

«Субъекты трудового права»



Выполнила:
студентка группы П-9-394
Чамсарян Ануш

Понятие субъекта трудового права

- Субъекты трудового права — это лица, которые способны обладать трудовыми правами, могут приобретать и реализовывать обязанности



- Все субъекты трудового права по закону наделяются специфическими свойствами – **трудовой правосубъектностью** и **трудо-правовым статусом**, дающими им возможность участвовать в конкретных трудовых отношениях.

- **Трудовая правосубъектность** — это способность и уровень реального обладания лицом трудовыми правами и обязанностями. Она состоит из двух элементов: **правоспособности** — т. е. способности при определенных условиях иметь трудовые права; **трудовой дееспособности** — способности своими действиями приобретать права и выполнять обязанности.

Некоторые специалисты выделяют в трудовой правосубъектности и третий элемент — **деликтоспособность**, т.е. способность нести

- ответственность за трудовые правонарушения.



- **Трудо-правовой статус субъекта** — это его фактическое место в системе субъектов трудового права, определяемое способом участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях и обусловленное совокупностью прав, обязанностей, гарантий и ответственности, установленных Конституцией РФ и ТК РФ. Как следует из определения, его структура включает следующие элементы: **трудовые права и обязанности; юридические гарантии трудовых прав и обязанностей; ответственность за ненадлежащее выполнение или нарушение трудовых обязанностей.**



- Права и обязанности представляют ядро правового статуса субъекта трудового права.

Для того чтобы сделать реальными осуществление прав и исполнение обязанностей субъектами трудового права, законодательно определены юридические гарантии — способы и средства, обеспечивающие реализацию этих прав и обязанностей.

За ненадлежащее исполнение или неисполнение обязанностей субъектами права установлена их **трудо-правовая ответственность**, т.е. обязанность субъектов претерпевать санкции штрафного характера.



• **Основные и производные субъекты**

В связи с тем, что круг субъектов трудового права довольно широк, а также в целях глубокого изучения субъектов их принято классифицировать на роды и виды.

Род — это надвидовая форма классификации.

Вид — это внутривидовая форма классификации по какому-то одному важному признаку.

Система субъектов трудового права включает в себя два рода субъектов:

1) основные субъекты

2) производные субъекты



К основным субъектам относятся:

а) работники;

б) работодатели.

Работниками могут быть физические лица (граждане России, иностранцы и апатриды — лица без гражданства).

К работодателям относят: физическое лицо; юридическое лицо (организация); иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (например, филиал или представительство организации)



- **Производные субъекты** — это лица, способные быть участниками отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Производные субъекты можно разделить на:

- а) индивидуальные субъекты;
- б) коллективные субъекты.



- **Производные индивидуальные субъекты** - это физические (в том числе должностные) лица, способные выступить в качестве:
 - а) органов управления юридического лица (организации) или уполномоченных ими лиц** в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, НПА органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ч. 6 ст. 20 ТК РФ);
 - б) законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) физических лиц, выступающих в качестве работодателей**. Они несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы (ч. 8—11 ст. 20 ТК РФ)
- **в) собственника (учредителя), способного нести дополнительную ответственность** в соответствии с федеральными законами и иными НПА РФ по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей — учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей — казенных предприятий (ч. 12 ст. 20 ТК РФ);
- **г) посредника при разрешении коллективных трудовых споров** (ст. 403 ТК РФ)



- Производные коллективные субъекты необходимо подразделять на:
 - органы и организации — государственные, негосударственные и общественные объединения (Российская Федерация, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления);
 - профессиональные союзы;
- собрания (конференции) работников;
- объединения работодателей;
- социальные партнеры в лице их представителей;
- суды;
- органы федеральной инспекции труда и другие органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- социальные общности (коллектив работников; органы по разрешению трудовых споров — КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж)



Работник как субъект трудового права

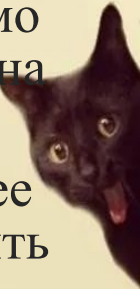
- Работник — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Под «физическим лицом» законодатель понимает гражданина, иностранца и лицо без гражданства.

Физические лица как субъекты трудового права должны обладать фактической способностью к труду, т.е. трудовой правосубъектностью. Указанное свойство за физическими лицами признается тогда, когда они становятся способными к самостоятельному систематическому труду.



- **Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда подыскивает необходимую работу.**
- С возникновением трудовых отношений он приобретает правовой статус работника.
- Для того, чтобы вступить в трудовые правоотношения необходимо обладать трудовой правосубъектностью. По общему правилу она наступает с **16**-летнего возраста.
- Однако в тех случаях, когда **15**-летний подросток закончил общее образование или оставил учебное заведение, он также может заключить трудовой договор.
- С согласия одного из родителей или органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим **14**-летнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.
- В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста **14** лет (ст.63 ТК РФ)
- Полная трудовая дееспособность возникает у физических лиц только с **18** лет
-



Работник имеет право на

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы

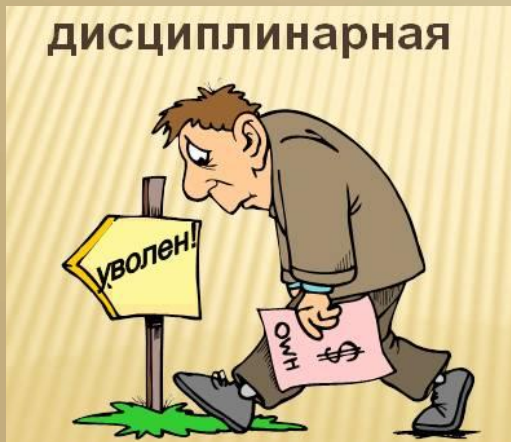
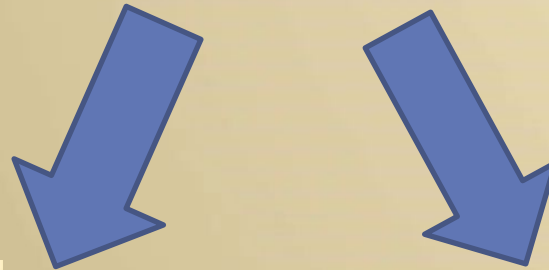


Работник обязан:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
3. Соблюдать трудовую дисциплину;
4. Выполнять установленные нормы труда;
5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.



- **Юридическая ответственность работника** за допущенные им трудовые правонарушения применяется в виде санкций трудового права: дисциплинарной или материальной, а для должностных лиц администрации еще и административной ответственности. Работником может быть и иностранец, и лицо без гражданства, обладающие трудовой правосубъектностью.



Работодатель как субъект трудового права

- **Работодатель** - физическое лицо или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, обладающее трудовой правосубъектностью и в первую очередь работодательской правоспособностью - способностью принимать граждан на работу, заключать с ними трудовые договоры.



Работодатель имеет право:

1. - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
2. - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения;
3. - поощрять работников за добросовестную работу и эффективность труда;
4. - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
5. - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

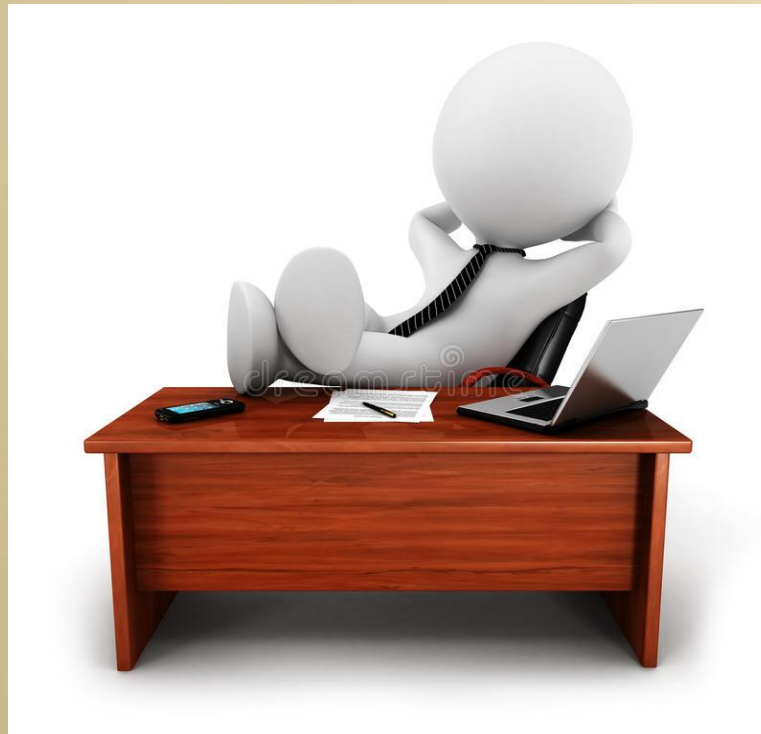


Основными обязанностями работодателя надо признать:

1. - предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором;
2. - выплату заработной платы полностью и своевременно;
3. - обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
4. - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры;
5. - своевременно выполнять предписания государственных, надзорных и контрольных органов;
6. - возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
7. - исполнять и другие обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.



Руководитель - тоже является наемным работником,
его трудовая функция заключается в руководстве организацией. Права и обязанности руководителя организации, согласно ст. 274 ТК РФ в области трудовых отношений определены Трудовым законодательством, иными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда

- **Профсоюз** - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст.2 Закона «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).



- Профсоюзы **независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти**, органов местного самоуправления, работодателя, их объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Профсоюзы и их объединения самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, организуют свою деятельность.
- **Правосубъектность профсоюза как юридического лица возникает с момента их государственной регистрации в Министерстве юстиции Российской Федерации или его территориальном органе юстиции субъекта РФ по месту нахождения соответствующего профессионального органа.** Однако профсоюзы вправе и не регистрироваться, тогда они не приобретают прав юридического лица. (ст. 8 Закона о профсоюзах).
- **Реорганизация или прекращение деятельности профсоюза или первичной профсоюзной организации** может осуществляться только по решению их членов в порядке, определяемом уставом профсоюза, положением о первичной профсоюзной организации, а их ликвидация как юридического лица в соответствии с Федеральным законом.



Функции профсоюзов - это основные направления их деятельности.

- Защитная функция профсоюзов - это деятельность профсоюзных органов, направленная на предупреждение нарушения и восстановления нарушений прав и законных интересов работников в сфере труда, а также привлечение к ответственности их нарушителей.
- Функция представительства работников прямо закреплена в ст. 29 ТК РФ, согласно которой представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов (ст. 1,11 Закона о профсоюзах).



Права профсоюзов можно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах:

- а) **Права самостоятельного характера.** Основными правами (ст. 11-23) профсоюзов являются:
 - - право на представительство и защиту социально- трудовых прав и интересов работников (ст. 11);
 - - на содействие занятости (ст. 12);
 - - на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, соглашений и контроль за их выполнением (ст. 36, 51 ТК РФ, ст. 13 Закона о профсоюзах;
 - - на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 398, 399, 401-404, 410 ТК РФ, ст. 14 Закона о профсоюзах и др.);
- б) **Права совместного характера:**
 - - участие в распределении жилья, построенного организацией, решение неисковых споров совместно с работодателем;
- в) **согласительные права профсоюзов по применению работодателем ряда норм трудового законодательства.** Права профсоюзов закреплены в ст. 32, 51, 52. 54. 83. Закона о профсоюзах.



По сфере деятельности различают следующие права:

- - представительство работников для осуществления своей защитной функции;
- - на участие в нормотворческой деятельности;
- - на защиту права на труд, в т.ч. защиту от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконном переводе и увольнении (ст. 73, 81, 82 ТК РФ)
- - на социальную защиту работников (обеспечение условий по охране труда, его оплате и др.)



В систему таких юридических гарантий входят:

1. Неприкосновенность и защита права собственности профсоюзов, право пользования, владения имуществом профсоюза, гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов (п.2, п.п. «б», п. 3 и 5 ст. 81, 373, 374 ТК РФ);
2. Освобожденным профсоюзным работникам (п.7 ст. 375 ТК РФ); обязанность работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа; надзор и контроль, за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;
3. Ответственность за нарушение прав профсоюзов дисциплинарная (ст. 195 ТК РФ, п.2 ст. 30 закона о профсоюзах), административная и уголовная - в соответствии с федеральным законом.

Законодательством установлена ответственность и самих профсоюзов, юридическая ответственность наступает в том случае, когда профсоюзы организуют объявление забастовки и не прекращают после признания ее незаконной, в этом случае профсоюз обязан возместить причиненные убытки (ст. 417 ТК РФ, ст. 22 Закона о профсоюзах).



СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!



**спасибо за внимание
презентация окончена**

поставьте 5 пожалуйста