
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

PROBLEMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Научная статья

УДК/UDC 349.2

DOI: 10.21779/2224-0241-2023-46-2-115-120

Особенности правового статуса работодателя как субъекта трудового права (на примере Республики Дагестан)

О.А. Османов¹, А.Р. Шахгереев²

^{1,2} Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация

¹ osmandgu@gmail.com

² ahmedhan1998@mail.ru

В статье анализируется проблема правового статуса работодателя. Актуальность темы статьи обусловлена тем, что работодатель является одним из субъектов трудового права. Поэтому важным представляется урегулирование правового статуса работодателя, организующего профессиональную работу сотрудников. Цель статьи – выделить особенности правового статуса работодателя согласно трудовому законодательству Российской Федерации. Научная новизна статьи заключается в том, что данный вопрос не был достаточно освещен в научных трудах. В статье говорится о том, что существует две категории работодателей: физические и юридические лица. Исследуются вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работником. Рассматриваются особенности увольнения работника по инициативе работодателя. Приводятся примеры из судебной практики Республики Дагестан. Результатом исследования стали выводы о том, что работодатель должен строго соблюдать условия труда, соответствующие правам работника согласно трудовому договору и трудовому законодательству, за несоблюдение которых он несет ответственность перед работником.

Ключевые слова: правовой статус, работодатель, работник, субъект трудового права, физические лица, юридические лица

Для цитирования: Османов О.А., Шахгереев А.Р. Особенности правового статуса работодателя как субъекта трудового права (на примере Республики Дагестан) // Юридический вестник ДГУ. 2023. Т. 46, № 2 (66). С. 115–120. DOI: 10.21779/2224-0241-2023-46-2-115-120

Original article

Features of the legal status of the employer as a subject of labor law (on the example of the Republic of Dagestan)

Osman A. Osmanov, A.R. Shakhgerееv

^{1,2} Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation

¹ osmandgu@gmail.com

² ahmedhan1998@mail.ru

The article analyzes the problem of the legal status of the employer. The relevance of the topic of the article is determined by the fact that the employer is one of the subjects of labor law. Therefore, it is important to regulate the legal status of the employer organizing the professional work of employees. The purpose of the article is to highlight the features of the legal status of the employer in accordance with the labor legislation of the Russian Federation. The scientific novelty of the article lies in the fact that this issue has not been sufficiently covered in scientific papers. The article says that there are two categories of employers: individuals and legal entities. The problems of regulation of labor relations between the employer and the employee are investigated. The features of the dismissal of an employee at the initiative of the employer are considered. Examples from the judicial practice of the Republic of Dagestan are given. The study resulted in conclusions that the employer must strictly observe

working conditions that correspond to the rights of the employee in accordance with the employment contract and labor legislation, for non-compliance with which he is responsible to the employee.

Keywords: legal status, employer, employee, subject of labor law, individuals, legal entities

For citation: Osmanov O.A., Shakhgeriev A.R. Features of the legal status of the employer as a subject of labor law (on the example of the Republic of Dagestan). *Yuridicheskii vestnik DGU = Law Herald of DSU*, 2022, vol. 46, no. 2 (66), pp. 115–120. DOI: 10.21779/2224-0241-2023-46-2-115-120. (In Russ.).

Работодатель является важнейшим субъектом трудовых отношений, так как он предоставляет работу, организует труд и руководит им, поэтому актуальной представляется проблема правового статуса работодателя. Данная проблема рассматривается в трудах ряда ученых, к примеру, правовому статусу работодателя посвятили свои работы В.Р. Курочкина, М.В. Рущая [1], И.Д. Аристова [2] и другие.

Правовой статус работодателя – это его правовое состояние по отношению к работнику, пришедшему к нему на работу. Правовой статус работодателя включает: возможность иметь юридические обязанности, предусмотренные нормами трудового права, и общие (статутные) права и обязанности, отличающие его от других субъектов трудового права.

Прежде всего, надо сказать, что правовой статус работника не должен зависеть от правового статуса работодателя. Этот принцип закреплен в статье 2 ТК РФ. Многие работодатели являются юридическими лицами. Во всех случаях работодатель должен неукоснительно выполнять требования действующего трудового законодательства, в рамках которого на него могут быть возложены и дополнительные обязанности.

Все отношения работодателя и работников в определенной организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). ТК РФ, помимо регулирования отношений работодателя и работников, призван защищать интересы и права работодателей в различных ситуациях. ТК РФ не предусматривает отдельного определения юридического лица как работодателя. Согласно части 3 статьи 20 ТК РФ работодатель – это «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником». Как полагает И.Д. Аристова, «работодатель – это физическое или юридическое лицо, выступающее как субъект трудового права при вступлении в трудовые отношения с работником с целью использования его труда в своих законных интересах» [3]. От имени работодателя в трудовые отношения вступает руководитель соответствующей организации и ее администрация. Руководитель организации имеет свой статус: он издает приказы и распоряжения, пользуется правом приема и увольнения и т.д. Вместе с тем он сам исполняет трудовые функции: с ним заключается трудовой договор, где определяются его права, обязанности и ответственность, срок, порядок и размер оплаты труда, основания увольнения [4]. Существуют так-

же отдельные нормативные правовые акты, согласно которым работодателем может выступать и иное лицо, которое обладает правом заключать трудовые договоры [5].

Правовой статус работодателя включает основные трудовые права и обязанности по отношению к каждому работнику и всему трудовому коллективу. Работодатель наделен определенным кругом прав и обязанностей, обусловленным его правовым статусом: правом на заключение и расторжение трудовых договоров, обязанностью предоставить работу, указанную в трудовом договоре, обязанностью выплачивать заработную плату в полном размере и в установленные сроки [6]. Как подчеркивают В.А. Погосьян, К.К. Марукян, «обязанностью работодателя считается передача работнику работы по конкретной функции» [7], а также гарантии соблюдения условий труда, установленных ТК РФ. Споры между работодателями и их работниками должны быть переданы на рассмотрение в суд в том случае, если спор не удалось решить самостоятельно.

Работодатель должен строго соблюдать условия труда, соответствующие правам работника согласно трудовому договору и трудовому законодательству. Он несет ответственность перед работником или коллективом работников за невыполнение условий труда. Например, если работодатель является физическим лицом, при наличии достаточных оснований он может быть привлечен к дисциплинарной, уголовной, административной или имущественной ответственности. Имущественную или административную ответственность несут работодатели – юридические лица. К примеру, за несвоевременную и не в полном объеме выплаченную работнику заработную плату. За несоблюдение законодательных положений работодатель несет материальную ответственность, что отвечает праву работников на возмещение ему причиненного ущерба.

Пример. Карабудахкентский районный суд Республики Дагестан, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Ф. к администрации МО ГП о взыскании задолженности по оплате за выполненную работу в сумме 63423 руб., установил следующее.

Ф. обратился в суд с вышеназванным иском по тем основаниям, что он состоит в трудовых отношениях с администрацией МО ГП в должности оператора насосной станции. Между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор. Согласно пункту 6 данного трудового договора работнику

выплачивается заработная плата за выполненные работы в размере 24300 руб. Комиссия администрации актом приемки выполненных работ подтвердила, что он в полном объеме и в срок без замечаний выполнил возложенные на него трудовым договором обязанности. Поэтому истец просит суд взыскать с администрации МО ГП указанную задолженность. Суд пришел к выводу, что исковые требования Ф. подлежат удовлетворению по следующим основаниям. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Судом установлено, что между истцом и ответчиком был заключен трудовой контракт. У ответчика имеется задолженность по заработной плате перед Ф. в размере 63423 руб., которая не оспаривается ответчиком. С учетом изложенного суд счел возможным принять признание иска ответчиком. На основании изложенного суд решил исковые требования Ф. к администрации МО ГП о взыскании задолженности по заработной плате удовлетворить и взыскать с администрации МО ГП в пользу Ф. задолженность по заработной плате [9].

Из приведенного примера видно, что за невыполнение условий труда, то есть задолженность по заработной плате, работодатель, согласно судебному решению, обязан выплатить работнику задолженность по заработной плате.

Нормы для работодателей – физических лиц содержатся в главе 48 ТК РФ. В трудовом договоре с работодателем – физическим лицом могут быть предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора, не названные в ТК РФ. Однако свобода работодателя не абсолютна, поскольку условия прекращения трудового договора, указанные в самом договоре, не должны носить дискриминационного характера.

Права работодателя, закрепленные в ст. 22 ТК РФ, формируют единую систему границ его деятельности в отношении своего персонала, и они должны быть сопряжены с его обязанностями в отношении коллектива, где работодатель должен не только определять предмет трудовой деятельности своих сотрудников, но и предвидеть риски, которые могут возникнуть в процессе данной деятельности [8]. Все права работодателя, которые отражены в ТК РФ, определяют границы дозволенного работодателем в отношении своих работников.

По общему правилу изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон. Статья 306 ТК РФ, в свою очередь, предусматривает исключение из общего правила, позволяющее работодателю – физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в одностороннем порядке изменить условия

трудового договора, предупредив об этом работника не менее чем за 14 календарных дней [10].

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором [11]. Предвзятое отношение работодателя к работнику, явившееся причиной прекращения трудовых отношений, при определенных обстоятельствах может быть основанием для его восстановления на работе, и работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причиненный в период трудовой деятельности (ст. 21 ТК РФ).

Приведем пример. Городской суд г. Дагестанские Огни Республики Дагестан, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску И. к АО «ЧиркейГЭСстрой» о признании его увольнения его незаконным восстановлении на работе, взыскании денежной компенсации за задержку за каждый день задержки выплат и компенсации морального вреда, установил следующее. И. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Чиркейгэсстрой» о признании приказа об увольнении его незаконным компенсации морального вреда. Незаконными действиями работодателя ему причинен моральный вред, который выразился в переживаниях, стрессе, депрессивном состоянии и связанной с этим бессоннице, нервозности и так далее, а также материальным вредом в размере невыплаченной части заработной платы. Вследствие этого он просит взыскать с АО «Чиркейгэсстрой» в его пользу денежную компенсацию за задержку выплат, за каждый день задержки по день вынесения решения суда; а также компенсацию морального вреда. Суд, изучив и исследовав материалы дела, установил, что трудовой договор, о котором указывается в приказе об увольнении, отсутствует. Записи в трудовой книжке не совпадают с трудовыми договорами, тогда как обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником возлагается на работодателя. Ответчик уволил истца по сокращению с пояснением, что каких-либо вакансий в данной местности нет. Увольнение истца связано с прекращением деятельности СМУ как структурного подразделения. Суд считает, что работодатель обязан предложить работнику работу в новых условиях, а работник вправе отказаться от предложенной ему другой работы, однако работодатель этого не сделал. Согласно ч.1 ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. На основании изложенного суд решил исковые требования И. удовлетворить частично – признать приказ АО «ЧиркейГЭСстрой» о прекращении трудового договора и увольнении незаконным и отменить его. Взыскать в пользу И. заработную плату за время вы-

нужденного прогула и компенсацию морального вреда [12].

Как видим, из-за предвзятого отношения к работнику, ставшего причиной его увольнения, работник был восстановлен на работе, а работодатель компенсировал ему моральный вред, причиненный при увольнении.

Как было сказано выше, работодатель должен неукоснительно выполнять требования действующего трудового законодательства. Приведем пример о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением. Сулейман-Стальский районный суд РД, рассмотрев дело по иску А. к ГБУ РД «Сулейман-Стальская ЦРБ» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, установил, что А. обратилась в суд о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Свое увольнение считает незаконным в связи тем, что у нее на иждивении находится малолетний ребенок, что не было принято работодателем во внимание. К тому же её общий стаж по данной специальности составляет 30 лет, а на должности участковой медицинской сестры участкового врача-терапевта она работает более 10 лет, замечаний по работе не имеет, с работой своей справляется хорошо, имеет навыки работы с компьютером. Кроме того, будучи членом профсоюза, она не была вызвана на заседание профсоюза и не ознакомлена с их решением. При рассмотрении спора суд учитывал, что право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Но принятие решения о его сокращении, сопряженном с увольнением высвобождаемых работников, возлагает на него обязанность по соблюдению проце-

дуры увольнения, не допускающей возможности злоупотребления правом. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. Изучив процедуру увольнения истицы, суд пришел к выводу о ее проведении с нарушением требований трудового законодательства и решил восстановить А. на работе в должности участковой медицинской сестры и взыскать с руководства средний заработок за время вынужденного прогула [13].

Из примера видно, что истец была уволена с занимаемой должности с нарушением норм трудового законодательства, в частности, работодателем при увольнении работника не были соблюдены преимущественное право на оставление на работе и срок уведомления профсоюзного органа, вследствие чего она была восстановлена судом в прежней должности.

В заключение сделаем следующие выводы.

Работодатель должен строго соблюдать условия труда, соответствующие правам работника согласно трудовому договору и трудовому законодательству, за несоблюдение которых он несет ответственность перед работником или коллективом работников.

Наличие прав и обязанностей позволяет работодателю сочетать возможность действовать по своему усмотрению и ответственность за несоблюдение тех положений, которые прописаны в законе.

Споры между работодателями и их работниками должны быть рассмотрены в суде, если спор не удалось решить самостоятельно.

Список источников

1. Саидахмедова Г. Р. Работодатель как субъект трудового права // Молодой ученый. 2020. № 29 (319). С. 118–119.
2. Курочкина В. Р., Руцкая М. В. Работник и работодатель как основные субъекты трудового права // Актуальные проблемы совершенствования законодательства и право применения: сб. материалов IV внутривузовского круглого стола. 2018. С. 177–180.
3. Аристова И. Д. Работодатель как субъект трудового права // Студенческий вестник. 2021. № 9-1 (154). С. 83–84.
4. Идрисов К. А. Правовой статус работодателя // Проблемы совершенствования законодательства: сб. науч. ст. студентов СКИ ВГУЮ (РПА Минюста России). Махачкала, 2019. С. 97–99.
5. Никищенко А. В. Особенности защиты трудовых прав руководителей // Трудовое право. 2019. № 5. С. 83–86.
6. Абаев Д. А. Работодатель как участник трудовых правоотношений в агропромышленном комплексе // Наука среди нас. 2019. № 8 (24). С. 55–60.
7. Погосян В. А., Марукян К. К. Правовой статус работодателя // Вестник магистратуры. 2018. № 12-5 (87). С. 70–71.
8. Румянцев Н. В., Андреева С. Н. Правовой статус работодателя в вопросах обеспечения дисциплины труда // Вестник экономической безопасности. 2021. № 2. С. 71–74.
9. Решение Карабудахкентского районного суда Республики Дагестан от 27 окт. 2020 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/pVR1ZluVgcHO/> (дата обращения: 26.03.2022).
10. Федорова О. Изменение условий трудового договора без согласия работника // Трудовое право. 2014. № 7. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. Лихопой А. Т. Особенности правового статуса работодателя – физического лица // Актуальные вопросы современной науки и образования: сб. ст. IV междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2020. С. 157–160.

12. Решение Городского суда г. Дагестанские Огни Республики Дагестан от 16 июля 2020 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/LhBHbtKyIKgh/> (дата обращения: 27.03.2022).

13. Решение Сулейман-Стальского районного суда РД от 12 мая 2020 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/9oDnSJnTE3WO/> (дата обращения: 27.03.2022).

References

1. Saidakhmedova G. R. Rabotodatel' kak sub"ekt trudovogo prava [Employer as a subject of labor law], *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 2020, no. 29 (319), pp. 118–119. (In Russ.).

2. Kurochkina V. R., Rutsкая M. V. Rabotnik i rabotodatel' kak osnovnye sub"ekty trudovogo prava [Employee and employer as the main subjects of labor law], *Aktual'nye problemy sovershenstvovaniya zakonodatel'stva i pravo primeneniya* [Actual problems of improving legislation and the right of application]: collection of materials of the IV intra-university round table, 2018, pp. 177–180. (In Russ.).

3. Aristova I. D. Rabotodatel' kak sub"ekt trudovogo prava [Employer as a subject of labor law], *Studencheskii vestnik* [Student Bulletin], 2021, no. 9-1 (154), pp. 83–84. (In Russ.).

4. Idrisov K. A., Guseinov K. M. Pravovoi status rabotodatelya [The legal status of the employer]: sb. nauch. st. studentov SKI VGUYu (RPA Minyusta Rossii) [the collection of scientific. art. students of SKI VGUU (RPA of the Ministry of Justice of Russia)]. Makhachkala, 2019, pp. 97–99. (In Russ.).

5. Nikishenko A. V. Osobennosti zashchity trudovykh prav rukovoditelei [Features of protection of labor rights of managers], *Trudovoe pravo* [Labor Law], 2019, no. 5, pp. 83–86. (In Russ.).

6. Abaev D. A. Rabotodatel' kak uchastnik trudovykh pravootnoshenii v agropromyshlennom komplekse [The employer as a participant in labor relations in the agro-industrial complex], *Nauka sredi nas* [Science among us], 2019, no. 8 (24), pp. 55–60. (In Russ.).

7. Pogos'yan V.A., Marukyan K.K. Pravovoi status rabotodatelya [The legal status of the employer], *Vestnik magistratury* [Bulletin of the Magistracy], 2018, no. 12-5 (87), pp. 70–71. (In Russ.).

8. Rumyantsev N.V., Andreeva S.N. Pravovoi status rabotodatelya v voprosakh obespecheniya distsipliny truda [The legal status of the employer in matters of labor discipline], *Vestnik ekonomicheskoi bezopasnosti* [Bulletin of Economic Security], 2021, no. 2, pp. 71–74. (In Russ.).

9. Reshenie Karabudakhkentskogo raionnogo suda Respubliki Dagestan ot 27 okt. 2020 g. [Decision of the Karabudakhkentsky District Court of the Republic of Dagestan of October 27, 2020]. (In Russ.). Available at: <https://sudact.ru/regular/doc/pVR1ZlUVgcHO/> (accessed 26.03.2022).

10. Fedorova O. Izmenenie uslovii trudovogo dogovora bez soglasiya rabotnika [Changing the terms of the employment contract without the consent of the employee], *Trudovoe pravo* [Labor Law], 2014, no. 7. Access from the ConsultantPlus legal reference system.

11. Likhopoi A. T. Osobennosti pravovogo statusa rabotodatelya – fizicheskogo litsa [Features of the legal status of an employer – an individual], *Aktual'nye voprosy sovremennoi nauki i obrazovaniya* [Actual issues of modern science and education], collection of art. IV International scientific and practical conf. Penza, 2020, pp. 157–160.

12. Reshenie Gorodskogo suda g. Dagestanskii Ogni Respubliki Dagestan ot 16 iyulya 2020 g. [The decision of the City Court of Dagestan Lights of the Republic of Dagestan dated July 16, 2020] (In Russ.). Available at: <https://sudact.ru/regular/doc/LhBHbtKyIKgh/> (accessed 27.03.2022).

13. Reshenie Suleiman-Stal'skogo raionnogo suda RD ot 12 maya 2020 g. [Decision of the Suleiman-Stalsky District Court of the RD of May 12, 2020]. (In Russ.). Available at: <https://sudact.ru/regular/doc/9oDnSJnTE3WO/> (accessed 27.03.2022).

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Authors' contribution: All authors have made an equivalent contribution to the preparation of the publication. The authors declare that there is no conflict of interest.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Османов Осман Абдулмуслимович, доцент кафедры гражданского права юридического института Дагестанского государственного университета,

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Osmanov Osman Abdulmuslimovich, Ph.D., Associate Professor of the Department of Civil Law of the Law Institute of Dagestan State University, Makhach-

кандидат юридических наук, г. Махачкала, Российская Федерация. *E-mail: osmandgu@gmail.com*
Шахгереев Ахмедхан Рашидбекович, магистрант юридического института Дагестанского государственного университета, г. Махачкала, Российская Федерация. *E-mail: Ahmedhan1998@mail.ru*

kala, Russian Federation. *E-mail: osmandgu@gmail.com*
Shakhgereev Akhmedkhan Rashidbekovich, master student of the Law Institute of Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation. *E-mail: ahmedhan1998@mail.ru*

*Поступила в редакцию 02.04.2023 г.;
одобрена после рецензирования 18.05.2023 г.;
принята к публикации 24.05.2023 г.*

*Received 02.04.2023; approved after reviewing
18.05.2023; accepted for publication 24.05.2023*