**04.05.2020**

**Тема: Трудовые правоотношения. Трудовой договор**

**План:**

*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.*

***Вопрос 1. Понятие, содержание и виды правоотношений в трудовом праве.***

*Правоотношения в сфере трудового права* - урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, непосредственно с ними связанные, отношения по труду работников, т.е. это юридическая связь субъектов трудового права.

В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права:

1. правоотношение по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство;
2. трудовое правоотношение работника с работодателем;
3. правоотношение работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;
4. правоотношение профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;
5. социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;
6. правоотношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору;
7. правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации;
8. правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;
9. процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки.

Главное, определяющее правоотношение в сфере трудового права, - трудовое правоотношение. Ему может предшествовать правоотношение по обеспечению занятости, трудоустройству. Всегда сопутствуют трудовому правоотношению работника правоотношения, изложенные в п. 3-7. Из них организационно-управленческимиявляются правоотношения, названные в п. 3, 4, 5 и 7, а правоотношения, указанные в п. 8 и - это охранительные. У абсолютного большинства работников эти два вида охранительных правоотношений вообще не возникают.

Охранительным является также правоотношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Оно возникает и существует по отношению к работнику всегда наряду с его трудовым правоотношением. Следовательно, из всех указанных видов правоотношений - три охранительных (п. 7-9), а все другие материальные правоотношения в сфере трудового права.

Все эти правоотношения имеют трудовую природу юридической связи их субъектов. Эта связь определяет их основные права и обязанности, предусмотренные нормами трудового права, трудовым и коллективным договорами, социально-партнерскими соглашениями.

Все виды правоотношений в трудовом праве являются волевыми, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства. Каждое из этих правоотношений отличается от других своими элементами: субъектами, объектом, содержанием, основаниями возникновения и прекращения.

Объектом правоотношений в сфере трудового права выступают материальный интерес в труде, результаты трудовой деятельности и различные социально-экономические блага, удовлетворяющие работника и работодателя, а в охранительных правоотношениях - охрана материального интереса и соответствующих социально-экономических трудовых прав.

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

*Трудовое правоотношение - это добровольная юридическая связь работника с работодателем (организацией), по которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию (по оговоренной специальности, квалификации, должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель - оплачивать его трудовой вклад и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.*

Трудовое правоотношение всегда двустороннее. Субъектами трудового правоотношения выступают, с одной стороны, работник, а с другой – работодатель. Обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у указательных субъектов трудовой праводееспособности ( трудовой правосубъектности).

*Трудовое правоотношение следует отличать от смежных правоотношений в сфере гражданского права,*связанных с трудом, по следующим критериям:

1. в трудовом правоотношении работник включается в данный трудовой коллектив, чего нет при гражданском правоотношении, связанном с трудом;
2. предметом трудового правоотношения является сам процесс труда по определенной трудовой функции в общей организации труда, а в гражданском - овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т. д.);
3. в трудовом правоотношении работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка данного производства и несет ответственность за их нарушение, чего нет при гражданском правоотношении;
4. в трудовом правоотношении обязанность организации и охраны труда работника лежит на работодателе, а в гражданском - на самом гражданине.

*Содержание трудового правоотношения.*

Содержание трудового правоотношения работника отражается и на его правовом статусе, поскольку он содержит статутные права и обязанности работника и их гарантии, дополняемые содержанием его конкретного трудового правоотношения. И все вместе определяют правовое положение работника.

Содержание трудового правоотношения определяется трудовым договором и распространяющимся на работника в результате заключения этого договора трудового законодательства, а также коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями.

Трудовое правоотношение и трудовой договор - две взаимосвязанные, но не идентичные правовые категории. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи, а содержанием трудового договора — его условия. Конечно, эти условия определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора и существующего во времени на его основе.

*Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений -* это определенные юридические факты, предусмотренные трудовым законодательством.

Основаниями возникновения трудового правоотношения могут быть только юридические факты - правомерные действия, направленные на установление взаимных прав и обязанностей в связи с реализацией работником своей способности к труду.

Главным, ведущим основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. Это волеизъявление свободных субъектов трудового права: работника и работодателя. В данном случае трудовое правоотношение возникает из простого состава - трудового договора.

Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный юридический состав, который включает в себя минимум два юридических факта.

В соответствии со ст. 16 ТК трудовое правоотношение возникает на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;

- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- назначения на должность или утверждения в должности;

- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

- судебного решения о заключении трудового договора;

- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Изменение трудового правоотношения возможно в силу юридических фактов, как действий, так и событий. Например, перевод на другую работу, не предусмотренную трудовым договором. Такой перевод может иметь место только с согласия сторон договора, кроме временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости по ст. 74 ТК.

Основаниями прекращения трудового правоотношения могут быть юридические факты - действия и события. Например, основанием прекращения трудового правоотношения является такой факт, как расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК). Это правомерное действие. Либо может быть событие, например смерть работника (п. 6 ст. 83 ТК).

*§ 3. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.*Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве могут быть двух видов:

1. по ученическому договору работника для повышения его квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям;

2. по руководству обучением на производстве.

Основанием для возникновения ученического правоотношения является заключение ученического договора между работников и работодателем. Прекращается ученическое правоотношение с окончанием обучения и сдачей учеником квалификационного экзамена, после чего ученическое правоотношение трансформируется в обычное трудовое более высокой квалификации.

Содержанием ученического правоотношения являются обязанность работника-ученика овладеть в установленный в соответствии с договором срок (обычно не более шести месяцев) оговоренной специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность работодателя организовать его обучение (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать трудовое законодательство и по окончании обучения обеспечить его работой по полученной специальности. На ученика в период обучения распространяется трудовое законодательство как на работника данного производства.

*§ 4. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.*

Субъектами данных правоотношений являются, с одной стороны, Федеральная инспекция труда и специализированные государственные или профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства, а с другой - должностные лица администрации, работодатели, которые обязаны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство.

Эти правоотношения возникают с момента начала работы организации. До того у данных органов надзора и контроля есть соответствующие правоотношения по предупредительному надзору с проектно-строительными организациями по соблюдению уже в проектах оборудования, механизмов, промышленных зданий и сооружений, а также при сдаче их в эксплуатацию правил техники безопасности и производственной санитарии. Прекращаются эти правоотношения с ликвидацией данного производства.

Содержанием названных правоотношений является обязанность органов надзора и контроля осуществлять надзор и контроль за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и обязанность работодателей, должностных лиц администрации обеспечить условия для осуществления прав этих органов по надзору и профсоюзному контролю и нести перед ними соответствующую правовую ответственность за трудовые правонарушения, несоблюдение правил охраны труда.

*§ 5. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора.*

Эти правоотношения возможны двух видов в зависимости от того, какая сторона нанесла вред другой стороне трудового договора:

1. правоотношения по ответственности работодателя за вред, причиненный работнику;
2. правоотношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

Субъекты данных правоотношений - стороны трудового договора, т. е. субъекты трудовых правоотношений.

Основанием возникновения правоотношений является противоправное виновное причинение ущерба другой стороне трудового договора. Прекращаются правоотношения окончанием выплаты причитающихся в соответствии с трудовым законодательством сумм в возмещение ущерба потерпевшей стороне.

*§ 6. Правоотношения по разрешению трудовых споров.*Правоотношения по разрешению трудовых споров - это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права. Между их субъектами (с одной стороны, юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры, а с другой - каждый участник спора) возникает процессуальная связь, т. е. по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора. При обращении с трудовым спором в соответствующий юрисдикционный орган (КТС, суд, вышестоящий орган, примирительную комиссию, к посреднику, трудовой арбитраж) у этого органа возникают процессуальные правоотношения с каждой из спорящих сторон, а также с другими возможными участниками разрешения трудового спора (свидетелями, экспертами и др.).

Содержание правоотношений по разрешению трудовых споров определяется трудовым законодательством, а при рассмотрении спора в суде - еще и гражданским процессуальным законодательством. При рассмотрении спора вышестоящим органом возникают административно-процессуальные правоотношения. Следовательно, правоотношения по рассмотрению трудовых споров в зависимости от того, нормами какой отрасли права регулируются данные процессуальные отношения, возможны трех видов:

1. трудовые процессуальные правоотношения - в КТС, примирительной комиссии, с посредником, в трудовом арбитраже;

2. гражданские процессуальные правоотношения - в суде;

3. административно-процессуальные правоотношения - в вышестоящем органе.