

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

ТРУДОВОЕ ПРАВО



Трудовое право — это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения (в частности, отношения по трудоустройству у конкретного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, отношения материальной ответственности сторон трудового договора в сфере труда, отношения по разрешению трудовых споров и др.).

Трудовые отношения могут регулироваться индивидуальным трудовым договором работника, который с ним заключает работодатель, а также коллективным договором, соглашениями, которые от имени работников заключают с работодателями их представители.

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм права, составляющих единую целостную систему.

В системе трудового права можно выделить две части — **общую и особенную**.

Каждая из частей регламентирует определенный круг вопросов.

Общая часть включает в себя юридические нормы, определяющие наиболее принципиальные подходы к правовому регулированию трудовых отношений в целом.

В нее входят нормы, регулирующие:

- предмет отрасли,
- принципы,
- цели и задачи трудового права,
- правила действия трудовых норм во времени и в пространстве и по кругу лиц,
- основания возникновения трудовых отношений и др.

В особенной части трудового права объединены нормы и институты, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений:

- порядок приема на работу и увольнения,
- оплату труда,
- режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации,
- трудовые споры и др.

Источники трудового права

1. Конституция Российской Федерации

законодательно закрепляет право каждого гражданина

- на свободу труда;
- запрет на принудительный труд;
- право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- право на защиту от безработицы.

Конституция РФ признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Также Конституция гарантирует работающим по трудовому договору право на отдых.

Работнику, который заключил трудовой договор, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

2. Федеральные конституционные законы РФ;
3. Международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
4. Федеральные законы, среди которых особое место занимает **Трудовой кодекс РФ**;
5. Законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
6. Указы Президента РФ;
7. Постановления Правительства РФ;
8. Нормативные акты министерств и ведомств;
9. Нормативные акты органов власти субъектов РФ;
10. Нормативные акты органов местного самоуправления;
11. Локальные нормативные акты.

Локальные нормативные акты, принимаются работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

- Действуют в пределах конкретной организации;
- В основном действие их ограничено по времени;
- Не должны противоречить указанным выше нормативным правовым актам, снижать установленный там уровень правовых и социальных гарантий работников;
- Отражают специфику производства, характер и профиль деятельности организаций и учитывают их экономические возможности.

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.

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.

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

Самым распространенным основанием возникновения трудовых правоотношений является **трудовой договор**.

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

К юридическим фактам ТК РФ относит:

- избрание (выборы) на должность;
- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначение на должность или утверждение в должности;
- 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);
- судебное решение о заключении трудового договора.

Трудовая правоспособность

Трудовая правоспособность возникает у граждан при достижении определенного возраста. Она делится на общую, полную, ограниченную и специальную.

Общая трудовая правоспособность возникает с **16 лет**.

Полная трудовая правоспособность возникает с момента совершеннолетия, т.е. с **18 лет**.

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:

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

Трудовая правоспособность принадлежит человеку на протяжении всей его жизни и не ограничивается моментом выхода на пенсию. Однако в некоторых случаях федеральный закон 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 правоспособностью.

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:

- право найма и увольнения работников;
- дисциплинарную власть работодателя;
- право расстановки и перемещения работников в производственном процессе по своему усмотрению.

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