**АЛМАТИНСКИЙ ФИЛИАЛ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Факультет: юридический

Кафедра: юриспруденции

**Курсовая работа**

по дисциплине: **Трудовое право**

# Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание

(тема работы)

Выполнил: студент

301 ЮВ группы 3 курса

вечернего отделения

Шестопалов М.В.

Проверил: доцент

Салимбаева Ж.Ч.

Алматы, 2010 г

ПЛАН

Введение………………………………………………….………………….…..…3-4

I. Понятие трудового правоотношения, его признаки........................................5-10

1.1. Основания возникновения и прекращения правоотношений………...11-12

1.2. Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда……………………………………………………………12-17

II. Стороны трудового правоотношения, их права и обязанности………..…18-24

Ш. Юридические факты, влияющие на динамику трудовых правоотношений…………………………………………………...……………25-27

Заключение…………………………………………………………………...…28-30

Список литературы…………...…………………….……………………..……31-32

**Введение**

Актуальность темы курсовой работы. В настоящее время Российская Федерация переживает сложный период своей истории. Усугубление кризисных процессов экономики, как в нашей стране, так и во всем мире приводит к возникновению проблем в сфере трудовых правоотношений, в число которых входят необоснованные увольнения, сокращения заработной платы, несоблюдение работодателями своих обязательств перед работниками. В этих условиях закономерно усиление значимости отношений в сфере труда, как центрального элемента системы, определяющего характер иных правоотношений, тесно с ними связанных, которые выступают как производные от них и играют применительно к ним служебную роль. Отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании.

Право на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах, тем не менее, большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда. Из этого можно сделать вывод, что тема данной работы «трудовые правоотношения» актуальна в настоящие время. Потребность в рассмотрении этого вопроса возникает из того что трудовые отношения в период рыночной экономики усложняются, предстают в новых формах и поэтому нуждаются в правовом регулировании.

При написании данной работы ставилось целью раскрыть и детально рассмотреть элементы трудового правоотношения в нескольких аспектах:

* в первой главе постараюсь раскрыть само понятие трудового правоотношения, а также:
* основания возникновения и прекращения правоотношений;
* отличие трудового отношения от других отношений, которые возникают при использовании труда;
* во второй главе охарактеризовать стороны трудового правоотношения, их права и обязанности;
* и наконец, в третьей главе дать характеристику юридическим фактам, влияющим на динамику трудовых правоотношений.

Главная задача исследования заключается в том, чтобы показать реальное состояние трудового права, трудового законодательства и в частности в области регулирования трудовых правоотношений. Все недостатки, а так же положительные стороны.[[1]](#footnote-1)

Для написания работы были использованы учебники по трудовому праву России различных авторов и Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации.

## I. Понятие трудового правоотношения, его признаки

В системе правоотношений главным является трудовое правоотношение как связывающее все другие виды правоотношений. Трудовое правоотношение, будучи одним из видов правоотношений в российском праве, имеет ряд особенностей, выделяющих его в особый вид с присущими только ему характерными чертами.[[2]](#footnote-2)

Прежняя государственная система определяла термин правоотношение, как общественное отношение, содержание которого выражалось в виде юридических прав и обязанностей субъектов. Иными словами, правоотношение – это урегулированное нормами права общественное отношение. В свою очередь, под трудовыми правоотношениями понимались урегулированные нормами трудового права общественные отношения по участию граждан в труде в качестве рабочих и служащих. При этом для социалистического правоотношения было характерно, что юридические права и обязанности субъектов (т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии со способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей, бесплатное профессиональное обучение и т.д.) регламентировалось нормами трудового права. Все это регламентировалось Кодексом Законов о Труде РФ. Также распространенным являлось подзаконное регулирование. Стороны трудового правоотношения должны были исходить и ограничивались предписаниями закона и многочисленными подзаконными актами. Это сковывало возможности, инициативность сторон, как в организации процесса производства, так и в достижении его конечных результатов. В настоящее время положение меняется, так как государство должно учитывать интересы сторон трудового правоотношения – работодателя и работника, для совместного решения экономических и иных задач.

Новый Трудовой кодекс России стал определять трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором" (ст. 15 ТК РФ). Таким образом, российское законодательство соответствует Всеобщей декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., Международному пакту о гражданских и политических правах, принятому Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года, и Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, принятому Генеральной Ассамблеей ООН 18 сентября 1973.

В науке трудового права неоднократно исследовалось содержание таких понятий как «трудовое отношение» и «трудовое правоотношение». Большинство авторов сходятся на том, что трудовое правоотношение как форма проявления трудового отношения динамично возникает, как правило, после заключения трудового договора[[3]](#footnote-3).

Трудовое отношение в действительности выступает как трудовое правоотношение, поскольку оно урегулировано нормами права. Трудовые правоотношения имеют некоторые особенности. Трудовым правоотношениям присущ длящийся характер, т.е. работник, заключив трудовой договор (на неопределенный срок или срочный), вступает в правоотношения для выполнения определенной трудовой функции, а не разового задания, которое может быть предусмотрено гражданско-правовым договором (подряда, поручения). Заключив трудовой договор (а это является свидетельством возникновения трудовых правоотношений), гражданин приобретает статус работника и включается в трудовой коллектив. Поведение субъектов трудовых правоотношений регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка.

Как видно из определения, субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель.

Каждое правоотношение сферы трудового права имеет самостоятельное содержание прав и обязанностей субъектов. Содержание трудового правоотношения - это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Трудовое отношение включает целый ряд прав и взаимосвязанных с ними обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплинарной ответственности и т.д. Основные права и обязанности работника предусмотрены ст. 21 ТК РФ, а основные права и обязанности работодателя - ст. 22 ТК РФ. Объем и характер трудовых прав и обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к трудовой функции (специальности, квалификации, должности) работника.

Весьма интересна концепция В.Н. Скобелкина о множественности трудовых правоотношений. Он полагает, что правоотношение есть всякое отношение между двумя субъектами права, которое заключается во взаимосвязанных правах и обязанностях, составляющих его содержание[[4]](#footnote-4). В.Н. Скобелкин последовательно опровергает аргументы в пользу существования единого сложного трудового правоотношения и обосновывает: 1) делимость трудового правоотношения, возможность выделения из него и самостоятельного существования отдельных элементов (правовых связей), появление, реализация и прекращение которых не влияет на судьбу самого трудового правоотношения; 2) множественность оснований возникновения и прекращения трудовых правоотношений; 3) тождественность понятий «сторона» «субъект» правоотношений и, как следствие, признание наличия самостоятельных трудовых правоотношений между работником и отдельными должностными лицами администрации, реализация полномочий которых порождает возникновение определенных прав и обязанностей у работника; 4) множественность объектов и различие в содержании трудовых правоотношений.

На концептуальной идее о множественности трудовых правоотношений базируется представленная В.Н. Скобелкиным классификация их роли и значимости. Данный критерий позволяет ему разделить всю совокупность правоотношений в сфере применения наемного труда на основные, дополняющие и сопутствующие[[5]](#footnote-5). Основное трудовое правоотношение возникает, по его мнению, между работодателем и работником по поводу предоставления и выполнения работы по определенной специальности, квалификации, должности. К дополняющим оно относит трудовые правоотношения, напрямую связанные с исполнением работником трудовых функций (по организации и оплате труда, рабочему времени и времени отдыха, охране жизни и здоровья работников и др.). Сопутствующие правоотношении, с точки зрения В.Н. Скобелкина, представляют собой комплекс взаимосвязей по предоставлению льгот, гарантий и компенсаций, которые не связаны с трудовой деятельностью работников, отношения, возникающие в процессе привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности, а также поощрительные правоотношения.

Против идеи дробления трудового правоотношения выступает А.В. Гребенщиков. Так, он отмечает, что сама идея множественности трудовых правоотношений приводит к выводу о необходимости признания самостоятельными субъектами правоотношений с работниками отдельных участников процесса труда, что в принципе не представляется возможным. Наличие у них отдельных полномочий, объем которых определяется работодателем и фиксируется в должностной инструкции и (или) индивидуальном трудовом договоре, отнюдь не означает способность выступать в самостоятельных правоотношениях в роли субъекта, противостоящего работнику. Они сами вступают в трудовые правоотношения с работодателем как работники и лишь в этом качестве являются субъектами трудового права. Кроме того, А.В. Гребенщиков подчеркнул, что те правовые связи, которые В.Н. Скобелкин предлагает расценивать в качестве самостоятельных правоотношений, по сути, представляют собой неразрывные элементы одного сложного трудового правоотношения, а приведенная выше система позволяет лишь детально рассмотреть каждый из них[[6]](#footnote-6).

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

**Трудовое правоотношение** - добровольная юридическая связь работника с нанимателем по поводу его труда в результате чего работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию по оговоренной специальности, квалификации, должности на данном предприятии с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а наниматель обязуется предоставить работу, создать необходимые условия труда и оплачивать труд в соответствии с трудовым вкладом работника. Трудовые правоотношения возникают в результате заключения трудового договора.

***Особенности трудовых правоотношений:***

1. Это юридические отношения по применению труда граждан, иностранных граждан и лиц без гражданства в качестве работников. Субъектами являются работник и работодатель.

2. Имеют сложный состав прав и обязанностей субъектов, т.е. каждый из субъектов имеет права и обязанности, причем несет не одну, а несколько обязанностей. Наниматель несет ответственность или сам или его представители (руководитель организации, его зам).

3. Охватывают весь комплекс взаимных прав и обязанностей субъектов, т.е. являются едиными правоотношениями.

4. Имеют длящийся характер, т.е. права и обязанностей субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематическими или периодическими.

***Признаки трудовых правоотношений:***

1. Носят личный характер прав и обязанностей работника, который обязан только своим трудом участвовать в производстве или иной деятельности предприятия.

2. Работник обязан выполнять определенную заранее обусловленную функцию, т.е. работу по определенной специальности, квалификации или должности. По гражданско-правовым договорам работник выполняет индивидуально-конкретное задание к определенному сроку.

3. Выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего труда, что обуславливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, т.е. включение граждан, заключивших трудовой договор, в состав работающих организаций (трудового коллектива).

4. Возмездный характер трудовых правоотношений, который выражается в выплате зарплаты. Оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное время, а не за конкретный результат овеществленного труда.

5. Субъекты трудовых правоотношений имеет право на прекращение правоотношений без санкций, но в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

* 1. **Основания возникновения и прекращения правоотношений**

Для возникновения, изменения и прекращения правоотношений по нормированию труда должен совершиться, согласно нормам права, соответствующий юридический факт. Юридические факты, влекущие за собой возникновение правоотношений по нормированию труда, именуются основаниями их возникновения. Особенность этих фактов состоит в том, что таковыми в трудовом праве не могут служить события, правонарушения, единичный административный акт. Указанные факты в трудовом праве представляют собой правомерные действия - волеизъявления работника и руководителя, действующего от имени работодателя, совершаемые с целью установить правоотношения по нормированию труда. Поскольку они являются именно правомерными волеизъявлениями людей, их называют юридическими актами.[[7]](#footnote-7)

По общему правилу, трудовой договор является основанием возникновения большинства трудовых правоотношений, в том числе и по нормированию труда. Но в данном конкретном случае правовые нормы связывают возникновение правоотношений по нормированию труда не с одним юридическим актом, каковым является трудовой договор, а с несколькими. В совокупности эти юридические акты являют собой так называемый сложный юридический состав, который служит основанием возникновения правоотношений по нормированию труда. Существование указанных составов обусловлено спецификой труда отдельных категорий работников, особой сложностью выполняемых ими работ.

Нормы труда могут быть установлены в ведомственных нормативных актах, локальных нормативных актах, ссылки на которые содержатся как трудовом договоре, так и в коллективном договоре. В конце концов, нормы труда могут быть установлены и на основании судебного решения.

Каждый из указанных актов в совокупности с трудовым и коллективным договором представляет собой основание возникновения правоотношений по нормированию труда. Эти основания и являются сложными юридическими составами, включающими трудовой договор и указанные акты, совершаемые в определенной последовательности, где трудовой договор, как правило, «замыкает» иные совершенные до него акты.

Независимо от различий и числа юридических актов, входящих в сложные юридические составы, в них обязательно наличествует трудовой договор, который занимает определенное место

Юридические акты, являющиеся основаниями изменений правоотношений по нормированию труда, бывают обычно двусторонними актами. Изменение норм труда требует согласия, как работника, так и органов, представляющих интересы работников, а также органов, осуществляющих контроль в сфере труда.

В зависимости от того, какой из субъектов правоотношения по нормированию труда проявил инициативу, основаниями изменения этого правоотношения могут служить:

* соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон);
* волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя;
* волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения.

Таким образом, основаниями возникновения и прекращения правоотношений по нормированию труда являются сложные юридические составы, которые замыкают трудовой или коллективный договор.

## Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ гражданин может свободно распоряжаться своими способностями к труду. В связи с чем он может вступать трудовые отношения, а также в гражданские отношения, регулируемые нормами гражданского права, при реализации своих способностей к труду.[[8]](#footnote-8)

В теории и практике имеет огромное значение правильное разграничение трудовых отношений и других отношений, возникающих при использовании труда. Возникновение трудовых отношений влечет появление у работодателей дополнительных обязанностей, корреспондирующих в права работников, в частности, по созданию условий труда, предоставлению времени отдыха, ограничению рабочего времени и других. В то время как гражданские отношения избавляют работодателя от множества лишних хлопот, например, по страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Поэтому работодатели зачастую трудовые отношения пытаются скрыть под личиной гражданских отношений. В связи с чем критерии разграничения трудовых отношений и других отношений, возникающих при использовании труда, имеют первостепенное значение.

Как известно, субъектами трудовых отношений всегда являются работник и работодатель. То есть одной из сторон этих отношений всегда выступает человек и гражданин. Субъектами гражданских отношений в сфере труда могут быть и юридические лица. К примеру, одно юридическое лицо может заключить договор с другим юридическим лицом, которое обязуется составить за него бухгалтерский отчет. В этом случае возникают гражданские отношения. Поручение данной работы физическому лицу будет свидетельствовать о выполнении трудовой функции.

В трудовых отношениях работник выполняет определенную трудовую функцию, то есть работу по определенной специальности, квалификации или должности. Достижение отдельных результатов, выполнение конкретного задания не является основанием для прекращения трудовых отношений. В то время как гражданские отношения связаны с достижением конкретного результата, за который и производится выплата вознаграждения. Поэтому в гражданских отношениях обязанности носят более конкретный характер, поскольку точное определение момента их выполнения является основанием для выплаты вознаграждения. После выполнения задания и достижения конкретного результата гражданские отношения прекращаются. В свою очередь трудовые отношения, как правило, продолжаются и после выполнения конкретного задания, так как работник принимается на работу не для выполнения конкретного задания, а для работы по определенной трудовой функции. Поэтому каждое новое задание в трудовых отношениях не оформляется специальным договором. Тогда как в гражданских отношениях каждое задание должно быть конкретно определено. В силу чего оно должно оговариваться в заключаемых договорах[[9]](#footnote-9).

Выполнение обязанностей в трудовом отношении возможно исключительно личным трудом физического лица, вступившего в данные отношения с работодателем. Гражданин, как субъект трудовых отношений, не может поручить выполнение своей работы другому лицу. Иными словами, трудовое отношение имеет в своем основании личный труд человека и гражданина. Фактическое допущение работодателем другого физического лица для выполнения трудовой функции за работника означает возникновение новых трудовых отношений между вновь допущенным к работе и работодателем. При этом у работодателя сохраняются отношения и с работником, который раньше был допущен до выполнения указанной работы.

В гражданских отношениях физическое лицо может поручить выполнение работы по договору и другим лицам. Однако в этом случае обязанности возникают только на основании договора. Фактическое выполнение конкретного задания другим лицом не влечет возникновение гражданских отношений между ним и лицом, в интересах которого выполняется задание, так как названные лица в договорные отношения не вступали.

Трудовые отношения характеризуются длительностью, по общему правилу срок их действия не определяется. Гражданские отношения всегда ограничены периодом выполнения конкретной работы. Однако указание в договоре на выполнение конкретной работы не всегда означает возникновение гражданских отношений. В частности, бухгалтер может быть принят на работу на два месяца для составления бухгалтерского отчета. В этом случае он выполняет работу по определенной трудовой функции - по должности бухгалтера. В силу чего возникают трудовые отношения, ограниченные сроком выполнения определенной в трудовом договоре работы. Причем окончание срока договора при невыполнении задания по подготовке бухгалтерского отчета не освобождает работодателя от обязанности оплатить отработанное время. Трудовые отношения могут быть продолжены и после указанного срока, тогда срок их действия уже не будет определен. В связи с чем временный характер отношений не всегда свидетельствует в пользу возникновения гражданских отношений.

В трудовых отношениях работодатель призван организовать процесс труда. В силу чего работник, вступая в трудовые отношения, дает согласие на ограничение свободы действий при выполнении трудовой функции. В процессе трудовой деятельности работник обязан подчиняться законным распоряжениям полномочных представителей работодателя. Поэтому при выполнении трудовой функции работник находится под контролем представителей работодателя. В гражданских отношениях стороны выполняют свои обязанности независимо друг от друга. Например, физическое лицо организует свой труд по выполнению задания в гражданских отношениях по своему усмотрению без вмешательства контрагента, в интересах которого оно выполняется. В гражданских отношениях важно, чтобы указанное задание было выполнено в обусловленный его субъектами срок. В трудовых отношениях работодатель обязан создать соответствующие законодательству условия для выполнения порученной работнику работы. Отсутствие таких условий влечет возникновение неблагоприятных последствий для работодателя. В гражданских отношениях ответственность за ненадлежащее выполнение задания несет лицо, взявшее на себя такие обязательства. Поэтому в гражданских отношениях субъекты характеризуются независимостью друг от друга. В трудовых отношениях работник зависит от работодателя при осуществлении трудовой деятельности.

В гражданских отношениях стороны равноправны. Равноправие субъектов гражданских отношений предполагает самостоятельное осуществление ими принадлежащих прав. Ограничение данной самостоятельности может стать основанием для признания заключенной ими сделки недействительной. Стороны трудовых отношений неравноправны в силу того, что работник находится в подчинении работодателя в процессе трудовой деятельности. Степень зависимости работника от работодателя в трудовых отношениях столь велика, что законодатель ограничивает заключение между ними договоров, умаляющих права работника в сравнении с действующим законодательством. Такие договоры не должны влечь правовых последствий. Следовательно, степень зависимости работника от работодателя признается одним из оснований для признания недействительными заключаемых ими договоров с условиями ущемления прав работников в интересах работодателя.

Одним из отличий трудовых отношений от гражданских в сфере труда следует назвать и условия выплаты вознаграждения за труд. В гражданских отношениях данное вознаграждение выплачивается за конкретный результат. В трудовых отношениях выплата вознаграждения обусловлена временем работы и определенными в законодательстве сроками выплаты заработной платы.

Рассмотренные обстоятельства должны быть проверены при принятии решения о том, какие возникли отношения: трудовые или гражданские - при реализации права на использование гражданином своих способностей к труду. Подтверждение каждого из них совокупностью относимых, допустимых, достоверных и достаточных доказательств может свидетельствовать о возникновении как трудовых, так и гражданских отношений в сфере труда.

В настоящее время к числу трудовых не относят отношения, связанные с прохождением различных видов службы. По мнению ученных, подобная трактовка законодательства вступает в противоречие со ст. 19 Конституции РФ, гарантирующей равенство перед законом и судом независимо от должностного положения. В связи с чем отношения лиц, проходящих службу, следует признавать трудовыми. Так же он считает, что правовых оснований для выделения этих отношений в самостоятельную группу найти невозможно. Хотя лица, проходящие службу, могут быть ограничены в трудовых правах с соблюдением требований ст. 55 Конституции РФ. В связи с этим он делает вывод о том, что в остальном их отношения должны попадать в сферу применения норм трудового права.[[10]](#footnote-10) На наш взгляд, нельзя согласиться с подобным мнением, так как в ст. 11 ТК РФ сказано, что трудовое законодательство не распространяется на военнослужащих (при исполнении ими обязанностей военной службы), членов советов директоров организаций, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и других лиц.

**II. Стороны трудового правоотношения, их права и обязанности**

В соответствии с ч. 1 ст. 20 Трудового кодекса РФ, сторонами трудовых отношений являются **работник и работодатель**. Работники и работодатели, вступающие в трудовые отношения, должны соответствовать определенным установленным трудовым законодательством требованиям.[[11]](#footnote-11)

Определение работника содержится в ч. 2 ст. 20 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Но что вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ, – также лица, не достигшие указанного возраста. Следует учитывать, что в некоторых особых случаях возраст, с которого можно вступать в трудовые отношения, законодательно повышается до восемнадцати лет и выше.

Определение работодателя содержится в ч. 4 ст. 20 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **работодателем** является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Следует отметить, что работодателями – физическими лицами в соответствии с ч. 5 ст. 20 Трудового кодекса РФ признаются:

1. *работодатели – индивидуальные предприниматели* – физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами

подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности:

Следует отметить, что физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов предпринимательскую и иную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, и которые вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей.

2. *физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями* – физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В зависимости от того, кто является работодателем, права и обязанности от имени работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

1. физическим лицом, являющимся работодателем или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами;

2. органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Основные права и обязанности сторон трудового отношения закреплены в ст. 21-22 Трудового кодекса РФ.[[12]](#footnote-12)

В соответствии с ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ, **работник имеет право на**:

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям

охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ, **работник обязан**:[[13]](#footnote-13)

1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3. соблюдать трудовую дисциплину;

4. выполнять установленные нормы труда;

5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В соответствии с ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ, **работодатель имеет право:**

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного

отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

6. принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ, **работодатель обязан:[[14]](#footnote-14)**

1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Необходимо отметить, что вышеприведенные права и обязанности работников и работодателей могут по соглашению сторон включаться в трудовой договор. Однако не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ч. 5 ст. 57 Трудового кодекса РФ).

**Ш. Юридические факты, влияющие на динамику трудовых правоотношений**

Для возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений должен совершиться согласно нормам права соответствующий юридический факт. Перед тем, как рассмотреть виды юридических фактов, определяющих динамику трудовых отношений, остановимся на характеристике понятия и структуры системы юридических фактов, выделяемых в общей теории права.

***Юридические факты - это такие обстоятельства, такие поступки, такие состояния, которым закон придает юридическое значение.***

Конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение, прекращение правоотношений, т.е. юридические факты, описываются в гипотезе нормы права. А в правовую жизнь они и воплощаются путем их соблюдения, исполнения, применения, использования конкретным субъектом правоотношения.

**Юридические факты**, влекущие за собой возникновение трудовых правоотношений, именуются ***основаниями*** их ***возникновения***. Особенность этих фактов состоит в том, что таковыми не могут служить события, правонарушения, единичный административный акт. Эти факты представляют собой правомерные действия (волеизъявления работника и руководителя, действующего от имени работодателя), совершаемые с целью установить трудовые правоотношения.

Трудовое правоотношение основано на свободном волеизъявлении его участников, правовым выражением которого является ***трудовой договор*** – двусторонний юридический акт. Трудовой договор как двусторонний юридический акт играет очень большую роль в механизме правового регулирования, он “переводит” нормы трудового права на субъектов и порождает трудовое правоотношение.

По общему правилу трудовой договор является основанием возникновения большинства трудовых правоотношений. Но в некоторых случаях правовые нормы связывают возникновение трудовых правоотношений не с одним юридическим актом, каковым является трудовой договор, а с несколькими. В совокупности эти юридические акты являют собой так называемый ***“сложный юридический состав”***, который служит основанием возникновения трудовых правоотношений. Существование указанных составов обусловлено спецификой труда отдельных категорий работников, особой сложностью выполняемых ими работ, повышенной ответственностью за их выполнение и т.п.

Неординарный характер такой трудовой деятельности предъявляет достаточно высокий уровень требований к лицам (гражданам) для замещения соответствующих должностей и обусловливает необходимость установления особого порядка подбора высококвалифицированных кадров. В одних случаях устанавливается порядок, связанный с контрольно-проверочным механизмом отбора одного из претендентов на должность (*конкурс*), а в других – кандидат на должность выдвигается тем или иным коллективом людей, а затем при соблюдении разработанной процедуры избирается на должность (*выборы*) либо назначается (утверждается) на должность вышестоящим органом управления (*акт назначения или утверждения*).

**Юридические акты**, являющиеся ***основаниями изменений*** трудовых правоотношений, бывают обычно двусторонними актами. Изменение трудовой функции работника – одного из важнейших условий трудового договора, то есть *перевод на другую работу*, требует согласия работника, если инициативу проявляет руководитель (работодатель). При инициативе, проявленной работником, требуется согласие руководителя, кроме некоторых случаев, предусмотренных законом, когда руководитель (администрация) обязан перевести работника по его требованию (Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение).[[15]](#footnote-15) Исключением является перевод работника без его согласия по инициативе работодателя: это возможно лишь в случае производственной необходимости и в связи с простоем. Трудовой Кодекс установил срок таких переводов, при истечении которого работники возвращаются к исполнению прежней трудовой функции.

В зависимости от того, какая из сторон (субъектов) трудового правоотношения проявила инициативу, ***основаниями прекращения*** этого правоотношения могут служить:

* соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон);
* волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя (администрации);
* волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения, а именно: призыв или поступление работника на военную службу, вынесение судом в отношении работника приговора, вступившего в законную силу, требование профсоюзного органа (не ниже районного) применительно к некоторым руководящим работникам организаций.

**Заключение**

# Проведя исследование на тему «Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание», сделаем выводы.

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

2. Трудовые правоотношения имеют вполне конкретное воплощение. У каждого гражданина, заключившего трудовой договор, возникает трудовое правоотношение с определенным работодателем, что связано с трудовой деятельностью. Однако трудовую деятельность осуществляют также лица, заключившие гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторский договор и др.). Анализ работ показывает, что характерные признаки трудового правоотношения, отграничивающие его от гражданско-правовых отношений, определяются в целом различием самих предметов трудовой и гражданской отрасли права. Если предметом трудовых отношений служит процесс труда, живой труд, то предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является овеществленный труд, продукт труда (его результат).

4. Исходя из трудового законодательства, субъектами трудового правоотношения являются работник (физическое лицо) и работодатель (физическое либо юридическое лицо).  В зависимости от сферы применения нормы труда подразделяются на локальные и типовые. Локальные нормы труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК). Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161 ТК).

Нормы труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. ст. 159, 162 ТК). Работодателю предоставлено право заменять и пересматривать нормы труда, т.е. вводить новые нормы по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК). Надо подчеркнуть, что основанием для пересмотра действующих норм выработки, времени и т.д. являются лишь объективные обстоятельства, позволяющие реально повысить производительность труда, например установка нового оборудования, изменение технологии (исключение некоторых операций) и т.п. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может служить основанием для изменения норм труда в сторону увеличения (ч. 3 ст. 160 ТК). Изменение норм труда производится в том же порядке, что и их принятие, т.е. с учетом мнения представительного органа работников. Работники должны быть извещены о введении новых норм труда не позднее чем за 2 месяца.

Для того чтобы работник мог выполнить установленные нормы труда, работодатель должен обеспечить нормальные условия работы. Трудовое законодательство раскрывает, что понимается под нормальными условиями работы применительно к выполнению норм выработки (ст. 163 ТК), однако указанные в ст. 163 ТК условия необходимы для выполнения любых норм труда. К ним относятся:

* исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
* своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
* надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
* условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.[[16]](#footnote-16)

Эти условия в определенной степени конкретизируют обязанности работодателя по обеспечению безопасности труда и предоставлению работникам оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК).

Выполнение требований ст. 163 ТК является обязательным по отношению ко всем работникам. Необеспечение благоприятных условий для работы и выполнения норм труда может рассматриваться как неисполнение работодателем своих обязанностей перед работником. Невыполнение норм труда в этом случае должно оцениваться как произошедшее по вине работодателя и соответствующим образом оплачиваться (ст. 155 ТК).

Таким образом, правоотношения по нормированию труда замыкаются, в конечном итоге на коллективный и трудовой договоры, и непосредственно связаны с другими трудовыми правоотношениями, а ближе всего с правоотношениями по оплате труда.

5. Юридические факты - это такие обстоятельства, такие поступки, такие состояния, которым закон придает юридическое значение. Конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение, прекращение правоотношений, т.е. юридические факты, описываются в гипотезе нормы права. А в правовую жизнь они и воплощаются путем их соблюдения, исполнения, применения, использования конкретным субъектом правоотношения.

**Список литературы**

Конституция РФ (в ред. от 30.12.2009). М. Эксмо, 2004. – 48 стр.

**Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, КНОРУС, Издательство «Омега-Л», 2009. – 208 стр.**

Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учеб. / под. ред. Бриллиантовой Н.А. Смирновой Н.В, Снигиревой И.О. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. - 624 стр.

Буянова М.О, Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, / 7-е издание, 2009 г. - 992 стр.

Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2010. – 240 стр.

Головина С.Ю, Молодцова М.В. Трудовое право России: учебник / – М.: Норма, 2008. – 704 стр.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Трудовое право России: учеб. / М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 496 стр.

Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. - ООО "Журнал "Управление персоналом", 2004.- 186 стр.

Невская М.А, Трудовое право: учебное пособие /– М.: Издательство «Омега-Л», 2009. – 219 стр.

Орловский Ю.П. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. / - М.: Инфра-М, 2009. - 1500 стр.

Скобелкин В.Н. **Трудовые** **правоотношения.** М.: Вердикт – 1. 2007. - 354 стр.

Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права - Иваново: Изд-во Иван. / Издательство Кнорус, 2007. – 648стр.

Электронные ресурсы интернет:

1. http://www.ucheba.ru/referats/20797.html - «УЧЕБА» юридическая библиотечка... Главная -> Статьи -> Как правильно написать введение к курсовой работе.

# http://society.polbu.ru/lazarev\_pravo/ch42\_i.html - Библиотека "Полка букиниста": В.В. Лазарев. Основы права. Трудовое правоотношение. Понятие трудового правоотношения.

1. http://www.vip-students.com/ref/ref-25086.html -Трудовой кодекс РФ

http://www.allpravo.ru/diploma/doc44p0/instrum6555/item6563.html - «ВСЕ О ПРАВЕ» компас в мире юриспруденции – Трудовое право РФ - Динамика трудовых отношений, Шалагина М.А.

1. http://www.allpravo.ru/diploma/doc44p0/instrum6555/item6567.html - «ВСЕ О ПРАВЕ» компас в мире юриспруденции -  В помощь учащимся: Трудовое право России - С.П. Коваленко, С.В. Буркин, И.А. Чашихина. Глава 4. Стороны трудовых правоотношений.

1. http://www.ucheba.ru/referats/20797.html [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовое право России: учеб. / Гусов К.Н., Толкунова В.Н., М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 105-106 стр. [↑](#footnote-ref-2)
3. http://society.polbu.ru/lazarev\_pravo/ch42\_i.html [↑](#footnote-ref-3)
4. Скобелкин В.Н. **Трудовые правоотношения.** М.: Вердикт – 1. 2007. -101стр [↑](#footnote-ref-4)
5. http://www.vip-students.com/ref/ref-25086.html [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова {и др.}; под. ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. – 138 стр. [↑](#footnote-ref-6)
7. Локальные нормативные акты трудового права / Хныкин Г.В. - Иваново: Изд-во Иван. ун-та, 2007. С. 34 [↑](#footnote-ref-7)
8. **Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, КНОРУС, Издательство «Омега-Л», 2009. – 56 стр.** [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Под. ред. Профессора РАНС К.Н. Гусова, 7-е издание, 2008 г. - 24 стр [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. - ООО "Журнал "Управление персоналом", 2004.С.82. [↑](#footnote-ref-10)
11. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. /Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Инфра-М, 2002. – 49-50 стр. [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовое право России: учебник / под. ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова – М.: Норма, 2008. – 107-108 стр. [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовое право: учебное пособие / М.А. Невская, М.А. Шалагина. – М.: Издательство «Омега-Л», 2009. – 26-27 стр. [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовое право: под ред. Буянова М.О.. учебное пособие. – Москва: Проспект, 2010. – 35-36 стр. [↑](#footnote-ref-14)
15. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. /Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Инфра-М, 2009. - 149 стр. [↑](#footnote-ref-15)
16. http://www.allpravo.ru/diploma/doc44p0/instrum6555/item6567.html [↑](#footnote-ref-16)