 г. № 738) к участию в конкурсе на должность руководителей федеральных государственных унитарных предприятий допускаются физические лица, имеющие высшее образование, опыт работы в сфере деятельности предприятия, опыт работы на руководящей должности, как правило, не менее года и отвечающие требованиям, предъявляемым к кандидатуре руководителя предприятия.

Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161–ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (в ред. от 8 декабря 2003 г. № 169–ФЗ) дополнительно устанавливает, что руководитель унитарного предприятия не вправе заниматься предпринимательской деятельностью, быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках. Руководитель унитарного предприятия, кроме исполнения своих обязанностей по занимаемой должности, может заниматься преподавательской, научной и иной творческой деятельностью.

Еще более жесткие требования предъявляются к руководителям кредитных организаций. Так, в соответствии с Законом Российской Федерации «О банках и банковской деятельности» от 2 декабря 1990 г. № 395–1 (в ред. от 21 марта 2005 г. № 17–ФЗ), кандидаты на должность руководителя кредитной организации заполняют собственноручно анкеты, которые должны содержать сведения, установленные нормативными актами Банка России, а также сведения [14, с.410].

1. О присутствии у них высшего юридического или экономического образования (с представлением копии диплома или заменяющего его документа) и опыта руководства отделом или иным подразделением кредитной организации, связанным с осуществлением банковских операций, не менее одного года, а при отсутствии специального образования – опыта руководства таким подразделением не менее двух лет.

2. О отсутствии (наличии) судимости.

Как сказано в ст. 16 названного Закона, основанием для отказа в государственной регистрации кредитной организации и выдаче ей лицензии на осуществление банковских операций является несоответствие кандидатов, предлагаемых на должности руководителя кредитной организации, квалификационным требованиям. Под несоответствием кандидатов квалификационным требованиям понимается.

1. Отсутствие у них высшего юридического или экономического образования и опыта руководства отделом или иным подразделением кредитной организации, деятельность которых связана с осуществлением банковских операций, либо отсутствие двухлетнего опыта руководства таким отделом, подразделением.

2. Наличие судимости за совершение преступлений в сфере экономики.

3. Совершение в течение одного года, предшествовавшего дню подачи в Банк России документов для государственной регистрации кредитной организации, административного правонарушения в области торговли и финансов, установленного вступившим в законную силу постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях.

4. Наличие в течение двух лет, предшествовавших дню подачи в Банк России документов для государственной регистрации кредитной организации, фактов расторжения с указанными лицами трудового договора (контракта) по инициативе администрации на основаниях, предусмотренных п. 7 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя).

5. Предъявление в течение трех лет, предшествовавших дню подачи в Банк России документов для государственной регистрации кредитной организации, к кредитной организации, в которой каждый из указанных кандидатов находился на должности руководителя кредитной организации, требования о замене его в качестве руководителя кредитной организации в порядке, предусмотренном Федеральным законом 10 июля 2002 г. № 86–ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)».

6. Несоответствие деловой репутации указанных кандидатов требованиям, установленным федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними нормативными актами Банка России.

7. Наличие иных оснований, установленных федеральными законами.

Отмеченные требования, предъявляемые к руководителям организаций как работодателям, не применяются в случаях, когда.

1. Руководитель организации является единственным участником (учредителем) или членом организации либо собственником ее имущества.

2. Управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

С такими руководителями трудовой договор не может заключаться в связи с отсутствием других лиц, которые могли бы участвовать в нем в качестве стороны трудового договора. Например, это может быть в случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем) организации и он, естественно, не может сам с собой заключить трудовой договор. Но если такой учредитель (участник) передаст свои полномочия по руководству своей организацией другому физическому лицу, то между ними возникнут отношения, подлежащие оформлению путем заключения трудового договора.

При управлении организацией по договору другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим), возникает необходимость заключения гражданско-правового договора между двумя субъектами гражданского права, один из которых должен быть собственником организации, а другой (управляющая организация, индивидуальный предприниматель) должен обладать лицензией на осуществление такого вида деятельности.

Во всех других наиболее распространенных случаях права и обязанности руководителя организации как полномочного представителя работодателя – юридического лица – в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом, другими законами и нормативными правовыми актами, а также учредительными документами юридического лица и трудовым договором, заключенным с руководителем организации.

Двойственность положения руководителя юридического лица (организации) позволяет все его права и обязанности разделить на две группы. Одну из них будут составлять права и обязанности руководителя организации как ее наемного работника. Другую группу – его права и обязанности как единоличного органа управления юридического лица (организации) и его работодателя как лица, наделенного правом заключать и расторгать трудовые договоры со всеми работниками возглавляемой им организации, которые находятся в подчинении его дисциплинарной власти, предоставленной ему государством именно как работодателю.

И первая, и вторая группы прав и обязанностей руководителя организации тесно взаимосвязаны. В своей совокупности они создают единый правовой статус руководителя организации (юридического лица).

2.2 Работодатель – индивидуальный предприниматель

Федеральным законом от 30 июня 2006 года №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» (далее – Федеральный закон №90–ФЗ) в Трудовой кодекс РФ с 1 октября 2006 года внесено новейшее представление «работодатели – индивидуальные предприниматели». Эта интерпретация возлагает на индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями практически все без исключения права и обязанности организаций – работодателей.

Утверждения статьи 309 ТК РФ с 1 октября 2006 года обязывают индивидуальных предпринимателей, представляющих в качестве работодателей, осуществлять записи в трудовых книжках сотрудников, а кроме того оформлять трудовые книжки сотрудникам, принимаемым на работу в первый раз. Редкий случай составляют работодатели – физические личности, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

В свете данных нововведений изъята обязанность работодателя – индивидуального предпринимателя фиксировать трудовой договор с сотрудниками в органе местного самоуправления. Совместно с этим вводится новейшая обязанность работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, – в известительном режиме регистрировать в органе местного самоуправления обстоятельство остановки трудового договора с сотрудником (статья 307 ТК РФ). Но эта обязанность автоматом перетекает в возможность сотрудника в случае смерти работодателя либо нехватке данных о месте его пребывания в течение 2 месяцев, а кроме того в других случаях, не дозволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих вероятность регистрации прецедента прекращения трудового договора. Подобное право функционирует в течение 1 месяца.

В трудовой договор в неотъемлемом порядке включают все без исключения требование, значительные для работника и для работодателя.

В связи с этим, нововведения принимают значительный характер. В частности, прежде возникало большое количество проблем о том, содержать ли систему оплаты, в том числе систему премирования, в индивидуальный трудовой договор, таким образом равно как это оказывает большое влияние на расчет налога на доходы. Новейшее условие законодателя, описанное в статье 57 ТК РФ о том, что отсутствующие требование формируются прибавлением к трудовому договору или отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые считаются обязательной составляющей трудового договора, показывает на обязанность работодателя подписывать дополнения к трудовому договору при любом изменении в концепции оплаты труда [22, с.321].

Уменьшат расхождения с налоговыми органами детализация типов и обстоятельств дополнительного страхования работника и право на усовершенствование социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Изменен список условий и случаев, позволяющих согласно договору сторон подписывать срочный трудовой договор. К субъектам малого предпринимательства прекратили причислять абсолютно всех без исключения индивидуальных предпринимателей. Таким образом, к субъектам малого предпринимательства сейчас причисляют работодателей с количеством сотрудников, никак не превышающей 35 человек (существовало 40 человек), в области розничной торговли и бытового обслуживания – никак не превышающей 20 человек (существовало 25 человек). С людьми пенсионного возраста по возрасту работодатель имеет возможность заключить срочный трудовой договор только при обстоятельстве, что престарелый поступает на работу к новейшему работодателю. Ранее можно было бессрочный трудовой договор по соглашению сторон поменять на срочный при выходе сотрудника на пенсию. К творческим сотрудникам сейчас причислены сотрудники не только выполняющие произведения, но их экспонирующие, к примеру, сотрудники галерей и музеев, печатники в редакциях СМИ и т. д. (статья 59 ТК РФ).

Особое внимание необходимо сосредоточить на установление этапа вступления в силу трудового договора. В случае если ранее при подписании

трудового договора работодатель обязан был ждать сотрудника неделю, и уже после данного договор аннулировался, то сейчас один день. При данном установлено, что аннулирование трудового договора никак не лишает сотрудника полномочия на приобретение обеспечения согласно неотъемлемому социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения рабочего соглашения вплоть до дня его аннулирования, но никак не отмечено, кто именно станет оплачивать работнику это обеспечение.

С вступлением в силу Закона №90–ФЗ расширен перечень документов, которые работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению (статья 62 ТК РФ). Теперь в этот перечень включаются справки о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование.

Новая редакция ст. 20 ТК РФ разделила работодателей - физических лиц на две категории в зависимости от целей найма работников.

1. Физические лица, оформленные в определенном режиме в качестве индивидуальных предпринимателей и исполняющие предпринимательскую деятельность в отсутствии создания юридического лица, а кроме того частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и другие личности, чья компетентная работа в согласовании с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (либо) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с сотрудниками в целях реализации показанной работы.

2. Физические лица, вступающие в рабочие взаимоотношения с сотрудниками в целях индивидуального обслуживания и помощи согласно ведению домашнего хозяйства.

Общий смысл поправок в ТК РФ такой: вторая категория физических лиц фактически обрела статус физического лица – работодателя в том виде, в каком он понимался в прежней редакции ТК РФ, а права и обязанности работодателей-индивидуальных предпринимателей по своему содержанию максимально сближены с правами и обязанностями организаций.

Одно из новых прав ИП как работодателя – право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. В прежней редакции ТК РФ формально этим правом был наделен работодатель – физическое или юридическое лицо. Однако в Кодексе понятие локальные нормативные акты (например, правила внутреннего распорядка организации) употреблялось только применительно к организации. Отметим, что теперь в ст. 8 ТК РФ прямо оговорено, что локальные нормативные акты принимают работодатели за исключением физических лиц, не являющихся предпринимателями.

Согласно поправкам в ТК РФ работники индивидуального предпринимателя могут формировать представительный орган (ранее речь шла только о работниках организации). Кроме того, коллективный договор теперь регулирует социально-трудовые отношения не только в организации, но и у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК РФ) [22, с.56].

Прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращение штата или численности работников индивидуального предпринимателя теперь

являются основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя наравне с ликвидацией, сокращением штата или численности организации (п. п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Ранее суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) мог устанавливаться только в организации, теперь и индивидуальный предприниматель имеет право ввести его, если не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

В новой редакции ст. 305 ТК РФ, как и прежде, говорит о том, что режим работы, порядок предоставления выходных дней и отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем. Однако согласно поправкам в ст. 122 ТК РФ право на отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы распространяется не только на работников организаций (как ранее), но и на работников индивидуальных предпринимателей. Отметим, что при этом нельзя забывать об общем принципе трудового права – не ухудшать положение работника: трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ). Значит, стороны трудовых отношений, договариваясь о правилах предоставления отпуска, не могут установить для работника более худший порядок, чем оговоренный в ст. 122 ТК РФ.

Индивидуальные предприниматели не регистрируют трудовые договоры, заключаемые с 06.10.2006.

Во-первых, ТК РФ в прежней редакции давал право работодателям – физическим лицам заключать с работниками срочный трудовой договор независимо от обстоятельств только по соглашению сторон (ст. ст. 59, 304 ТК РФ). Теперь это правило (ст. 304 ТК РФ) действует только в отношении работодателей – физических лиц, не являющихся ИП. Индивидуальные предприниматели и в этом приравнены к организациям: они вправе подписывать срочный трудовой договор, если численность работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек) (ст. 59 ТК РФ).

Во-вторых, проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности, как основание для заключения срочного трудового договора теперь может быть использовано и индивидуальным предпринимателем.

Согласно ст. 59 ТК РФ дает право подписывать трудовой договор на срок с руководителями, их заместителями, а также с главными бухгалтерами только организациям (независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности). Иными словами, если индивидуальный предприниматель нанял главного бухгалтера, то при отсутствии иных оговоренных в ст. 59 ТК РФ оснований (например, совместительство) заключение срочного договора будет нарушением трудового права.

Статья 306 ТК РФ устанавливает особое правило для работодателей – физических лиц: необходимость письменно предупредить работника за 14

календарных дней об изменении условий трудового договора. Однако начиная с 06.10.2006 для работодателей – ИП оно стало жестче: они вправе по своей инициативе изменять условия договора только в связи с изменением организационных или технологических условий труда, в частности, в технике и технологии производства, при структурной реорганизации производства (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Отметим, что в ч. 2 ст. 74 ТК РФ указано, что работодатель обязан предупредить работника об изменении условий договора не менее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Кодексом. В силу приоритета частной нормы над общей получается, что два месяца – это срок для работодателя-организации, а 14 дней – для физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями.

Несмотря на то что статус индивидуального предпринимателя как работодателя практически приравнен к статусу организации, особые положения, касающиеся только ИП, остались. К примеру, по-прежнему он может предусмотреть в трудовом договоре основания прекращения трудовых отношений, не установленные ТК РФ. Сроки предупреждения об увольнении, случаи выплаты и размеры выходных пособий и иных компенсаций индивидуальный предприниматель и работник устанавливают в трудовом договоре (ст. 307 ТК РФ). Дело в том, что, например, размеры выходных пособий в случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников в ст. 178 ТК РФ, а также гарантии и компенсации из ст. 180 ТК РФ установлены только для работников организации. В свою очередь, выходные пособия, выплачиваемые при увольнении по иным основаниям, оговоренные в указанной статье, распространяются на всех работников [25, с.98] .

Индивидуальные предприниматели подчиняются порядку, установленному гл. 60 ТК РФ, в соответствии с которой индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым ссорам. Технические поправки, внесенные в эту главу, позволяют говорить о создании такой комиссии и у индивидуального предпринимателя (раньше речь шла только о ее создании в организации).

Существенное изменение для индивидуальных предпринимателей – это обязательство вести трудовые книжки сотрудников.

Индивидуальные предприниматели обязаны вести трудовые книжки в согласовании с функционирующим законодательством (на любого сотрудника, работавшего у этого работодателя более 5 суток). Данное обозначает, что все без исключения индивидуальные предприниматели обязаны изучить с Правила ведения и хранения трудовых книжек.

Закон № 90–ФЗ установил, что заключать ученический договор с работником, а также с соискателем вправе только работодатель – организация (ст. 198 ТК РФ), тогда как в прежней редакции речь шла просто о работодателе и юридическое это лицо или физическое не уточнялось. Поэтому если работодатель – индивидуальный предприниматель намерен обучать работника, но хочет обезопасить себя от возможных потерь при его «преждевременном» увольнении,

по мнению автора, он может включить соответствующее условие в трудовой договор (или заключить дополнительное соглашение). Это позволяет сделать ст. 303 ТК РФ, в соответствии с которой в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. При увольнении работника, прошедшего обучение за счет средств работодателя, ранее срока, обусловленного трудовым договором, индивидуальный предприниматель будет вправе руководствоваться ст. 249 ТК РФ и взыскать с работника понесенные затраты, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

В разд. X «Охрана труда» ТК РФ внесены изменения, которые касаются не только организаций, но и других работодателей, в том числе и предпринимателей. Так, например, работодатель, численность работников которого превышает 50 человек, обязан создать службу охраны труда. Если количество работников менее 50 и службы охраны труда или штатного специалиста в области охраны труда нет, то в соответствии со ст. 217 ТК РФ их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Также все работники, а также работодатели – ИП обязаны проходить обучение по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

Оформляя трудовой договор после 06.10.2006, предприниматель должен учитывать, что устанавливать испытательный срок теперь нельзя также и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Кроме того, законодатель конкретизировал, при каких условиях нельзя назначать испытание для работников, окончивших образовательные учреждения и впервые поступивших на работу по полученной специальности. Во-первых, образовательное учреждение должно иметь государственную аккредитацию, и, во-вторых, прием на работу должен производиться в течение одного года со дня окончания учебы (ст. 70 ТК РФ).

Кроме того, если работник принимается на работу на срок от двух до шести месяцев, то испытательный срок не должен превышать двух недель.

Новые условия, касающиеся работы по совместительству, появились в гл. 44 ТК РФ. Первое, и самое главное, – продолжительность рабочего времени. Как известно, прежде совместитель не должен был работать более четырех часов в день и 16 – в неделю. Начиная с 06.10.2006 он имеет право работать по совместительству полный рабочий день (смену) в те дни, когда он свободен от исполнения трудовых обязанностей по основному месту работы (ст. 284 ТК РФ). Еще одна новая формулировка делает понятным нормирование рабочего времени для сотрудников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также суммированный его учет: в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего

времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

При этом ни одно из ограничений не применяется, если работник приостановил работу из-за задержки заработной платы или отстранения от работы по медицинским показаниям.

Если, принимая на работу вместо совместителя нового работника, для которого это место работы будет основным (дополнительное основание прекращения трудового договора с совместителем), работодатель решит уволить совместителя, то с 06.10.2006 сделать это будет не так просто, как прежде. Согласно новой редакции ст. 288 ТК РФ по данному основанию может быть прекращен только трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, при этом работодатель обязан письменно предупредить работника за две недели.

Согласно новой редакции ст. 329 ТК РФ работникам, чей труд непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается аналогичная работа по совместительству [7, с.54].

Одно из важнейших нововведений Закона № 90–ФЗ заключается в том, что работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или носит разъездной характер, с 06.10.2006 работодатель обязан выплачивать компенсации, аналогичные выплачиваемым командированным работникам: расходы по проезду, найму жилья, суточные, полевое довольствие, иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя. Для этого законодатель ввел в гл. 24 ТК РФ новую ст. 168.1.

Размеры и порядок возмещения расходов, а также перечень соответствующих работ, профессий, должностей работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (размеры и порядок возмещения могут устанавливаться трудовым договором).

Условие о разъездном (подвижном, в пути) характере работ является обязательным условием трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Таким образом, законодатель причислил выплаты за разъездной вид деятельность к компенсирующим. Напомним, что прежде работодатели за разъездную службу оплачивали надбавку, которую контролирующие ведомства обычно причисляли к заработной плате и рекомендовали облагать «зарплатными» налогами. Но в настоящий момент, с учетом занесенных в ТК РФ перемен, Минфин выпустил пояснения, в соответствии с которыми компенсации, определенные ст. 168.1 ТК РФ, не нужно включать в налоговую базу согласно ЕСН, а следовательно, и согласно взносам на неотъемлемое пенсионное страхование и НДФЛ. Требование, при соблюдении которых данное возможно, схожи с приведенными в ТК РФ.

Согласно ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы более чем на 15 дней работник имеет право приостановить работу, письменно предупредив работодателя. Начиная с 06.10.2006 работник в этом случае может отсутствовать на своем рабочем месте. Порядок выхода на работу также теперь прописан в ст. 142 ТК РФ: работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего

дня после получения письменного уведомления работодателя о его готовности выплатить заработную плату в день выхода работника на работу.

При этом вместе с заработной платой работодатель обязан выплатить работнику и компенсацию – проценты в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки. Размер компенсации может быть повышен коллективным или трудовым договором. Согласно ст. 236 ТК РФ в новой редакции обязанность выплатить эту компенсацию возникает у работодателя независимо от наличия вины.

Начиная с 06.10.2006 в целях определения среднего заработка для оплаты отпускных расчетный период увеличился с трех календарных месяцев до 12 (как в общем случае), предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата (ст. 139 ТК РФ). При этом среднемесячное число дней, используемое для расчета среднего дневного заработка, теперь составляет 29,4.

В новой редакции ТК РФ прописано, что календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно.

Кроме того, если какие-либо суммы заработной платы ошибочно не были учтены в расчетном периоде, нужно сделать перерасчет среднего заработка. На это обратил внимание Роструд в Письме от 27.07.2006 № 1138–6–1.

В силу изменений, внесенных в ст. 126 ТК РФ, начиная с 06.10.2006 работодатель не вправе заменять основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Можно заменить только часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 дней (при суммировании, перенесении отпусков) [25, с.201].

При этом заменять отпуск деньгами нельзя беременным женщинам и несовершеннолетним работникам, а работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями, нельзя компенсировать дополнительный отпуск за работу в этих условиях.

Содержавшееся прежде в ст. 112 ТК РФ положение о том, что заработная оплата сотрудников в связи с нерабочими торжественными днями никак не снижается, сейчас конкретизировано. Во-первых, присутствие в календарном месяце нерабочих праздничных дней никак не считается причиной с целью уменьшения заработной платы сотрудникам, получающим доход (должностной оклад). Во-вторых, абсолютно всем другим сотрудникам за нерабочие праздничные дни, в которые они никак не привлекались к работе, выплачивается вспомогательное поощрение в объеме и режиме, определенном совместным (трудовым) договором, соглашениями, локальным нормативным актом, и целиком вводится в расходы на плату труда.

Известно, что работник должен предупредить работодателя об увольнении за две недели. Новая формулировка ч. 1 ст. 80 ТК РФ более точная: предупредить нужно не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем соответствующего заявления. Совсем недавно Федеральная служба по труду и занятости разъяснила, что и заявление может быть подано, и

дата увольнения приходится на период временной нетрудоспособности или отпуска работника, что не означает невозможность увольнения (Письмо от 05.09.2006 № 1551–6). Дело в том, что общее правило о том, что работника нельзя уволить, пока он болеет или находится в отпуске, распространяется только на случай расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2.3 Работодатель – физическое лицо (гражданин)

Статья 303 Трудового кодекса Российской Федерации определяет порядок заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом.

При заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется осуществлять определенную данным договором работу, которая не запрещена ТК РФ или иным федеральным законом.

Все условия, существенные для работника и для работодателя, включаются в обязательном порядке в письменный трудовой договор.

Работодатель – физическое лицо обязан:

1. Оформить трудовой договор с работником в письменной форме.
2. Оплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами.
3. Оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Также работодатель – физическое лицо, который не является индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Трудовой договор между работником и работодателем – физическим лицом может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

Порядок работы, процедура предоставления выходных дней и годичных оплачиваемых отпусков формируются согласно договору между сотрудником и нанимателем – физическим лицом. При этом длительность рабочей недели никак не способен являться больше, а длительность ежегодного оплачиваемого отпуска менее, нежели определенные настоящим ТК РФ.

О изменении определенных сторонами обстоятельств трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает сотрудника никак не меньше чем за 14 календарных дней.

Кроме причин, предустановленных ТК РФ, трудовой договор с сотрудником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прерван согласно причинам, предустановленным трудовым договором.

Сроки предупреждения об уходе с работы, а кроме того случаи и размеры оплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и иных компенсирующих выплат формируются трудовым договором.

В случае смерти работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, либо отсутствия данных о месте его

пребывания в течение 2-ух месяцев, других вариантах, не дозволяющих продлевать трудовые взаимоотношения и исключающих вероятность регистрации факта прекращения трудового договора в согласовании с частью третьей ст. 307 ТК РФ, сотрудник имеет возможность в течение 1-го месяца обратиться в орган местного самоуправления, в коем был зарегистрирован трудовой договор, с целью регистрации прецедента прекращения этого трудового договора.

Индивидуальные трудовые дискуссии, не урегулированные сотрудником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, собственнолично, рассматриваются в суде [18, с.111].

Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, никак не имеет права осуществлять записи в трудовых книжках сотрудников и оформлять трудовые книжки сотрудникам, принимаемым на работу в первый раз. Важным документом, подтверждающим промежуток деятельность у подобного работодателя, считается трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Выводы по разделу 2

Работодатель – физическое лицо или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с сотрудником. В случаях, определенных федеральными законами, в качестве работодателя способен представлять другой субъект, снабженный правом подписывать трудовые договоры.

Работодатель, равно как и работник, – сторона трудового отношения и трудового правоотношения. Работодатель дает работу, организует деятельность и распоряжается работой. Будучи типом трудового права, работодатель имеет определенными правами и обязанностями, которые связаны с правами и обязанностями сотрудника.

Таким образом, правом одной стороны (сотрудника) отвечают обязанности другой стороны (работодателя), и напротив.

Согласно ст.15 ТК РФ трудовые отношения – отношения, базирующиеся в соглашении среди сотрудником и работодателем о индивидуальном выполнении сотрудником за оплату трудовой функции (деятельность по конкретной профессии, квалификации либо должности), подчинении сотрудника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечивании нанимателем условий труда, предустановленных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В трудовом праве термином «работодатель» означают организацию. Как субъект трудового права работодатель, равно как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с сотрудником.

Организация равно как работодатель может являться разной и согласно форме имущества, и согласно собственному организационно-правовому строению.

Трудовая правосубъектность работодателя формируется так же равно как и у сотрудника, из прав и обязанностей в трудовых отношениях. Главное право

работодателя – реализовывать прием сотрудников, приобретать деятельность, управлять трудовым процессом. На это право опирается нормативная власть работодателя, заключающаяся в принятии обязательных для сотрудника утверждений и законов, регламентирующих трудовую деятельность.

Главная обязанность работодателя – обеспечить рабочему работу согласно предопределенной рабочий функции, гарантировать требование труда, предустановленные Трудовым кодексом, законами и другими нормативными актами, включающими нормы трудового права.

3 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТАДАТЕЛЯ

3.1 Нормативно-правовая основа деятельности работодателя

Нормативные законные договоры, включающие нормы права, принимаются только лишь согласно соглашению сторон.

Трудовой договор – это никак не нормативный правовой акт и никак не нормативный договор, включающий нормы трудового права.

Нормы трудового права, находящиеся в нормативных законных актах работодателя, ущемляющие трудовые права сотрудников, при анализе трудовых диспутов никак не применяются.

В согласовании с п. 1 ст. 166 ГК РФ, только лишь незначительная сделка «является недействительной» вне зависимости от решения суда.

Законодатель формирует общие для целой страны минимальные трудовые права сотрудников.

Самостоятельное возмещение работодателем недостатков в трудовом праве может иметь роль только лишь с целью принятия нормативных правовых действий, улучшающих полномочия работников.

В специальной литературе достаточно активно исследуются теоретические и практические проблемы локальных нормативных актов, содержащих нормы права.

Должны ли работодатели, принимая локальные нормативные акты, включающие нормы права, обходиться только лишь конкретизацией существующих законных норм, либо имеют возможность формировать и «начальные нормы [22, с.411].

Нормы трудового права, находящиеся в нормативных правовых актах работодателя, характеризуются не только лишь конкретизацией наиболее общих норм, но и перспективой принятия «начальных норм» в вариантах, намеренно определенных правотворческими органами («сознательного» безмолвия законодателя). К примеру, в соответствии с частям 1 и 2-ой статьи 135 ТК РФ «заработная плата рабочему устанавливается трудовым договором в согласовании с действующими у этого работодателя системами оплаты работы. Концепции оплаты труда… концепции доплат и надбавок побудительного характера и концепции премирования формируются коллективными соглашениями, договорами, местными нормативными актами…» В связи с описанными законными аргументами представляется сомнительным позиция о этом, что «источником местного нормотворчества считается не государственное разрешение либо санкционирование, а сущность организации равно как социально-экономической автономии, важным компонентом организационного целостности которой является хозяйская власть». В соответствии с п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ трудовое право причислено к общему ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, которые имеют все шансы только лишь передавать часть собственных возможностей согласно регулированию трудовых отношений нанимателям.

По моему мнению, субъектом правотворчества, принятия нормативных законных действий, включающих нормы права, считается работодатель. В вариантах, определенных в федеральных законах, наниматель должен принимать нормативные законные акты не независимо, а с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК РФ).

Можно выделить 2 вида работодателей – физических лиц – индивидуальных предпринимателей и физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, заключающих рабочие контракты с сотрудниками. Отсюда, «работодателем» никак не способен являться руководитель юридического лица или другой орган управления юридического лица, а кроме того, «другой человек, снабженный правом подписывать трудовые договоры». Считаю, работодателем способен являться только лишь юридическое либо физическое лицо. При этом раскладе предлагаю часть четвертую статьи 20 ТК РФ изъяснить в последующей редакции: «работодатель – юридическое лицо, индивидуальный предприниматель либо физическое лицо, не имеющее законного статуса индивидуального предпринимателя, вступившее в рабочие взаимоотношения с сотрудником».

В специальной литературе не в полной мере разграничивается урегулирование трудовых взаимоотношений нормативными законными актами работодателя и договорами. Совместно с этим нормативный законный документ работодателя (в отличие от трудового договора либо коллективного договора), равно как принцип, никак не подразумевает достижения соглашения его сторон и предполагает собою желание работодателя, неотъемлемое для неопределенного круга сотрудников, никак не призывающее их неприменного единства. Только лишь в вариантах, определенных ТК РФ, наниматель берет на себя нормативные законные акты с учетом мнения сотрудников и их агентов, которое для него никак не считается неотъемлемым.

Следует разграничить разнообразные по своей законный натуре определения – нормативный правовой акт, нормативный законный договор и трудовой договор. В основе нормативного законного действия находится воля работодателя, который в пределах, определенных трудовым правом в Российской федерации, самостоятельно принимает акты, включающие нормы права (в вариантах, определенных ТК РФ, – с учетом мнения сотрудников либо их агентов). Наоборот, нормативные законные договоры, включающие нормы права, берутся только лишь согласно договору его сторон. В конечном итоге, трудовой договор никак не включает норм трудового права для неопределенного числа сотрудников. В трудовом договоре формируются только лишь персональные права и прямые обязанности сотрудника и работодателя [7, с.117].

В связи с изложенными правовыми аргументами весьма спорной выглядит следующая классификация нормативных правовых актов работодателя по способу их принятия: локальные нормативные акты делятся на три вида: нормативные соглашения между работниками организации (их представителями) и работодателем (его представителями), принимаемыми совместно на основе социального партнерства; нормативные акты, принимаемые работодателем с

учетом мнения представительного органа работников организации; в) единоличные акты работодателя (должностные инструкции, правила и т. п.).

Во-первых, как представляется, необходимо разделять «нормативные правовые акты» и «договора». Во-вторых, статья 8 ТК РФ в начальной редакции подразумевала 3 вида нормативных законных актов, принимаемых нанимателем: независимо, с учетом мнения представительного органа сотрудников, по согласовыванию с представительным органом сотрудников. При этом второй тип нормативных правовых актов имел возможность восприниматься нанимателем только «в вариантах, предустановленных настоящим Кодексом, законами и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором»; третий – в случаях, определенных только лишь совместным соглашением либо договорами.

Выбор метода защиты нарушенных трудовых прав – неиспользование судом правовой нормы, никак не надлежащей правовой норме, содержащейся в нормативном правовом акте, имеющим наиболее значительную юридическую силу, либо признание правовой нормы, никак не надлежащей законный норме, пребывающей в нормативном законном акте, обладающем более высокую юридическую силу, бесспорно, принадлежит заявителю.

Данная проблема имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение. Так, в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ в первоначальной редакции трудовой договор мог быть расторгнут работодателем в случае «недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации». Согласно пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ в редакции Федерального закона №90–ФЗ от 30.06.2006г. трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации».

Вместе с тем, во-первых, «нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством…, не подлежат применению» (часть четвертая статьи 8 ТК РФ). Так, при отсутствии в ТК РФ и ФЗ «Об акционерных обществах» положения об аттестации работников, введение таковой нормативным правовым актом работодателя не может не ухудшать положения работников. Во-вторых, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Установление обязательной периодической аттестации, в соответствии с нормативными правовыми актами работодателя, для работников, не подлежащих аттестации в соответствии с федеральным законом, думаю, в конечном итоге может привести к ухудшению трудовых прав работников по сравнению с международным трудовым правом, Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами.

Считаю, во-первых, окончательной (совершенной) целью принятия различных нормативных законных действий работодателя, включающих нормы права, считается никак не формирование своей концепции законных норм, а результативное урегулирование трудовых взаимоотношений, охрана трудовых прав и законных интересов сотрудников (ст. 2 Конституции РФ). Во-вторых,

отталкиваясь из системного расклада к трудовому праву в Российской федерации, считаю наиболее конкретно рассматривать нормативные законные акты работодателя в качестве справедливо имеющейся разновидности нормативных законных действий, являющихся компонентом общей системы конфигураций рабочего полномочия в Российской Федерации. Такого рода аспект базируется в том, что законодатель в базе интернационального рабочего полномочия и Конституции РФ формирует общие с целью целой страны наименьшие рабочие полномочия сотрудников, которые считаются неотъемлемыми с целью нанимателей и могут являться им, прежде всего, только улучшены либо конкретизированы.

В соответствии с изложенными правовыми аргументами предлагаю, во-первых, назвать статью 8 ТК РФ: «Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права»; во-вторых, изложить ее в следующей редакции:

«Работодатели – юридические лица, индивидуальные предприниматели, а также физические лица, заключившие трудовые договоры с 30 и более работниками, принимают нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с международным трудовым правом, Конституцией РФ, ТК РФ, иными федеральными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и нормативными правовыми договорами, содержащими нормы права. Государственные предприятия и учреждения субъектов РФ – также в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов РФ, содержащими нормы трудового права.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами субъектов РФ, содержащими нормы трудового права, и нормативными правовыми договорами, содержащими нормы права, при принятии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель учитывает мнение представительного органа работников (при его наличии).

Нормы трудового права, находящиеся в нормативных законных актах работодателя, ухудшающие рабочие права и законные интересы сотрудников, определенные международным трудовым правом, Конституцией РФ, настоящим Кодексом, другими федеральными нормативными законными актами, включающими нормы трудового права, нормативными законными актами субъектов РФ, включающими нормы трудового права, и нормативными правовыми договорами, включающими нормы права, а кроме того нормативные правовые акты, установленные нанимателем без учета мнения представительного органа сотрудников, при анализе трудовых диспутов никак не используются.

При установлении данных нарушений применяются международное трудовое право, основополагающие принципы российского трудового права, нормы трудового права, содержащиеся в нормативных правовых актах и нормативных правовых договорах, имеющих более высокую юридическую силу [22, с.256].

Нормы трудового права, содержащиеся в нормативных правовых актах работодателя, могут быть признаны судом не соответствующими международному трудовому праву, основополагающим принципам российского трудового права, нормам трудового права, содержащимся в иных нормативных правовых актах, а также нормам трудового права, содержащимся в нормативных правовых договорах, имеющих более высокую юридическую силу.

3.2 Права работодателя

Согласно статьи 22 Трудового кодекса РФ – работодатель имеет право.

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
4. 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 (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90–ФЗ).
5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.
6. Принимать локальные нормативные акты, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90–ФЗ).
7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
8. Создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников.

Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации. Данный абзац введен Федеральным законом от 07.05.2013 № 95–ФЗ.

9. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда. Данный абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 № 421–ФЗ [2].

3.3 Обязанности работодателя

Статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации определяет круг обязанностей работодателя, а именно.

1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труд.
4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [2].

Приведем пример из судебной практики.

Дело № 2-6750/2017

Мотивированное

решение

изготовлено 29.12.2017 года

Р Е Ш Е Н И Е

именем Российской Федерации

25 декабря 2017 года город Мурманск

Первомайский районный суд города Мурманска в составе:

председательствующего судьи Сониной Е.Н.,

при секретаре Бражник А.И.,

с участием истца Самоходской В.П.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Самоходской В.П. к ОАО «***» о взыскании денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

Самоходская В.П. обратилась в суд с иском к ОАО «***» о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указала, что в период времени ***. работала в ОАО «***» в должности *** по срочным договорам. Решением суда в пользу истца была взыскана задолженность по невыплаченной заработной плате, компенсация за неиспользованный отпуск за период ***. в размере 25 041 рубль 24 копейки, а также компенсация морального вреда. Однако данные денежные средства до сих пор не перечислены истцу в полном объеме.

Просила взыскать с ответчика задолженность по заработной плате и компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 27 399 рублей 33 копейки, денежную компенсацию за задержку выплаты в размере 10 056 рублей 93 копейки, а также компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Определением суда от *** производство по делу прекращено в части взыскания с ответчика задолженности по заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск в сумме 27 399 рублей 33 копейки, в связи с отказом истца от иска в данной части.

В ходе судебного разбирательства истец уточнила исковые требования, просила взыскать с ответчика денежную компенсацию за задержку выплаты денежных средств за период ***. в размере 2 738 рублей 36 копеек, а также компенсацию морального вреда в размере 15 000 рублей.

В судебном заседании истец Самоходская В.П. поддержала уточненные исковые требования в полном объеме по изложенным в иске основаниям.

Представитель ответчика ОАО «***» в судебное заседание не явился, о дате, месте и времени судебного разбирательства извещался надлежащим образом.

Конкурсный управляющий ОАО «***» ФИО1. в судебное заседание не явился, о дате, месте и времени судебного разбирательства извещен надлежащим образом. В судебное заседание, состоявшееся ранее (***.) представил ходатайство, в котором просил оставить исковое заявление Самоходской В.П. без рассмотрения, ссылаясь на положения ст. 16, 129 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», п.27 Постановления Пленума ВАС РФ №35 от 22.06.2012г., поскольку требования кредиторов по денежным обязательствам могут быть предъявлены только в рамках дела о банкротстве в порядке ст.71, ст. 100 Закона о банкротстве.

Судебный пристав-исполнитель Отдела судебных приставов *** в судебное заседание не явился, о дате, месте и времени судебного разбирательства извещен надлежащим образом, просил рассмотреть дело в свое отсутствие.

В силу статьи 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся участников процесса, поскольку в силу ст.165.1 ГК РФ и разъяснений о применении данной статьи, изложенных в абз.2 п.63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25, они считаются извещенными надлежащим образом о месте и времени рассмотрения дела.

Рассматривая ходатайство конкурсного управляющего об оставлении искового заявления без рассмотрения, суд не находит оснований для его удовлетворения в силу следующего.

В соответствии с ч. 1 ст. 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации к подведомственности судов отнесены исковые дела с участием граждан о защите нарушенных прав по спорам, возникающим из трудовых правоотношений.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 33 АПК РФ дела о банкротстве отнесены к специальной подведомственности арбитражных судов, рассмотрение которых осуществляется по правилам, предусмотренным данным Кодексом, с особенностями,

установленными Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127–ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ст. 32 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»).

В силу абз. 2 п. 11 ст. 16 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)», трудовые споры между должником и работником должника рассматриваются в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством.

Исходя из разъяснений Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ, изложенных в абз. 2 п. 33 Постановления от 22.06.2012 года № 35 «О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве», необходимо учитывать, что согласно абзацу второму пункта 11 статьи 16 Закона о банкротстве трудовые споры между должником и работником должника рассматриваются в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством.

В связи с этим, на требования работника об оплате труда или выплате выходного пособия не распространяется правило абзаца седьмого пункта 1 статьи 126 Закона о том, что с даты признания должника банкротом все требования кредиторов по денежным обязательствам, об уплате обязательных платежей, иные имущественные требования могут быть предъявлены только в ходе конкурсного производства. В ходе конкурсного производства, а также любой другой процедуры банкротства, требования работников о взыскании с должника задолженности по оплате труда или выплате выходного пособия независимо от даты их возникновения, в том числе возникшие до возбуждения дела о банкротстве, могут быть предъявлены работниками в суд в порядке, определенном трудовым и гражданским процессуальным законодательством.

Таким образом, в случае введения арбитражным судом по делу о банкротстве конкурсного производства в отношении работодателя дела по требованиям работников о взыскании заработной платы с такого работодателя относятся к подведомственности судов общей юрисдикции.

Кроме того, в соответствии с п. 1 и п. 5 ст. 95 Федерального закона Российской Федерации от 26 октября 2002 года № 127–ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» мораторий на удовлетворение требований кредиторов не распространяется на текущие платежи, на требования о взыскании задолженности по заработной плате, выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности, о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, о выплате компенсации сверх возмещения вреда, о возмещении морального вреда.

Исследовав материалы дела, материалы гражданского дела №***, копии материалов исполнительных производств, суд находит исковые требования подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с п. 6. ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом,

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с частью 1 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, и об общей денежной сумме, подлежащей выплате, при этом заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором и выплачивается непосредственно работнику (части 3 и 5 статьи 136 ТК РФ).

Указанная норма права представляет собой гарантию реализации закрепленного статьями 2, 21, 22, 56 ТК РФ права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы и направлена на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом, что соответствует положениям Конвенции Международной Организации Труда № 95 от 01 июля 1949 года «Относительно защиты заработной платы».

Из приведенных норм следует, что на работодателе лежит обязанность по оформлению документов об оплате труда работника, в том числе о размере его заработной платы и ее выплате работнику. Поэтому такие документы должны находиться у ответчика-работодателя, который в силу статьи 56 ГПК РФ, части 2 статьи 22 и статьи 140 ТК РФ обязан доказать, что установленная трудовым договором заработная плата выплачена истцу своевременно и в полном размере, а при увольнении истца с ним произведен окончательный расчет.

В соответствии с ч. 1 ст. 236 ТК РФ в редакции, действующей до 02.10.2016, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты. Размер

выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

С 03 октября 2016 г. указанная норма изложена в следующей редакции: при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Судом установлено, что истец в период времени ***. работала в ОАО «***» в должности *** по срочным договорам. Решением *** суда *** от ***. с ОАО «***» в пользу Самоходской В.П. взыскана задолженность по заработной плате в размере 25 041,24 рублей, денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы в размере 358,09 копеек, компенсация морального вред а в размере 2000 рублей. *** решение вступило в законную силу и обращено к исполнению.

Однако данные денежные средства в полном объеме до настоящего времени истцу не перечислены.

Поскольку выплата задолженности в полном объеме истцу до настоящего времени не произведена, суд полагает подлежащим удовлетворению требование истца о взыскании с ответчика в пользу истца процентов (денежной компенсации) за период с *** по *** (1137 дней) согласно представленному истцом расчету в размере 2738 рублей 36 копеек. Указанный расчет ответчиком не оспорен, контррасчет не представлен.

Учитывая изложенное и принимая во внимание, что при разрешении спора установлено нарушение трудовых прав истца, выразившихся в несвоевременной выплате заработной платы, у суда не имеется оснований для отказа во взыскании компенсации морального вреда в пользу истца в соответствии с положениями ст. 237 ТК РФ.

В силу положений статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновение спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещении определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Принимая во внимание положения статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, суд полагает надлежащим взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда, однако требуемую истцом сумму, находит завышенной.

Из разъяснений, содержащихся в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Таким образом, при определении размера взыскиваемой с ответчика суммы компенсации морального вреда, суд учитывает обстоятельства настоящего дела, объем и характер причиненных истцу нравственных страданий, степень вины ответчика и обстоятельства при которых истцу был причинен вред, а также требования разумности и справедливости, в связи с чем взыскивает с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Кроме того, в соответствии со статьей 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика следует взыскать государственную пошлину в доход местного бюджета муниципального образования город Мурманск в размере 700 рублей 00 копеек.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 194-198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Самоходской В.П. к ОАО «***» о взыскании денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с ОАО «***» в пользу Самоходской В.П. денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 2738 рублей 36 копеек, компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей, а всего взыскать 7738 рублей 36 копеек, отказав в удовлетворении остальной части исковых требований.

Взыскать с ОАО «***» в доход бюджета муниципального образования города Мурманска государственную пошлину в размере 700 рублей 00 копеек.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Мурманский областной суд через Первомайский районный суд города Мурманска в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судебные постановления могут быть обжалованы в суд кассационной инстанции в течение шести месяцев со дня их вступления в законную силу при условии, что указанными лицами были исчерпаны иные установленные Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации способы обжалования судебного постановления до дня его вступления в законную силу.

Приведем еще один пример из судебной практики.

Дело № 2-4343/2017

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

29 декабря 2017 года г.Владивосток

Ленинский районный суд г. Владивостока Приморского края в составе:

председательствующего судьи Остапенко А.В.

с участием ст.помощника прокурора Ленинского района г.Владивостока Романовой О.Н.

при секретаре Тарабановой Е.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Рева Марии Ивановны к Муниципальному бюджетному учреждению культуры «Дом культуры «Традиции и современность», администрации г.Владивостока – о признании незаконным приказа № 41–к от 09.08.2017 о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, взыскании расходов на представителя,

установил:

истец обратилась в суд с названным иском, в обоснование требований указав, что 02.12.2013 приказом №88–к от 02.12.2013 она была принята на работу на должность художественного руководителя в Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Центр досуга «Светлячок». 06.05.2016 постановлением администрации г.Владивостока учреждение культуры было переименовано в Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Дом культуры «Традиции и современность».

09.08.2017 приказом №41–к от 09.08.2017 она была уволена по сокращению штата работников организации, п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ. Истец не согласна с увольнением, так как оно было проведено с нарушением норм трудового законодательства. Ответчик нарушил требования ст.82 ТК РФ. Уведомление о сокращении численности и штата работников было получено председателем первичной профсоюзной организации 21.06.2017. Рева М.И. является руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобождённой от основной работы. В нарушение ст.374 ТК РФ увольнение Рева М.И. было произведено без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В нарушение ст. 81 ТК РФ ответчик не предложил Рева М.И. все имеющиеся вакантные должности.

Согласно п.5.5. Коллективного договора МБУК «Центр досуга «Светлячок» на 2016–2018 при сокращении численности и штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи. Супруг Рева М.И. был также уволен по сокращению штата 09.08.2017.

Просила признать приказ №41–к от 09.08.2017 о прекращении (расторжении) трудового договора с Рева Марией Ивановной по сокращению штата работников организации, п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ не законным и отменить. Восстановить Рева

М.И. в прежней должности. Взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей.

В ходе судебных заседаний истцом неоднократно уточнялись исковые требования, судом к участию в деле в качестве соответчика привлечена администрация г.Владивостока.

В судебном заседании истец и представитель истца по ордеру – Булатова Н.В. уточнили исковые требования, просили помимо основных требований взыскать с ответчика в пользу истца заработок Рева М.И. за время вынужденного прогула в размере 87 987, 60 рублей, денежную компенсацию за октябрь - 609,93 рублей и ноябрь 561,90 рублей, моральный вред в размере 50 000 рублей, судебные расходы на представителя в размере 55 000 рублей.

Представитель ответчика МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» по доверенности – Якимов В.Л. в судебном заседании признал исковые требования в части восстановления на работе, полагал, что ответчик не должен выплачивать заработок за время вынужденного прогула, поскольку 18.10.2017 администрация МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» предлагала истцу выйти на работу на прежнюю должность и просила подать в администрацию ответчика заявление об отмене приказа № 41–к от 09.08.2017, однако, истец не согласилась подавать заявление и выходить на работу. Полагал, что денежную компенсацию ответчик выплачивать не должен, поскольку законом не предусмотрены сроки выплаты выходного пособия. Считал, что расходы на представителя завышены.

Представитель ответчика администрации г.Владивостока по доверенности – Михайлик Т.Г. в судебном заседании иск не признала, полагала, что администрация г.Владивостока должна быть освобождена от гражданско-правовой ответственности по данному иску.

Выслушав доводы сторон, изучив материалы дела, выслушав заключение прокурора, полагавшей, что иск подлежит удовлетворению, оценив доказательства, суд считает, что иск подлежит удовлетворению в части по следующим основаниям.

Приказом МБУК «Центр досуга «Светлячок» №88-к от 02.12.2013 Рева М.И. была принята на работу на должность художественного руководителя 13 разряда (л. д.24).

06.05.2016 постановлением администрации г.Владивостока №1359 учреждение культуры было переименовано в Муниципальное бюджетное учреждение культуры «дом культуры «Традиции и современность» (л. д.99).

Приказом МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» № 20 от 15.05.2017 «О внесении изменений в штатное расписание» внесены изменения в штатное расписание, утвержденное приказом от 30.12.2016 №40: введены в штатное расписание заведующий отделом (сектором) – 3 ставки, аккомпаниатор – 1 ставка, руководитель кружка – 3 ставки, заведующий хозяйством – 1 ставка, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 1 ставка. Выведены из штатного расписания заместитель директора – 2 ставки, заместитель директора

по АХЧ – 1 ставка, художественный руководитель – 1 ставка менеджер по культурно-массовому досугу -1 ставка и хормейстер – 1 ставка (л. д.59).

05.06.2017 МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» было проведено заседание комиссии для определения преимущественного права оставления на работе работников, подлежащих увольнению, по итогам которого составлен протокол № 1 (л. д.73–74). Из текста названного протокола следует, что под сокращение штата подпадает должность, занимаемая истцом.

09.06.2017 истец получила уведомление о сокращении занимаемых Рева М.И. должностей художественного руководителя и менеджера по культурно-массовой работе МБУК «Дом культуры «Традиции и современность», в котором ей предлагались вакансии: заведующего хозяйством, уборщика помещений (служебных), вахтёра, кассира (л. д.22).

26.07.2017 ответчиком истцу, как председателю первичной профсоюзной организации МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» направлено уведомление о сокращении штата и численности работников.

Профсоюзный орган первичной профсоюзной организации МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» решением от 02.08.2017 не согласился с проектом приказа об увольнении (л. д.79).

В связи с чем было проведено совместное заседание администрации учреждения и профсоюзной организации МБУК «Дом культуры «Традиции и современность», о чём свидетельствует протокол от 08.08.2017 (л. д.75).

Как указано в названном выше протоколе «В ходе консультации стороны свои позиции не изменили».

02.08.2017 МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» направил в адрес председателя Приморской краевой профсоюзной организации работников культуры сообщение о проводимых мероприятиях по сокращению численности и штата работников и уведомил, что под сокращение штата подпадает председатель первичной профсоюзной организации Рева М.И. Просил дать согласие на увольнение Ревы М.И. в связи с сокращением штата.

Решением от 14.08.2017 Президиума Приморской краевой профсоюзной организации работников культуры не дано согласие на увольнение по сокращению численности и штата работников Рева М.И., т. к. руководством нарушены сроки обращения в крайком профсоюза работников культуры документов по проведению мероприятий по сокращению штатов, установленные трудовым законодательством.

Как пояснил в судебном заседании представитель МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» получив по телефону согласие крайкома профсоюза на увольнение Рева М.И. и не дождавшись письменного согласия, МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» уволил истца.

В судебном заседании представитель МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» признал, что при увольнении истца была нарушена процедура увольнения и истец была уволена незаконно и подлежит восстановлению на работе в прежней должности.

Согласно ч. 4 ст. 198 ГПК РФ в случае признания иска ответчиком в мотивировочной части решения суда может быть указано только на признание иска и принятие его судом.

Из вышесказанного следует, что истец подлежит восстановлению на работе в прежне должности художественного руководителя.

Доводы представителя МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» о том, что работодатель не должен оплачивать вынужденный прогул, поскольку администрация учреждения предлагала истцу выйти на работу на прежнюю должность и просила подать заявление об отмене приказа № 41-к от 09.08.2017, однако, истец не согласилась подавать заявление и выходить на работу, не могут быть приняты судом ко вниманию. Работодатель, предлагая восстановить истца в прежней должности. Не предложил Рева М.И. компенсировать неполученный ею заработок за вынужденный прогул со дня увольнения до дня выхода на работу.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу. Поскольку истец была незаконно уволена 09.08.2017, ей должен быть возмещен неполученный ею заработок с 10.08.2017 г. по 29.12.2017 – 101 рабочий день. Следовательно, сумма среднего заработка за время вынужденного прогула истца составляет: 101 дн. х 2 444,10 руб. = 246 854 рубля 10 копеек, без вычета 13 % НДФЛ.

13 % НДФЛ составляет 32 091,03 руб.

Следовательно, 246 854 рубля 10 коп. - 32 091 рубль 03 коп. = 214 763 рубля 07 коп. – заработная плата за 101 рабочий день вынужденного прогула с учётом вычета 13 % НДФЛ и без вычета полученного истцом выходного пособия при увольнении по сокращению штатов (за 3 месяца).

Таким образом, с МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» в пользу истца подлежит взысканию сумма за вынужденный прогул в размере 58 340 руб. 66 коп., с учётом удержания НДФЛ.

Судом установлено, что при увольнении истца, ей было выплачено в тот же день – 09.08.2017 - выходное пособие при увольнении по сокращению штатов за август 2017 (л. д.37).

Выходное пособие при увольнении по сокращению штатов за 2-ой месяц нетрудоспособности было выплачено истцу 30.10.2017 в размере 51 326 руб. 10 коп. (Реестр денежных средств с результатами зачислений №133 от 30.10.2017)(л. д.103), а выходное пособие за 3-ий месяц было выплачено истцу 28.11.2017 в размере 53 770 руб. 20 коп., что не оспаривалось сторонами в судебном заседании.

Суд считает не состоятельными доводы представителя МБУК «Дом культуры «Традиции и современность», что законом не предусмотрены сроки выплаты выходного пособия.

Работнику, увольняемому из организации, в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего

Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.318 ТК РФ). Поскольку за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, то и выплаты приравниваются к заработной плате, а не к социальным пособиям.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Как следует из п.3.5. Коллективного договора на 2016 – 2018 гг. МБУК «Центр досуга «Светлячок», заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц (3 и 18 числа) п.6 ст. 136 ТК РФ, путем перечисления на электронную банковскую карту работника (л.д.120).

Поскольку в судебном заседании установлено, что истец подавал ответчику сведения об отсутствии трудоустройства 10 октября и 10 ноября, следовательно, ответчик должен был производить выплаты сохраняемого среднего месячного заработка на период трудоустройства не позже 18 числа соответствующего месяца.

Следовательно, с МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» в пользу истца подлежит взысканию денежная компенсация: за октябрь 2017 в размере 377 руб. 25 коп. (51 326 руб. 10 коп. х 8,5 % х 12 дн. /150 =349 руб. 02 коп. за период с 18.10.2017 по 29.10.2017) + (51 326 руб. 10 коп. х 8,25 % х 1 дн. /150 =28,23 руб. за 30.10.2017); за ноябрь 2017 в размере 325,31 руб. (53770 руб. 20 коп. х 8,25 % х 11 дн. /150 =559,09 руб. за период с 18.11.2017 по 28.11.2017).

В соответствии с п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Поскольку факт незаконного увольнения истца установлен, следовательно, с МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» в пользу Рева М.И. подлежит взысканию компенсация морального вреда. При определении размера взыскания компенсации морального вреда суд учитывает степень вины работодателя, произведенные им при увольнении истца нарушения трудового законодательства,

факт обращения истца в лечебное учреждение (л. д.53) в период, когда Рева М.И. была незаконно уволена, переживания истца по факту незаконного увольнения и учитывая требования разумности и справедливости, считает необходимым взыскать с МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» в пользу Рева М.И. денежную компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

В соответствии с ч. 1 ст. 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии со ст. 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся в том числе расходы на оплату услуг представителя.

Согласно ч. 1 ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу расходы, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 98 ГПК РФ. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

В соответствии со ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Согласно разъяснений Конституционного Суда РФ, данных в определении Конституционного суда РФ от 17 июля 2007 г. № 382–О–О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Понедельникова В.В., Поповой Ю.С. и Школьной Н.Ю. на нарушение их конституционных прав частью 1 ст.100 ГПК РФ» «Обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя и тем самым - на реализацию требования статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации, согласно которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Именно поэтому в части первой статьи 100 ГПК Российской Федерации речь идет, по существу, об обязанности суда установить баланс между правами лиц, участвующих в деле».

При определении взыскиваемой суммы расходов на представителя, суд учитывает количество состоявшихся судебных заседаний с участием представителя истца, проделанную представителем по представлению интересов Рева М.И. работу при рассмотрении данного дела, с учётом разумности и справедливости, учитывая пропорциональность удовлетворённых судом требований истца, считает необходимым взыскать с МБУК «Дом культуры «Традиции и современность» в пользу истца расходы на представителя в размере 30 000 рублей.

Суд считает необходимым освободить администрацию г.Владивостока от гражданско-правовой ответственности по данному иску, поскольку в судебном

заседании установлена вина работодателя при прохождении процедуры увольнения Рева М.И.

Исходя из вышеизложенного и руководствуясь ст. 194–198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковое заявление Рева Марии Ивановны к Муниципальному бюджетному учреждению культуры «Дом культуры «Традиции и современность», администрации г.Владивостока - о признании незаконным приказа № 41–к от 09.08.2017 о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, взыскании расходов на представителя удовлетворить в части.

Признать незаконным приказ муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры «Традиции и современность» № 41-к от 09.08.2017 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).

Восстановить Рева Марию Ивановну на работе в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Дом культуры «Традиции и современность» в прежней должности – художественного руководителя.

Взыскать с Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры «Традиции и современность» в пользу Рева Марии Ивановны заработную плату за время вынужденного прогула в размере 214 763 руб. 07 коп (с учётом вычета 13 % НДФЛ, без учёта вычета выходного пособия при увольнении по сокращению штатов), компенсацию за задержку выплат сохраняемого заработка за октябрь 2017 г. в размере 377 руб. 25 коп., за ноябрь 2017 – 354,88 руб., компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей, расходы на представителя в размере 30 000 рублей.

Администрацию г.Владивостока от гражданско-правовой ответственности по данному иску освободить.

Решение может быть обжаловано в Приморский краевой суд через Ленинский районный суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Выводы по разделу 3

К числу основных прав работодателя относится право инициировать коллективные переговоры и право на ведение коллективных переговоров, а также заключение коллективного договора. Если работодатель проявляет инициативу по проведению коллективных переговоров, то представитель работников, получивший предложение о начале коллективных переговоров, обязан вступить в переговоры в установленный семидневный срок. ТК установлены права работодателя и порядок ведения коллективных переговоров, а также заключения коллективного договора (ст. 35 – 44 ТК).

Работодатель имеет право требовать от работников выполнения работы по обусловленной трудовой функции и добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения действующих у работодателя правил внутреннего

трудового распорядка, бережного отношения к имуществу работодателя и имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества. В случае совершения работником дисциплинарного проступка работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности (разд. VIII, гл. 39 ТК). С целью стимулирования производительного труда работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель может использовать различные виды поощрения, например объявление благодарности, премирование, награждение ценным подарком, почетной грамотой и др. (ст. 191 ТК).

Обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, ныне установлена в ст. 22 ТК, что в полной мере соответствует ч. 3 ст. 15 Конституции РФ.

В обязанности работодателя входит создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией в установленном порядке и соответствующих формах (ст. 52, 53 ТК).

Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Закрепление такой обязанности обеспечивает создание прежде всего справедливой системы оплаты труда. Этот принцип соответствует международным стандартам в области заработной платы.

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В обязанности работодателя входит также, согласно ч. 2 ст. 22 ТК, обеспечение работников оборудованием, инструментами и другими средствами, требующимися для выполнения работниками своих трудовых обязанностей. При необеспеченности работников всем необходимым, что требуется для работы, работодатель не может требовать от них выполнения трудовых обязанностей, а приостановка работы по причинам, например, технологического, технического или организационного характера считается простоем не по вине работника и связана с оплатой за простой (ст. 157 ТК).

Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный работнику неправомерным действием или бездействием работодателя).

В ст. 22 предусмотрено, что работодатель должен осуществлять обязательное социальное страхование работников в качестве страхователя в размерах и порядке, установленных федеральными законами (об обязательном социальном страховании работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя результат исследования можно сделать последующие заключения.

Субъекты трудового права – это члены трудовых и других непосредственно с ними сопряженных взаимоотношений, вступающих в предмет этой отрасли, которые в согласовании с требованиями законодательства готовы совершать действия, производящие правовые результаты.

Работодатель – это физическое лицо или юридическое лицо (организация), вступившее в рабочие взаимоотношения с сотрудником. В случаях, определенных федеральными законами, в качестве работодателя способен представлять другой человек, снабженный правом подписывать трудовые договоры. Осуществление трудовой функции в заинтересованностях работодателя считается обстоятельством, доказанность которого дает возможность совершить заключение о возникновении трудовых отношений с сотрудником, который допущен к работе с ведома либо согласно приказу представителей работодателя.

Правовой статус работодателя – физического лица сопряжен с исполнением добавочных обязательств.

Работодатель, равно как и работник, считается стороной трудового отношения и трудового правоотношения. Работодатель дает работу, организует деятельность и распоряжается трудом. Будучи субъектом рабочего полномочия, работодатель обладает установленными правами и обязанностями, которые увязаны с правами и обязательствами работника. Таким образом, правам одной стороны (сотрудника) отвечают прямые обязанности другой стороны (работодателя), и наоборот.

В данной выпускной квалификационной работе были разрешены установленные задачи и достигнуты цели работы. Изучены трудовая правосубъектность работодателя, законная природа личности работодателя, равно как участника трудовых правоотношений, выполнен комплексный теоретико-правовой анализ отличительных черт различных видов работодателя равно как субъекта правовых отношений. Детально осмотрен правовой статус, в том числе основные права и обязанности работодателя, равно как субъекта трудовых правоотношений.

Трудовая работодательская правосубъектность организаций появляется либо в то же время, либо несколько позже их гражданской, таким образом как надо не только быть оформленным (возникла гражданская их правосубъектность), но и иметь фонд оплаты работы, установить количество работников и штаты служащих.

У бюджетных учреждений, организаций трудовая работодательская правосубъектность появляется с этапа принятия вышестоящим органом настоящего расписания и раскрытия в банке счета оплаты работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ) – СПС «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 05.02.2018) – СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский Кодекс РФ часть первая от 30 ноября 1994 года № 51–ФЗ (в ред. от 29.12.2017 № 459–ФЗ) – СПС «КонсультантПлюс».
4. Гражданский Кодекс РФ часть вторая от 26 января 1996 года № 14–ФЗ (в ред. от 18.04.2018 № 67–ФЗ) – СПС «КонсультантПлюс».
5. Гражданский Кодекс РФ часть третья от 26 ноября 2001 года № 146–ФЗ (в ред. от 28.03.2017 № 39–ФЗ) – СПС «КонсультантПлюс».
6. Федеральный закон Российской Федерации «Об объединениях работодателей» 27.11.2002 № 156–ФЗ – СПС «КонсультантПлюс».
7. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юристъ, 2015. – 365с.
8. Буянова, М.О. Трудовое право в вопросах и ответах / М.О. Буянова. – М.: Юристъ, 2013. – 401с.
9. Головина, С.Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С.Ю. Головина // Правоведение. – 2005. – № 5. – С.51.
10. Гусов, К.Н. Трудовое право Российской Федерации в условиях перехода к рыночной экономике / К.Н. Гусов. – М.: Приоритет, 2012. – 513с.
11. Дмитриева, И. В России до сих пор не определились с понятиями «работник» и «работодатель» / И. Дмитриева // Человек и труд. – 2016.– №1. – С. 56.
12. Зайкин, А.Д., Ремизов, К.С. Экономико- правовое регулирование труда / А.Д. Зайкин, К.М. Ремизов. – М.: Знание, 2012. – 125с.
13. Иванов, С.А., Лившиц, Р.З., Орловский, Ю.П. Трудовое право: Вопросы теории / С.А. Иванов, С.А. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Инфра, 2015. – 201с.
14. Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. – М.: Юридическая литература, 2016. – 527с.
15. Курс российского трудового права / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – СПб.: Питер, 2016. – 612с.
16. Магницкая, Е.В. Трудовой Кодекс РФ. Практический комментарий / Е.В. Магницкая. – Спб.: Питер, 2013. – 398с.
17. Назаренко, Г.В. Общая теория права и государства / Г.В. Назаренко. – М.: Юристъ, 2015. – 364с.
18. Оленин, Н.Д. Курс российского трудового права / Н.Д. Оленин. - СПб.: Нева, 2015. – 456с.
19. Смирнов, О.В. Государственное предприятие как субъект трудового права / О.В. Смирнов // Государство и право. – 2016. – № 2. – С. 48.

20. Снигирева, И.О. Профсоюзы и трудовое право / И.О. Снигирева. М.: Юридическая литература, 2015. –321с.
21. Толкунова, В.Н., Гусов, К.Н. Трудовое право России / под ред. В.Н. Толкуновой. – М.: Юрист, 2015. – 523с.
22. Трудовое право / под ред. проф. О.В. Смирнова. – М.: Инфра, 2016. –631с.
23. Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Питер, 2014. – 412с.
24. Трудовое право России / отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Проспект, 2015. – 368с.
25. Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Питер, 2015. – 639с.
26. Фролов О. Работники и работодатели как стороны трудового правоотношения / О. Фролов // Человек и труд. – 2015. – №7. – С.79.
27. Хохлов, Е.Б. О предмете трудового права / Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 2013.– № 4. – С.90.
28. Хохлов, Е.Б., Бородин, В.В. Понятие юридического лица: История и современная трактовка / Е.Б. Хохлов, В.В. Бородин // Государство и право. – 2015. – № 9. - С.59.
29. Хрусталев, Б.Ф. Государственное предприятие – субъект трудового права / Б.Ф. Хрусталеф. – М.: Юристъ, 2013. – 196с.
30. Хрусталев, Б.Ф. Трудовая правосубъектность кооперативных предприятий / Б.Ф. Хрусталев // Правоведение. – 2016. – №3. – С.42.