Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

6.1. Понятие и структура трудового правоотношения
6.2. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми
6.3. Основания (юридические факты) возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

6.1. Понятие и структура трудового правоотношения

Трудовые правоотношения - это урегулированные нормами трудового права трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения.

О трудовых правоотношениях можно говорить в широком и узком смыслах.

В широком смысле данное понятие охватывает весь спектр отношений, составляющих предмет трудового права.

В узком смысле оно обозначает конкретные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе. Признаки трудового правоотношения

1. Основание возникновения трудового правоотношения - добровольное волеизъявление работника и работодателя (соглашение).
2. Предмет соглашения между работником и работодателем - личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы).
3. Подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка.
4. Возмездный характер трудовых правоотношений.
5. Обеспечение работодателем условий труда.

Структура трудового правоотношения: субъект, объект, содержание правоотношения.

Субъект трудового правоотношения - это, согласно ТК РФ, одна из двух сторон трудового отношения, наделенная по отношению к другой стороне конкретными правами и обязанностями, установленными нормативными правовыми актами и договорами (соглашениями).

Термин «сторона» применяется только к субъектам трудовых правоотношений и не применяется к субъектам иных непосредственно связанных с трудовыми правоотношений. Тем самым подчеркивается важность субъектов именно трудовых правоотношений, которые выступают источником для всех иных отношений, связанных с трудом.

Сторонами трудового правоотношения являются:

1) работник (гражданин РФ, иностранец, лицо без гражданства);

2) работодатель (юридическое или физическое лицо, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами (ст. 20 ТК РФ).

Объект трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений - это предметы материального мира, продукты духовного творчества в объективной форме, личные имущественные и неимущественные блага сторон (участников), реальные действия, а также результаты этих действий (труда), на достижение которых было направлено поведение субъектов отношений в сфере труда.

Юридическим содержанием трудового правоотношения является определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения - работника и работодателя.

Его необходимо отличать от материального содержания трудового правоотношения, под которым понимают само поведение, деятельность и действия лица.

Право стороны трудового правоотношения - это закрепленная в законе, ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права, или договоре возможность для стороны требовать от обязанной, в том числе виновной, стороны положительных действий по выполнению нормативных правовых актов в сфере труда и условий трудового договора, недопущения нарушений субъективного права или его восстановления в случае нарушения.

Основные субъективные права работника и работодателя, установленные Тк РФ, определяются, конкретизируются и детализируются ведомственными и локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Юридическая обязанность в трудовом правоотношении - это предписанная нормами трудового права мера должного поведения обязанной стороны в интересах управомоченной стороны (субъекта), обеспеченная возможностью государственного принуждения.

Обязанность устанавливается всегда там, где есть субъективное трудовое право. Юридическая обязанность - это не действие, а всего лишь его необходимость. Свойствами обязанности в трудовом правоотношении являются:

- необходимость совершать активные положительные действия в пользу управомоченной стороны, чтобы не допустить нарушения ее прав;
- необходимость для обязанной стороны вести себя установленным образом;
- необходимость воздержания от действий, запрещенных нормами трудового права;
- возможность применения государственного принуждения к обязанной стороне в случае неосуществления ею требуемых законом или договором обязательных действий или совершения действий, которые запрещены ТК РФ.

Таким образом, в системе отношений, регулируемых трудовым правом, трудовые отношения являются центральным звеном. Иные непосредственно связанные с трудовыми отношения обусловлены их существованием. В подавляющем большинстве случаев прекращение трудовых отношений приводит к прекращению и других отношений, входящих в сферу трудового права, и, наоборот, возникновение трудовых отношений порождает и иные непосредственно связанные с ними отношения, регулируемые трудовым правом.

6.2. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми

Все иные правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, определены в ч. 2 ст. 1 ТК РФ. Они не имеют самостоятельного значения и существуют постольку, поскольку трудовое отношение либо существует в настоящее время, либо было в прошлом, либо будет иметь место в будущем. Поэтому их делят на три группы: предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

Правоотношения, предшествующие трудовым, возникают и развиваются до трудовых и прекращаются обычно в связи с появлением последних. К ним относятся, например, трудоустройство, профессиональная подготовка кадров (ученичество). Такие правоотношения являются гражданско-правовыми и регулируются гражданским законодательством.

Правоотношения, сопутствующие трудовым. Возникают и развиваются параллельно с трудовыми для нормального существования последних.

Сопутствующими трудовыми являются правоотношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- профессиональной подготовке работников;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- материальной ответственности работодателей и работников;
- надзору за соблюдением трудового законодательства, включая профсоюзный контроль за соблюдением прав работников;
- разрешению трудовых споров и самозащите работниками трудовых прав.

Правоотношения, вытекающие из трудовых. Возникают в связи с прекращением трудовых и имеют целью либо материальное обеспечение уволенного работника, либо его восстановление на работе.

Правоотношениями, вытекающими из трудовых, следует также признать правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами («Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

6.3. Основания (юридические факты) возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Основанием возникновения трудового правоотношения является заключение трудового договора, который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): работника - поступить на работу к данному работодателю, а работодателя - принять его на работу.

Однако иногда возникновение трудового правоотношения возможно только при наличии сложного юридического факта. Так, согласно ст. 16 ТК РФ, в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Изменение трудового правоотношения может происходить только в силу правомерных действий и в большинстве случаев на договорных основаниях (ст. 72-76 ТК РФ).

Прекращается трудовое правоотношение фактом прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 77 ТК РФ. В числе оснований могут быть как соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), так и односторонние волеизъявления каждой из них (ст. 80, 81 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудовых правоотношений считаются и обстоятельства, не зависящие от воли сторон, например призыв работника на военную службу. Перечень первоначально закрепленных в ТК РФ (ст. 83) оснований такого рода был дополнен

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Среди вновь установленных:

- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.