

Тема: *Трудовые правоотношения*

Трудовое правоотношение — это основанное на соглашении между работником и работодателем правовое отношение, по которому одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника.

Э л е м е н т а м и т р у д о в о г о п р а в о о т н о ш е н и я являются его объект, субъекты (стороны) и содержание, т.е. субъективные права и обязанности сторон.

Объектом трудового правоотношения является выполняемая работником трудовая функция, оплачиваемая работодателем.

Субъекты трудового правоотношения — это работник и работодатель. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. В качестве работников могут выступать как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (апатриды). На стороне работодателя в трудовых правоотношениях участвуют физические или юридические лица (организации).

Содержание правоотношения составляют субъективные права и обязанности сторон. Субъективным правом называется обеспеченная правом мера возможного поведения субъекта права. Обязанность сторон представляет собой меру должного поведения субъекта права.

Основанием возникновения трудовых правоотношений являются нормы, содержащиеся в источниках трудового права, и юридические факты.

Юридические факты— это реальные жизненные обстоятельства, с которыми нормы объективного права связывают установление, изменение или прекращение субъективных прав и обязанностей (правоотношений).

Самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор. Но иногда необходимо наличие некоторых других фактов, т. е. необходим юридический состав, элементами которого выступают трудовой договор и иные факты, служащие основаниями для его заключения. К таким юридическим фактам Трудовой кодекс РФ относит:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты (такие квоты могут быть установлены для приема на работу инвалидов, а также несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);
- 5) судебное решение о заключении трудового договора.

Трудовая правоспособность

Обязательной предпосылкой возникновения трудовых правоотношений является наличие у его субъектов трудовой правоспособности (трудовой правосубъектности). В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правоспособность возникает у граждан при достижении определенного возраста. Она делится на общую, полную, ограниченную и специальную.

Ограниченная трудовая правоспособность у работника возникает с 14 лет и продолжается до достижения им 16 лет. Лица, достигшие возраста 14 лет, могут заключать трудовой договор только:

- 1) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства;
- 2) если они учатся, получая общее среднее образование;
- 3) для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Общая трудовая правоспособность возникает с 16 лет. Законодатель не связывает заключение трудового договора в этом возрасте с какими-либо дополнительными условиями. Но в законодательстве существуют ограничения на заключение трудовых договоров с лицами до 18 лет. Поэтому полная трудовая правоспособность возникает с момента совершеннолетия, т.е. с 18 лет.

Трудовая правосубъектность принадлежит человеку на протяжении всей его жизни и не ограничивается моментом выхода на пенсию. Однако в некоторых случаях федеральный законодатель ограничивает возможность человека заключать трудовой договор после достижения какого-либо возраста (например, для государственных служащих — 65 лет и т. д.).

Все граждане Российской Федерации обладают равной трудовой правосубъектностью. Законодательством о труде запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ст. 3, 64 ТК РФ). Равная трудовая правосубъектность может быть ограничена только в силу закона. Например, вступивший в силу приговор суда в качестве меры наказания может установить лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). Ограничение трудовой правосубъектности возможно в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства на основании закона.

Работодатель как субъект трудового правоотношения должен обладать **специальной** трудовой правоспособностью, которую организация (индивидуальный предприниматель) приобретает с момента государственной регистрации, а физическое лицо по общему правилу с 18 лет.

Содержание специальной трудовой правоспособности работодателя включает в себя:

- 1) право найма и увольнения работников;
- 2) дисциплинарную власть работодателя;
- 3) право расстановки и перемещения работника по своему усмотрению в производственном процессе.

Специальная трудовая правоспособность должна соответствовать указанным в уставе (учредительных документах) целям и задачам деятельности организации.

Юридические лица реализуют специальную трудовую правоспособность через свои органы, действующие на основании закона, иных правовых актов и учредительных документов. Так, право на заключение трудового договора может быть передано руководителем по доверенности своему представителю, например, начальнику отдела кадров.

Домашнее задание:

- составить конспект;
- ответить на вопрос в тетради: Какие виды трудовой правоспособности вам известны?
- обратная связь: электронная почта bukhalo.vera@mail.ru