**26.03.2020**

**ТЕМА 6.** **ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ.**

*План лекции:*

1. Понятие, содержание и виды правоотношения в трудовом праве.

2. Трудовое правоотношение: понятие, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

3. Понятие и содержание иных правоотношений в сфере трудового права.

**Трудовое правоотношение** — это добровольная юридическая связь работника с работодателем, в которой обе стороны в процессе производства подчинены[правилам внутреннего трудового распорядка](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/vnutrenniy-trudovoy-rasporyadok.html), трудовому законодательству, коллективному и индивидуальному трудовому договору.

**Содержание трудового отношения** работника сводится к выполнению им определенной работы в соответствии со специальностью, квалификацией, должностью. В рамках этого правоотношения работник и работодатель реализуют права и обязанности, установленные законодательством (например, ст. 21, 22 ТК РФ).

Сами отношения обладают специфичными чертами:

* протекают в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка;
* работник, как правило, включается в [трудовой коллектив](http://www.grandars.ru/college/biznes/trudovoy-kollektiv.html)
* 1. *Правоотношения в сфере трудового права —*это урегулированные нормами трудового права трудовые и иные тесно связанные с ними (производные) общественные отно­шения. Основным элементом системы правоотношений трудо­вого права являются трудовые правоотношения, которые оп­ределяют характер производных правоотношений. Последние не имеют самостоятельного значения и не могут существо­вать без трудовых правоотношений. Все производные правоотношения можно разделить на предшествующие, сопутству­ющие и вытекающие из трудовых правоотношений.
* Таким образом, *система правоотношений*трудового пра­ва выглядит следующим образом:
* • трудовые правоотношения;
* • организационно-управленческие правоотношения;
* • правоотношения по обеспечению занятости и трудоуст­ройству;
* • правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на про­изводстве;
* • правоотношения по надзору и контролю за охраной тру­да и соблюдением трудового законодательства;
* • правоотношения по рассмотрению трудовых споров.
* 2. Под *трудовым правоотношением*понимают урегулиро­ванное нормами трудового права общественное отношение, складывающиеся между работником и работодателем, в силу которого работник обязуется выполнять определенную трудо­вую функцию с подчинением правилам внутреннего трудово­го распорядка, а работодатель — оплачивать труд работника и обеспечивать условия труда в соответствии с законодатель­ством, коллективным договором и соглашением сторон.
* *Субъектами*трудового правоотношения выступают работ­ник и работодатель. Обязательной *предпосылкой*возникно­вения трудового правоотношения является наличие у субъек­тов трудовой правосубъектности (трудовой право- и дее­способности). *Содержание*трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности его участников. Объективные обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение тру­довых правоотношений, называются *юридическими фактами.*Как правило, основанием *возникновения*трудового право­отношения является трудовой договор (контракт). В некото­рых случаях возникновение трудовых правоотношений свя­зывается со сложным юридическим фактом, когда кроме трудового договора требуется другой юридический акт (ут­верждение в должности, избрание на должность, направление службы занятости в счет квоты (брони) и т.д.). *Изменение*трудового правоотношения возможно по соглашению сторон. Законодатель также предусматривает случаи, когда не требу­ется согласия одной из сторон (перевод на другую работу в случае производственной необходимости или простоя, по со­стоянию здоровья и др.). Основанием *прекращения*трудово­го правоотношения может быть как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление одной из них. В случаях, уста­новленных законом, основанием прекращения трудового пра­воотношения может быть волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной этого правоотношения (призыв или поступление на военную службу, требование профсоюзного органа и т.д.).
* 3. *Организационно-управленческие правоотношения*в сфере труда складываются в процессе организации и управ­ления трудом между трудовым коллективом или представ­ляющим его профсоюзным органом, с одной стороны, и рабо­тодателем, администрацией организации — с другой.
* Полномочия трудовых коллективов, права профкома и обя­занность администрации по их обеспечению предусмотрены трудовым законодательством, а также коллективными догово­рами, соглашениями и уставами организаций. Основаниями возникновения данной категории правоотношений являются: коллективные переговоры, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные акты.
* Прекращение организационно-управленческого правоотно­шения связывается с такими юридическими фактами, как истечение срока действия локального акта, отмена ранее при­нятого акта (решения) и принятие нового акта (решения).
* 4. *Правоотношения по обеспечению занятости и трудо­устройству*возникают, когда гражданин нуждается в работе и обращается по этому поводу в государственные органы по трудоустройству. Правовые, экономические и организацион­ные основы государственной политики содействия занятос­ти населения, в том числе гарантии государства по реализа­ции конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, определены Законом РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 20.04.96 № 36-ФЗ, 21.07.98 № 117-ФЗ, 30.04.99 № 85-ФЗ, 17.07.99 № 175-ФЗ, 20.11.99 № 195-ФЗ).
* Среди правоотношений по обеспечению занятости и тру­доустройству можно выделить:
* • правоотношение между органом занятости и гражда­нином, обратившимся с заявлением о помощи в подыскании подходящей работы;
* • правоотношение между органом занятости и работода­телем;
* • правоотношение между гражданином, получившим на­правление от органа занятости, и работодателем.
* *Правоотношение между гражданином и органом службы занятости*возникает с момента обращения гражданина в этот орган с заявлением о помощи в устройстве на работу.
* *Граждане имеют право*на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы заня­тости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения. Несовершенно­летние граждане в возрасте от 14 до 18 лет также имеют пра­во на бесплатную консультацию и бесплатное получение ин­формации в органах службы занятости в целях выбора профессии и возможности получения профессионального обучения. Безработные граждане также имеют право на бес­платные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости.
* *Орган занятости обязан*принять заявление гражданина и оказать ему содействие в получении подходящей работы. При невозможности предоставления работы гражданин при­обретает право на получение пособия по безработице. Основанием прекращения данных правоотношений является, как правило, прием гражданина на работу.
* *Правоотношение между органом занятости и работода­телем*возникает с момента появления работодательской пра­воспособности у организации и прекращается с ликвидаци­ей организации. Содержанием правоотношения являются права и обязанности его участников.
* В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» *работодатель обязан*представлять органам службы занятости:
* • своевременно, не менее чем за три месяца, информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся;
* • ежемесячно сведения о применении в отношении дан­ной организации процедур о несостоятельности (банкрот­стве); информацию, необходимую для осуществления деятель­ности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; информацию о наличии вакантных ра­бочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, перечислении обязательных страховых взносов и др.
* *Работодатель имеет право:*
* • принимать на работу граждан, непосредственно обра­тившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имею­щими направление органов службы занятости;
* • получать от органов службы занятости бесплатную ин­формацию о состоянии рынка труда;
* • обжаловать действия органа службы занятости в вы­шестоящий орган службы занятости, а также в суд и т.д.
* Органы службы занятости обязаны бесплатно информи­ровать работодателя о состоянии рынка труда, вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся за помо­щью в трудоустройстве. При необходимости органы службы занятости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее обучение граждан, высвобождаемых из организаций, в целях обеспечения их за­нятости, а также на организацию обучения принятых на рабо­ту граждан, высвобожденных из других организаций.
* *Правоотношение между гражданином, получившим от органа занятости направление на работу, и работодателем*возникает с момента передачи данного направления работо­дателю.
* Содержанием правоотношения является обязанность граж­данина представить работодателю направление на работу и право (обязанность) работодателя принять гражданина на работу по направлению службы занятости. Обязанность при­нять на работу возникает у работодателя в случае, если граж­данин направлен в счет установленной квоты (брони).
* Работодатель обязан вернуть направление в орган занято­сти с указанием в нем дня приема гражданина на работу. Если работодатель отказывает в приеме на работу, то в на­правлении он делает отметку о дне явки к нему гражданина и причине отказа и возвращает его гражданину.
* 5. *Правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на про­изводстве*складываются из трех групп правоотношений:
* • правоотношения по ученичеству;
* • правоотношения по повышению квалификации, перепод­готовке кадров, обучению смежным профессиям;
* • правоотношения по руководству обучением.
* *Правоотношение по ученичеству*возникает между граж­данином, принятым для обучения определенной специальнос­ти (профессии) и дальнейшей работы по ней, и работодате­лем. Основанием возникновения данного правоотношения является ученический договор. Субъектами правоотношения по ученичеству выступают ученик и работодатель. Содержа­ние правоотношения составляют обязанность ученика овладеть в установленный договором срок специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность работодателя организовать обучение ученика (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в уста­новленном договором размере и по окончании обучения обес­печить ученика работой согласно полученной специальности.
* Правоотношение по ученичеству прекращается с момента окончания обучения и сдачи учеником квалификационного экзамена.
* *Правоотношение по повышению квалификации, перепод­готовке кадров, обучению смежным профессиях*возникает между работником и работодателем, которые уже состоят в трудовом правоотношении. Основанием возникновения рассматриваемого правоотношения является соглашение сторон, в соответствии с которым работник направляется на повыше­ние квалификации. Данные правоотношения могут носить как краткосрочный, так и длительный характер.
* Правоотношение по повышению квалификации прекраща­ется с окончанием обучения работника.
* *Правоотношение по руководству обучением*возникает между обучающим лицом и работодателем. Основанием его возникновения является договор, согласно которому обуча­ющее лицо, как правило, это высококвалифицированный ра­ботник, обязуется подготовить прикрепленных к нему учени­ков к самостоятельной работе по определенной специальности. Данное правоотношение возникает как дополнительное к тру­довому правоотношению обучающего лица или как основное, когда обязанность по обучению других лиц является трудовой функцией работника.
* Правоотношение по руководству обучением прекращается с момента сдачи учеником квалификационных экзаменов.
* 6. *Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.*
* Общий государственный надзор за соблюдением законо­дательства осуществляют органы прокуратуры. Государствен­ный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются Федеральной инспекцией труда — еди­ной федеральной централизованной системой государствен­ных органов. Непосредственно государственный надзор и контроль осуществляют государственные инспекторы труда и иные должностные лица Федеральной инспекции труда.
* Кроме этого, существуют специализированные органы, осу­ществляющие надзор за охраной труда: Государственный энергетический надзор, Федеральный горный и промышлен­ный надзор России (Госгортехнадзор), Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (Госатом­надзор) и др.
* Общественный контроль за соблюдением прав и закон­ных интересов работников в области охраны труда осуще­ствляется профессиональными союзами и иными предста­вительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.
* Субъектами данных правоотношений также выступают должностные лица администрации, работодатели, которые обя­заны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законо­дательство. Содержание правоотношения составляют обязан­ность органов надзора и контроля осуществлять соответст­вующие надзор и контроль за охраной труда, а также за со­блюдением трудового законодательства и обязанность рабо­тодателей, должностных лиц администрации обеспечить ус­ловия для осуществления прав этих органов по надзору и профсоюзному контролю.
* 7. *Правоотношения по рассмотрению трудовых споров*возникают при наличии разногласий между работником, тру­довым коллективом и администрацией предприятия, учреж­дения, организации по вопросам применения законодатель­ных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, условий трудового до­говора (контракта) и др. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и район­ными (городскими) судами, коллективные трудовые споры — примирительными комиссиями, посредником и трудовым ар­битражем.
* Основанием возникновения данных правоотношений яв­ляется заявление о разрешении трудового спора.
* Содержание правоотношений зависит от вида рассматри­ваемого трудового спора (индивидуальный или коллектив­ный), а также от органа, рассматривающего спор (Комиссия по трудовым спорам, суд, трудовой арбитраж и т.д.).
* Правоотношение по рассмотрению трудовых споров пре­кращается вынесением уполномоченным органом решения по трудовому спору.