

# Лекция 5. Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения: их элементы, основания возникновения, изменения и прекращения

## План лекции

1. Виды правоотношений и их общая характеристика.
2. Понятие и элементы правоотношений в сфере трудового права.
3. Трудовое правоотношение.
4. Коллективные трудовые правоотношения.
5. Контрольно-надзорные и юрисдикционные (процессуальные) правоотношения.

- «Нельзя закупить личный труд человека, можно только нанять его».
- К. П. Победоносцев

# 1. Виды правоотношений и их общая характеристика.

- *Правоотношения* – урегулированные правом и находящиеся под охраной государства общественные отношения, участники которых выступают в качестве носителей взаимно корреспондирующих друг друга юридических прав и обязанностей.
- *Правоотношения в сфере труда* – урегулированные нормами трудового права трудовые и иные непосредственно

- Система принципов права обеспечивает целостность, единство права, при этом отраслевые принципы права характеризуют наиболее существенные черты норм конкретной отрасли права, являются отраслеобразующими элементами.
- Система отраслевых принципов позволяет определить пределы действия, самостоятельности и независимости отрасли, отражает реальные социально-экономические и политические процессы в

▪ *Классификация правоотношений в сфере несамостоятельного наемного труда.*

1. По отраслевой принадлежности :
  - 1) трудовые,
  - 2) иной отраслевой принадлежности (напр., связанные с реализацией различных видов правовой ответственности – административной, уголовной).
2. По своему характеру:
  - 1) публичные (субъект правоотношения – государство)
  - 2) частные.
3. По своему содержанию:
  - 1) материальные;
  - 2) процессуальные (всегда возникают при участии органов специальной юрисдикции).

4. Опосредующее реализацию способности человека к труду (трудовое правоотношение), и правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми:
  - 1) предшествующие,
  - 2) сопутствующие,
  - 3) вытекающие из трудового правоотношения.
5. По субъективному составу:
  - 1) индивидуальное трудовое правоотношение – реализуется и закрепляется индивидуальный (частный) интерес,
  - 2) коллективные трудовые правоотношения – корпоративные интересы отдельных социальных групп),
  - 3) с участием государства – общесоциальные интересы (контрольно-надзорная и юрисдикционная функций в сфере труда).

## 2. Понятие и элементы правоотношений в сфере трудового права

- Составляющие правоотношения:
  - 1) субъектный состав (круг лиц – участников соответствующих общественных отношений),
  - 2) предметный (объектный) состав (круг объектов, по поводу которых они складываются),
  - 3) содержание отношения (права и обязанности его участников),
  - 4) юридические факты (круг фактических обстоятельств, порождающих, изменяющих и прекращающих отношение).

## *Субъекты правоотношений*

Наличие правосубъектности – правоспособности, дееспособности и деликтоспособности.

Условия, обеспечивающие способность лица быть субъектом права:

- 1) материальные – обеспечивают фактическую способность,
- 2) формальные – акт признания за лицом свойств субъекта права.

Способы признания лица субъектом правоотношения:

- 1) легальная презумпция правосубъектности – все лица, отвечающие установленным законом условиям, обладают правосубъектностью (физические лица),
- 2) государственная регистрация лица в качестве субъекта права (коллективные субъекты – юридические лица и физические лица, обладающие специальной правосубъектностью).



## Субъекты трудового права:

- 1) основные (работник и работодатель),
- 2) производные (участники отношений, непосредственно связанных с трудовыми),
- 3) вспомогательные (обслуживание функционирования основных субъектов трудового права – государство, профсоюзы).

Индивидуальные и коллективные субъекты (государство – особый коллективный субъект).

- *Содержание правоотношений*
- Система субъективных прав и юридических обязанностей, носящих относительный характер (праву одного субъекта корреспондирует обязанность другого).
- Правовое положение субъекта – совокупность субъективных прав и юридических обязанностей:
  - 1) контрактных,
  - 2) вытекающих из административного акта,
  - 3) статутных.
- Система статутных прав и юридических обязанностей образует *правовой статус субъекта*.

- *Юридические факты*
- Устанавливаются государством или иными субъектами трудового права:
  - 1) «прямого действия» (четко определены в законодательстве, их наступление автоматически влечет наступление предусмотренных юридических последствий – *статутные юридические факты*),
  - 2) устанавливают юридические рамки, в пределах которых участники общественных отношений могут самостоятельно определять обстоятельства, влекущие возникновение, изменение или прекращение субъективных прав и обязанностей (установление дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации – п. 13. ст. 81 ТК).
- В зависимости от волевого содержания:
  - 1) *события*,
  - 2) *действия*.
- *Правомерные и неправомерные (правонарушения).*
- *Юридические акты и юридические поступки.*

- Юридические акты:
  - 1) административные акты (обязывание либо предоставление права),
  - 2) сделки – волевые акты правомерного поведения субъектов права, направленные на установление, изменение и прекращение прав и обязанностей (односторонние – назначение на должность, двусторонние, многосторонние).
- По структуре:
  - 1) простой юридический факт,
  - 2) сложный юридический состав.
- Юридические составы:
  - 1) завершенные,
  - 2) незавершенные (процесс накопления фактов не закончен и они «сработают» при появлении последнего «завершающего» факта);
  - 3) простые,
  - 4) сложные (относятся к нескольким отраслям права).

### 3. Трудовое правоотношение

- Специфические свойства несамостоятельного наемного труда:
  - 1) абсолютно неразрывно связан с личностью работника (Л. С. Таль: рабочая сила – личное нематериальное благо),
  - 2) не может выступать в качестве товара – не подлежит эквивалентному обмену на другую вещь (Л. С. Таль – алиментарный характер вознаграждения), не отделяем от личности продавца и не переносим в чужую имущественную сферу, не является внешне выраженной вещью или иным имущественным благом (невозможно продать что-либо временно, работник не продает свой труд, а обязуется работать – возникновение обязательственных отношений, А. Е. Пашерстник – работник продает рабочую силу (способность к труду), переходящую в израсходованном виде в имущественную сферу работодателя ),

- 3) не подлежит сбережению, не может быть отложен на время, не подвергаясь потере, прямо пропорциональной времени отсрочки (сохранение / повышение / понижение нереализованной вещи в цене – труд, не использованный в конкретный рабочий день, не может быть реализован вообще),
  - 4) работник вынужден предлагать труд в силу того, что он больше ничего иного не имеет (труд – единственный источник его существования, владелец иного товара принуждается к его использованию конкретными обстоятельствами),
  - 5) использование наемного труда имманентно порождает господство работодателя над личностью работника в пространстве (определение обстановки и условий работы), во времени (установление продолжительности работы) – несамостоятельность наемного труда. *Хозяйская (работодательская) власть.*

- 6) объект трудового правоотношения – процесс труда (*живой труд*), а не его результат (овеществленный труд). Оплата труда, если его использование не привело к производству товара не по вине работника (ср. с договором подряда),
- 7) возмездный характер наемного труда (периодическая оплата по заранее установленным нормативам). Домашнее хозяйство – встречное удовлетворение отсутствует, предпринимательство – зависит от прибыли, гражданско-правовой договор – зависит от конкретного результата,
- 8) оплата не только наемного труда, но и «мертвых издержек», которые несет работодатель (оплачиваемые отпуска, гарантии и компенсации),
- 9) вступление работника в трудовой коллектив (но работодатель – физическое лицо).

- *Субъекты (стороны) трудового правоотношения*

- *Работник* – физическое лицо, реализующее свою способность к труду в виде конкретной трудовой деятельности, выполняемой лично.
- Материальные условия правосубъектности работника – способность к труду предполагает наличие интеллектуальной и волевой составляющих:
  - 1) способность давать адекватную оценку окружающего мира, своего места в нем и выбирать адекватные средства взаимодействия,
  - 2) способность руководить своим поведением в достижении поставленных целей. Фактическая способность к труду рано возникает у детей – активная эксплуатация детского труда.



- Трудовые правоотношения предполагают :
  - 1) наличие фактической способности к труду,
  - 2) приобретение и распоряжение соответствующими правами и обязанностями (социальная зрелость – осознанное приобретение и распоряжение правами и обязанностями).
- Формально-юридическое содержание правосубъектности – способность к правообладанию и совершение юридически значимых действий, направленных на приобретение, изменение и прекращение субъективных прав и юридических обязанностей.
- Формальное условие трудовой правосубъектности – достижение определенного возраста (16 лет – ст. 63 ТК).

- С 15 лет – для выполнения легкого труда, не причиняющего труда физическому и психическому здоровью и нравственному развитию (при получении основного общего образования, его продолжении по отличной от очной форме обучения, оставлении в соответствии с законом общеобразовательного учреждения).

14 лет – для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения (с согласия одного из родителей (попечителей) и органов опеки и попечительства).

С лицами, не достигшими 14 лет, – для участия в создании (исполнении) произведения в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.

- Юридический факт, лежащий в основе трудовой правосубъектности лица моложе 15 лет:
  - 1) общая презумпция о возможности обладать трудовой правосубъектностью,
  - 2) удостоверение ее наличия у конкретного лица родителем (опекуном, попечителем), органом опеки и попечительства.
- *Усеченная* трудовая правоспособность лиц моложе 14 лет:
  - 1) стороной трудового договора становится родитель (опекун, попечитель), подписывающий его,
  - 2) орган опеки и попечительства дает *разрешение* (не согласие), указывая условия, в которых выполняется работа.
- *Специальная трудовая правосубъектность* – обусловлена спецификой труда.

- *Работодатель*
- Элементы правосубъектности работодателя – способность:
  - 1) предоставить работу,
  - 2) оплатить труд,
  - 3) нести ответственность по обязательствам (деликтоспособность).
- Материальные условия:
  - 1) наличие у работодателя гражданской правосубъектности (своей хозяйской сферы деятельности, включая наличие *имени, целей деятельности*, имеющих длящийся характер, *имущества*, принадлежащего на праве собственности или иных основаниях),
  - 2) организации (наличие *органов* юридического лица, выражающих его волю и *внутреннего правопорядка*).

- Виды хозяйской власти работодателя:
  - 1) нормативная,
  - 2) директивно-диспозиционная (управленческая),
  - 3) дисциплинарная.
- Формальные (юридические) условия правосубъектности работодателя юридически оформляют существование лица в качестве субъекта права.
- Порядок такого признания зависит от вида работодателя:
  - 1) юридическое лицо,
  - 2) работодатель – физическое лицо,
  - 3) иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК).
- Работодатели (юридические лица и индивидуальные предприниматели) возникают с момента государственной регистрации (М. В. и А. М. Лушниковы – с момента регистрации в качестве плательщика обязательных страховых взносов).

- Формальное условие работодательской правосубъектности физических лиц, осуществляющих предпринимательскую или иную подлежащую государственной регистрации (лицензированию) профессиональную деятельность с нарушением федеральных законов без *регистрации (лицензирования)*, сводится к *общей (деперсонифицированной) легальной презумпции* – закон признает этих лиц работодателями, при использовании ими чужого труда для обеспечения своей деятельности.
- Презумпция признается (опровергается) в судебном или ином установленном законом порядке.

- Работодатели – физические лица, *не являющиеся индивидуальными предпринимателями*:
  - 1) обладающие общей (гражданской) правосубъектностью,
  - 2) ограниченные судом в дееспособности (необходимо согласие попечителей);
  - 3) имеющие доход, но признанные судом недееспособными (опекуны действуют от их имени),
  - 4) в возрасте 14–18 лет (наличие собственного дохода и письменное согласие законных представителей).
- *Иные субъекты*, наделенные правом заключать трудовые договоры – РФ, ее субъекты и муниципальные образования (выступают работодателями в сфере государственной и муниципальной службы).

- *Содержание трудового правоотношения*
- Комплекс субъективных прав и юридических обязанностей его сторон, носящих относительный характер.
- Предмет трудового отношения – возмездное потребление чужого труда.
- Права и обязанности работника – ст. 20 ТК, работодателя – ст. 21.
- Источник трудовых прав и обязанностей – воля: 1) сторон трудового правоотношения, 2) иных субъектов.



- Права и обязанности, устанавливаемые сторонами трудового правоотношения, возникают:
  - 1) в силу соглашения (договорные) – формулируются в результате непосредственных переговоров при заключении трудового договора или впоследствии (трудовая функция, заработная плата, испытание при приеме на работу),
  - 2) по инициативе одной стороны – формулируются работодателем заранее в одностороннем порядке и работник, заключая трудовой договор, принимает на себя соответствующие права и обязанности (ПВТР, должностные инструкции, иные ЛНА). Отсюда – отнесение рядом исследователей трудового договора к группе договоров присоединения.

- Права и обязанности, устанавливаемые по инициативе субъектов, *не являющихся стороной трудового правоотношения* – правовой источник: коллективный договор, соглашение, административный акт, акт юрисдикции государства.
- Статутные права и обязанности субъектов трудового правоотношения: 1) прямого действия – закрепляют право одной и обязанности другой стороны, устанавливают внедоговорную часть содержания трудового правоотношения (ст. 122 – отпуск по истечении 6 месяцев непрерывной работы), 2) опосредованного действия – предполагают их конкретизацию сторонами трудового правоотношения (обязанность соблюдать дисциплину труда конкретизируется правилами внутреннего трудового распорядка).

- Нормы, одновременно управомочивающие и обязывающие, отражают *публично-правовую* сторону трудового права, связаны с деятельностью государства в сфере труда
- Формы изложения статутных прав и обязанностей:
  - 1) императивные (предписывают поведение и исключают возможность волеизъявления сторон),
  - 2) диспозитивные (подлежат применению постольку, поскольку стороны не установят иных правил). Напр. ст. 152 ТК – оплата сверхурочных в размере не менее.
- Свобода усмотрения сторон ориентирована, как правило, в сторону улучшения положения работника (императивно-диспозитивный характер).

- *Юридические факты и трудовое правоотношение*
- В основе возникновения трудового правоотношения лежат факты-действия (правомерные) – сделки. Важнейший юридический факт – трудовой договор.
- В отдельных случаях основание возникновения трудового правоотношения – сложный фактический состав: акт назначения на должность и трудовой договор (конкурсный порядок подбора кадров).
- В основе изменения (новации) и прекращения трудового правоотношения – широкий круг фактических обстоятельств (события и действия).
- Правоизменяющие и правопрекращающие факты-действия:
  - 1) правомерные;
  - 2) неправомерные (правонарушающие).

- Акт волеизъявления работника при наличии волеизъявления государства в виде нормы права *обязывает* работодателя (ст. 93 – установление неполного рабочего времени беременной, одному из родителей ребенка до 14 лет, ухаживающего за больным членом семьи).
- В последнем случае волеизъявление – юридический факт, не порождающий субъективное право (обязанность), а являющийся необходимым условием, приводящим их в действие.