

## СОДЕРЖАНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	5
1.1 Понятие, трудовая правосубъектность и правовой статус субъектов трудового права	5
1.2 виды субъектов трудового права	10
ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	15
2.1 Гражданин (работник) как субъект трудового права	15
2.2 Правовое положение нанимателя	16
2.3 Понятие и правовой статус профессиональных союзов	20
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	33
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:	34

## ВВЕДЕНИЕ

Субъектный состав современного трудового права весьма разнообразен как с количественной, так и с качественной стороны. При этом интерес к нанимателю как субъекту данной отрасли далеко не случаен и обусловлен целым рядом обстоятельств. С одной стороны, каждый из нанимателей представляет собой часть какого-либо сегмента, отрасли национальной экономики, а все они в совокупности – экономический сектор нашего государства.

Наниматель наряду с работником являются центральными фигурами трудовых отношений. Это, а также целый ряд других причин предполагают актуальность изучения некоторых аспектов, в том числе проблемных в его правовом статусе.

Не вдаваясь в вопросы понятия и содержания самого правового статуса, который достаточно детально рассмотрен в юридической литературе, уделим внимание некоторым понятийным моментам.

В настоящее время в законодательстве и юридической литературе нет определенного единства в отношении терминологических подходов к фигуре нанимателя, который иногда именуется как «работодатель».

В трудовом законодательстве Республики Беларусь существует определенный дуализм в терминологии и встречается как термин «наниматель», так и термин «работодатель».

Целью данной курсовой работы является изучение понятия и виды субъектов трудового права.

В соответствии с поставленной целью при проведении исследования были поставлены следующие задачи:

- 1) проанализировать понятие и вида субъектов трудового права;
- 2) рассмотреть каждый вид в отдельности;
- 3) исследовать деятельность профсоюзной организации как субъекта трудового права.

Объектом являются субъекты трудового права.

Предмет исследования составляют нормы трудового права.

Большое значение при написании работы имело изучение нормативных правовых актов, а также судебной практики.

Нормативную базу исследования составили: Трудовой кодекс Республики Беларусь, и другие нормативно-правовые акты.

Методы исследования: анализ, сравнительно-правовой, метод толкования правовых норм и комплексного анализа законодательства.

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

## ГЛАВА 1

### ПОНЯТИЕ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### 1.1 Понятие, трудовая правосубъектность и правовой статус субъектов трудового права

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт). Для работников, занимающих выборные должности, таким основанием является факт избрания на данную должность.

В основе возникновения трудовых отношений, вытекающих из членства в организациях любых организационно-правовых форм, могут лежать учредительные документы и локальные нормативные акты этих учреждений. Изменение трудового правоотношения может происходить на договорном основании или на основании, предусмотренном законом. Отличительной чертой всех видов правоотношений трудового права является то, что они волевые, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства.

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать определенными правами и обязанностями и реализовывать их. Каждый субъект трудового права обладает правовым статусом, который представляет собой основу правового положения субъекта конкретных правовых отношений.

Содержание правового статуса субъектов трудового права включает:

- трудовую правоспособность, т. е. способность иметь трудовые права;
- трудовую дееспособность
- способность по законодательству осуществлять трудовые права и обязанности.

Работники – лица, состоящие в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. Государство гарантирует всем гражданам равную правосубъектность независимо от расы, пола, национальности и иных естественных и социальных свойств. Она может быть ограничена лишь частично и только в случаях, предусмотренных законом.

Законодательством о труде, в частности ТК, определено, что при приеме на работу гражданина заключается в письменной форме трудовой договор, который должен содержать обязательные условия, определенные ст. 19 ТК.

Вместе с тем довольно часто на практике наниматели сталкиваются с ситуацией, когда необходимо убедиться в соответствии работника поручаемой работе.

Фактически субъекты трудового права - это участники общественных отношений, урегулированных нормами трудового законодательства, наделенные соответствующими трудовыми правами и обязанностями. Именно эти трудовые права субъектов и реализуются в конкретных правоотношениях. Для того, чтобы стать субъектами трудового права, работники, наниматели, профсоюзные и иные органы как субъекты права должны обладать правовым статусом. Правовой статус работников, нанимателей и других обязанных субъектов трудового права представляет собой основу правового положения их как участников конкретных трудовых правоотношений. Правовой статус работников, нанимателей и других субъектов трудовых отношений включает в себя всю сумму прав и обязанностей, которые адресуются им правовыми нормами. Содержание правового статуса работников, нанимателей и других субъектов трудового права включает в себя: трудовую правосубъектность; основные процессуальные и процедурные права и обязанности, закрепленные за ними не только трудовым, но и трудовым процессуальным законодательством; юридические гарантии этих прав и обязанностей; ответственность.

Трудовая правосубъектность и правовые статусы субъектов трудового права. В юридической литературе трудовая правосубъектность понимается в двух смыслах. Одни авторы в трудовую правосубъектность включают и трудовую правоспособность, и дееспособность. Другие авторы полагают, что трудовая правосубъектность субъектов трудового права может быть активной и пассивной. Пассивная категория включает в себя (элемент правового статуса гражданина) право на труд, закрепленное в ст. 41 Конституции Республики Беларусь, это правовое положение гражданина. Трудовая правоспособность - способность иметь трудовые права и нести трудовые обязанности. Это юридическое свойство субъектов трудового права. Вместе взятые правовое положение и правовое свойство субъектов трудового права и есть трудовая правосубъектность физических и юридических лиц как участников трудовых правоотношений. Включение в пассивную категорию трудовой дееспособности как способности своими действиями приобретать трудовые права и нести трудовые обязанности делает трудовую правосубъектность активной, и она выступает общей основой для возникновения конкретных трудовых правоотношений. Для возникновения активной трудовой правосубъектности необходимо наличие такого условия, как достижение работником 16-летнего возраста, в исключительных случаях 14-летнего возраста. В ст. 21 ТК Республики Беларусь указано, что «заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения».

Известно, что содержание правового статуса субъектов трудового права составляют все права и обязанности, адресуемые им Конституцией Республики Беларусь и нормами действующего законодательства. Эти права и обязанности следует рассматривать в объективном и субъективном смыслах. В объективном смысле эти права и обязанности есть возможности,

адресуемые субъектам трудового права нормами права. Субъективные же права - это права и обязанности конкретных работников и нанимателей, возникшие из конкретного трудового правоотношения. Основные права и обязанности работников содержатся в ст. 41 - 43, 47 Конституции Республики Беларусь, а также права, закрепленные в стст. 11, 53, 222 Трудового кодекса Республики Беларусь. Субъективные права и обязанности нанимателей закреплены в стст. 12 и ст. 54 - 55 Трудового кодекса Республики Беларусь. Из этого видно, что основные права и обязанности субъектов трудового права закрепляются в первую очередь в Конституции Республики Беларусь, в Трудовом кодексе Республики Беларусь, а также в иных нормативных правовых актах.

Содержание правового статуса субъектов трудового права включает в себя и гарантии осуществления ими своих прав и обязанностей. Гарантии - это способы и средства защиты трудовых прав и обязанностей субъектов трудовых отношений. Юридическая ответственность субъектов трудового права за нарушение как трудового законодательства, так и трудовых прав и обязанностей другого субъекта применяется в виде санкций, предусмотренных нормами как трудового права, так и нормами трудового процессуального права.

В качестве дополнительных условий при оформлении трудовых отношений допускается заключение трудового договора с предварительным испытанием, целью которого и будет проверка работника на соответствие выполняемой работе, проверка его профессиональных качеств, его умения выполнять возложенные на него нанимателем трудовые функции (ч. 1 ст. 28 ТК).

В практической деятельности среди нанимателей возникает вопрос, какие трудовые договоры могут заключаться с условием предварительного испытания.

Ответом на такой вопрос являются положения, приведенные в ч. 1 п. 13 постановления № 2, определяющие, что заключение трудового договора с

предварительным испытанием допускается независимо от срока договора, за исключением трудовых договоров с работниками, которым в соответствии с ч. 5 ст. 28 ТК оно не устанавливается.

Таким образом, условие предварительного испытания по соглашению сторон может быть включено в любой договор (трудовой договор, заключенный на неопределенный срок; срочный трудовой договор, в том числе контракт; трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы; трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством о труде сохраняется место работы).

Вместе с тем следует отметить, что условие предварительного испытания может быть включено в трудовой договор, заключенный как по месту основной работы, так и по внешнему совместительству.

Включение в трудовой договор условия предварительного испытания допустимо только по соглашению сторон (ч. 1 ст. 28 ТК). То есть, если соглашение сторон об установлении условия предварительного испытания отсутствует, внесение со стороны нанимателя данного условия при заключении трудового договора с работником недопустимо.

Предварительное испытание имеет юридическую силу, только если условие о нем включено в трудовой договор с работником. В случае если в тексте трудового договора отсутствует условие предварительного испытания, а оно изложено лишь в приказе о приеме на работу, то считается, что работник принят на работу без предварительного испытания (ч. 4 ст. 28 ТК).

В то же время наличие в трудовом договоре условия предварительного испытания и отсутствие его в приказе о приеме на работу говорит о приеме работника на работу с предварительным испытанием [18].

Следует также иметь в виду, что запись в трудовой книжке о приеме на работу с предварительным испытанием не производится.



Таким образом, трудовой договор может быть заключен без испытательного срока либо работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

Не могут являться предметом испытания личностные особенности человека, не связанные напрямую с профессиональными качествами работника. Условие предварительного испытания не должно ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором (соглашением). Недопустимо включение условия предварительного испытания в трудовой договор при переводе работника на другую должность, профессию, т.к. впоследствии это может повлечь ухудшение правового положения работника.

Срок предварительного испытания входит как в общий, так и в специальный стаж. В этот период работник на общих основаниях может пользоваться всеми льготами, предусмотренными для работников организации в коллективном договоре.

Отметим, что предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается:

- 1) для работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;
- 3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;
- 4) инвалидов;
- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством (ч. 5 ст. 28 ТК).

Максимальный срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев, не считая периодов временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе (ч. 3 ст. 28 ТК).

При этом государственным служащим предварительное испытание устанавливается на срок от трех до шести месяцев (п. 1 ст. 29 Закона N 204-З).

Таким образом, продолжительность предварительного испытания может составлять как один день, так и неделю, месяц, но не превышать трех месяцев, а для государственных служащих - не менее трех и не более шести месяцев.

Исходя из анализа ст. 28 ТК, логично допустить, что продолжительность срока испытания определяется также по соглашению сторон с учетом особенностей поручаемой работы, характера трудовых функций и других обстоятельств.

Установленный при приеме на работу в трудовом договоре срок предварительного испытания не может быть изменен в дальнейшем независимо от того, от какой из сторон трудового договора будет исходить инициатива.

Как уже отмечалось, в срок предварительного испытания не включаются периоды отсутствия работника на работе. Данное обстоятельство влечет временное приостановление срока предварительного испытания и возобновление его после прибытия работника на работу.

Основанием для приостановления срока предварительного испытания может также являться не только период временной нетрудоспособности, но и случаи выполнения работником в свое рабочее время государственных или общественных обязанностей, нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, кратковременном отпуске без сохранения заработной платы и др. Причем указанные периоды отсутствия работника на работе, не включаемые

в срок предварительного испытания, должны подтверждаться соответствующими документами.

Правовой статус работника – это его правовое положение в данной форме общественной организации труда, куда он принят на работу. Правовой статус работников имеет разновидности в зависимости от видов их трудовых договоров, видов их трудовых правоотношений.

## **1.2 виды субъектов трудового права**

Наниматель наряду с работником являются центральными фигурами трудовых отношений. Это, а также целый ряд других причин предполагают актуальность изучения некоторых аспектов, в том числе проблемных в его правовом статусе.

Не вдаваясь в вопросы понятия и содержания самого правового статуса, который достаточно детально рассмотрен в юридической литературе, уделим внимание некоторым понятийным моментам.

В настоящее время в законодательстве и юридической литературе нет определенного единства в отношении терминологических подходов к фигуре нанимателя, который иногда именуется как «работодатель».

В трудовом законодательстве Республики Беларусь существует определенный дуализм в терминологии и встречается как термин «наниматель», так и термин «работодатель».

В ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) говорится, что стороной трудового договора является наниматель.

В ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» закреплены уже обязанности не нанимателя, а работодателя в сфере охраны труда. В Законе Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» законодатель вновь

обращается 243 к такому субъекту, как «наниматель» – например, гл. 5 «Участие нанимателей в обеспечении занятости населения».

В ст. 76 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ «О пенсионном обеспечении» говорится об ответственности работодателей за своевременность и полноту оформления документов и достоверность содержащихся в них сведений.

Понятие же работодателя, на мой взгляд, более широко, о чем свидетельствует анализ действующего отечественного законодательства.

В ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» работодатели определены как юридические лица, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, и индивидуальные предприниматели, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам, физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, юридические лица, предоставляющие работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм, а также юридические лица, привлекающие граждан к выполнению работ (оказанию услуг) в порядке и на условиях, установленных законодательством [16, с.511].

Итак в качестве нанимателя могут выступать юридические и физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Работник (гражданин) как субъект трудового права. Правовой статус гражданина включает в себя всю сумму прав и обязанностей, адресованную ему конституцией и текущим законодательством. Все граждане обладают общим правовым статусом, равным для всех без исключения. Однако для женщин и подростков он имеет свои особенности, связанные с возрастными и физиологическими отличиями женщин.

Правовой статус работников включает в себя общий правовой статус гражданина, а также права и обязанности, вытекающие из правового положения работников. Если работник реализовал свое право на труд,

закрепленное в ст. 41 Конституции Республики Беларусь, и право на выбор профессии, специальности, квалификации в конкретном трудовом правоотношении, возникшем на основе трудового договора, то к общему правовому статусу такого гражданина добавляются трудовые права и обязанности, возникшие у него в силу реализации права на труд в данном учреждении. У граждан трудовая правосубъектность возникает в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь с 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14-летнего возраста.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для реализации профсоюзной организацией своих полномочий.

Какой конкретно представительный орган работников, избираемый ими, может выступать в качестве иного представителя работников, в ТК не указывается [14, с. 25].

На практике название представительного органа устанавливается общим собранием или конференцией работников, которые определяют статус этого органа, обычно путем принятия соответствующего положения.

Важно, что ТК, исходя из равенства всех представителей работников как субъектов трудового права, устанавливает, что наниматель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с ТК, законами, коллективным договором, соглашениями.

Подробнее вопросы прав и гарантий деятельности профессиональных союзов изложены в разделах настоящего учебника, посвященных

социальному партнерству и защите трудовых прав работников профессиональными союзами.

Представителем работодателя на уровне организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

Представителями работодателей, уполномоченными представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, являются объединения работодателей.

По своему статусу объединение нанимателей - это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Наряду с этим в качестве представителей нанимателей -государственных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, могут выступать органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством. Трудовой кодекс, помимо представителей работников и работодателей, рассматривает в качестве специфического субъекта трудового права комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создаваемые по соглашению сторон социального партнерства.

Указанные комиссии образуются из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон в целях обеспечения регулирования

социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки к заключению коллективного договора и соглашений, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе.

Правовой статус этих комиссий и их деятельность будут подробнее рассмотрены при характеристике института социального партнерства.

К числу приоритетных целей трудового законодательства относится защита прав и интересов работников и работодателей. Чтобы обеспечить ее реализацию, трудовое право предусматривает формирование системы государственных, паритетных и общественных органов.

В первую очередь можно назвать юрисдикционные органы, осуществляющие правосудие по делам, вытекающих из трудовых и иных отношений, тесно связанных с ними, в лице судов общей юрисдикции.

Однако судьи, хотя и осуществляют правосудие по делам, вытекающим из трудовых отношений, не являются «чистыми» субъектами трудового права. Их правовое положение и полномочия при осуществлении правосудия определяются специальным законодательством о судебной системе и процессуальным законодательством, в частности Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь.

Субъектами трудового права, осуществляющими досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров, являются КТС, образуемые по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и нанимателя, т. е. на паритетных началах.

КТС, как правило, выступают в качестве первичного органа, рассматривающего многие виды трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК и иными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Подробнее вопросы, связанные с правовым статусом и компетенцией органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров и т. д., изложены в ТК.

Определенные функции по защите трудовых прав работников и восстановлению нарушенных прав выполняют специфические (особые) субъекты трудового права в лице государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

К их числу относятся:

- 1) Департамент государственной инспекции труда;
- 2) государственные надзоры, осуществляющие надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности (например, специальный орган, ведающий вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью, - Госатомнадзор).

К числу специфических субъектов трудового права можно отнести органы, образуемые из представителей работников и нанимателей по инициативе любой из сторон.

Так, в интересах обеспечения прав работников на охрану труда в организациях по инициативе нанимателя и (или) работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители нанимателей, профсоюзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Правовой статус комитета (комиссии) по охране труда определяется на основе соответствующего Типового положения, утверждаемого уполномоченным органом исполнительной власти.

Приведенный выше состав иных субъектов трудового права не является исчерпывающим. Например, в случае принятия законов, устанавливающих особенности применения норм о социальном партнерстве к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел и т. д., могут появиться новые участники такого рода отношений.





## ГЛАВА 2

### ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### 2.1 Гражданин (работник) как субъект трудового права

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

В трудовых отношениях содержание правового статуса гражданина расширяется, что обусловлено трудовой правосубъектностью работника.

Гражданин как субъект трудового права должен обладать трудовой правосубъектностью, то есть способностью иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права (правоспособность) и исполнять обязанности (дееспособность).

Трудовая правосубъектность работников может быть общей и специальной. Специальная трудовая правосубъектность определяется не только общими требованиями, установленными законодательством для всех граждан, но и спецификой трудовой деятельности, требующей от гражданина особой подготовки (например, для устройства на работу в качестве водителя гражданин должен предъявить соответствующее водительское удостоверение).

Трудовую правосубъектность работника характеризуют возрастной и волевой критерии.

Возрастной критерий правосубъектности проявляется в том, что гражданин становится субъектом трудового права не с момента фактической способности к труду, а с момента, когда он становится способным к систематическому, регламентированному нормами права труду без ущерба для своего умственного и физического развития. Нормы права,

устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности, имеют императивный характер, их нарушение влечет ответственность нанимателей.

В соответствии со ст.ст. 21, 272 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовая правосубъектность устанавливается при достижении гражданами 16-летнего возраста.

Трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 летнего возраста, при условии:

- 1) наличия письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей);
- 2) выполнения легкой работы;
- 3) выполнения работы, не препятствующей процессу обучения.

Волевой критерий правосубъектности работников учитывает состояние их волевой способности к труду.

Правосубъектность у граждан отсутствует, даже если они обладают фактической способностью к труду, при признании этих граждан судом недееспособными вследствие психического заболевания.

Основные статутные права и обязанности работника закреплены соответственно ст. 11 и ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Юридическими гарантиями реализации трудовых прав и обязанностей работников являются правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством (например, установление и реализация норм, регулирующих деятельность по обеспечению занятости, о запрете дискриминации в области трудовых отношений).

Юридическая ответственность работника может быть дисциплинарной и материальной, а для некоторых должностных лиц – административной (например, за нарушение правил по охране труда), уголовной (например, за злоупотребление властью или служебными полномочиями [12, с. 358]).

## 2.2 Правовое положение нанимателя

Субъектный состав современного трудового права весьма разнообразен как с количественной, так и с качественной стороны. При этом интерес к нанимателю как субъекту данной отрасли далеко не случаен и обусловлен целым рядом обстоятельств. С одной стороны, каждый из нанимателей представляет собой часть какого-либо сегмента, отрасли национальной экономики, а все они в совокупности – экономический сектор нашего государства.

Наниматель наряду с работником являются центральными фигурами трудовых отношений. Это, а также целый ряд других причин предполагают актуальность изучения некоторых аспектов, в том числе проблемных в его правовом статусе.

Не вдаваясь в вопросы понятия и содержания самого правового статуса, который достаточно детально рассмотрен в юридической литературе, уделим внимание некоторым понятийным моментам.

В настоящее время в законодательстве и юридической литературе нет определенного единства в отношении терминологических подходов к фигуре нанимателя, который иногда именуется как «работодатель».

В трудовом законодательстве Республики Беларусь существует определенный дуализм в терминологии и встречается как термин «наниматель», так и термин «работодатель».

В ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) говорится, что стороной трудового договора является наниматель.

В ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» закреплены уже обязанности не нанимателя, а работодателя в сфере охраны труда. В Законе Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» законодатель вновь обращается 243 к такому субъекту, как «наниматель» – например, гл. 5 «Участие нанимателей в обеспечении занятости населения».

В ст. 76 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-ХІІ «О пенсионном обеспечении» говорится об ответственности работодателей за своевременность и полноту оформления документов и достоверность содержащихся в них сведений.

Понятие же работодателя, на мой взгляд, более широко, о чем свидетельствует анализ действующего отечественного законодательства.

В ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» работодатели определены как юридические лица, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, и индивидуальные предприниматели, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам, физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, юридические лица, предоставляющие работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм, а также юридические лица, привлекающие граждан к выполнению работ (оказанию услуг) в порядке и на условиях, установленных законодательством [16, с.511].

Итак в качестве нанимателя могут выступать юридические и физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Конкретный же перечень субъектов, которые могут выступать в качестве таковых, в ТК не определен, в связи с чем мы вынуждены выйти за пределы трудового законодательства и обратиться к более широкому кругу нормативных правовых актов, имеющих различную отраслевую принадлежность.

Что касается юридических лиц, то здесь имеется достаточно детальная гражданско-правовая регламентация и теоретическая проработка. Физические лица как наниматели могут участвовать в трудовом праве в двух правовых формах: как просто физические лица, не осуществляющие предпринимательскую деятельность и, соответственно, не зарегистрированные как в качестве индивидуальных предпринимателей, так и

в качестве субъектов предпринимательской деятельности, то есть в форме индивидуального предпринимателя. Вопросы индивидуальных предпринимателей также весьма обстоятельно отработаны в отечественном праве, а вот что касается физических лиц, которые не являются таковыми, то здесь присутствуют определенные пробелы в правовом регулировании.

Граждане (физические лица) в соответствии со ст. 308 ТК могут принимать на работу домашних работников для выполнения работы в своем домашнем хозяйстве. Виды услуг (работ), которые могут выполняться домашними работниками, определены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 августа 2006 г. № 99 «Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками».

В этой связи нуждается в уточнении вопрос, с какого возраста физические лица могут выступать в качестве нанимателей и нанимать для своих личных нужд на работу граждан, то есть заключать с ними трудовые договоры.

Интересен опыт правового регулирования Российской Федерации. В ст. 20 ТК РФ четко прописаны возрастные критерии в отношении возможности заключения подобных договоров.

Так, заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме. Такие случаи приобретения гражданской дееспособности в полном объеме прописаны в нормах гражданского законодательства. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой и десятой ст. 20 ТК РФ, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы. В отечественном ТК нет подобных предписаний относительно возраста нанимателя, в связи с чем, по нашему мнению, должны быть внесены соответствующие дополнения, которые позволили бы конкретизировать данный вопрос.

По моему мнению, было бы целесообразно использовать опыт правового регулирования Российской Федерации. Думается, это вполне согласуется и с положениями белорусского гражданского законодательства относительно вопросов правоспособности и дееспособности физических лиц. Помимо сказанного, хотелось бы остановиться и на индивидуальных предпринимателях.

Говоря об их трудовом статусе, следует иметь в виду Указ Президента Республики Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности». Так, согласно п. 2 данного Указа для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлекать не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым