Дисциплина  **«Правовое обеспечение профессиональной деятельности»**

Дата проведения  11 ноября 2020 г

Группа 21 К

Преподаватель Огородова Оксана Геннадьевна

Адрес эл. почты [oksana.ogorodova.73@mail.ru](mailto:oksana.ogorodova.73@mail.ru)

Добрый день! Продолжаем изучать «Правовые основы профессиональной деятельности»

**Тема урока:** Трудовые правоотношения.

**План.**

1.Понятие трудового права.

2.Трудовые правоотношения.

3.Трудовая праводееспособность.

Изучаете тему, делаете **краткий** конспект по пунктам плана. Работу высылать не нужно.

Но конспекты сдадите по выходу на учёбу в очном режиме.

ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ.

**Труд, трудовые отношения и трудовое право**

Труд является естественным, вечным и обязательным условием жизни любого общества. Он служит средством удовлетворения человеческих потребностей и в то же время способом преобразования самого человека.

Вообще, труд - это целенаправленная деятельность людей по видоизменению и приспособлению предметов природы для удовлетворения своих потребностей. Однако наряду с отношениями «человек - природа», техническими по своей сути, в процессе труда складываются и развиваются также отношения между людьми, отношения социального взаимодействия. Это уже общественные отношения, поэтому более точно называть их не трудовыми, а социально-трудовыми. Речь идет, прежде всего, об отношениях между работником, применяющим свой труд, и работодателем, этот труд использующим. Социальные трудовые отношения тесно связаны с техническими: уровень научно-технического развития влияет на общественные отношения, и, наоборот, прогрессивные общественные отношения способствуют развитию и совершенствованию технической стороны труда.

Как и многие другие общественные отношения, социально-трудовые отношения регулируются правом. В чем же состоит необходимость их правового регулирования? Почему нельзя, например, допустить, чтобы эти отношения складывались исключительно под влиянием экономических интересов и потребностей работников и работодателей?

История развития трудового права показывает, что такая необходимость была вызвана социальным неравенством членов общества, при котором экономически более сильный субъект имел возможность эксплуатировать более слабого, вынужденного соглашаться на предлагаемые ему кабальные условия, чтобы прокормить себя и свою семью. Поэтому трудовое законодательство в процессе своего возникновения и развития преследовало цель охраны интересов работников от эксплуатации работодателей.

В нашей стране трудовое право как отрасль права начало складываться на заре XX века. До этого рабочая сила рассматривалась исключительно с экономической точки зрения, т. е. как обыкновенный товар, отчуждение которого возможно по соглашению между продавцом (работником) и покупателем (работодателем) на тех условиях, о которых они договорятся. Правовой формой такого отчуждения выступал гражданско-правовой договор личного найма. Понятно, что это открывало работодателю, как экономически более сильной стороне данного договора, почти неограниченную возможность диктовать свои условия и эксплуатировать работников. Но постепенно рабочая сила перестает рассматриваться только как обыкновенный товар. Неотделимая от человека, она признается товаром особого рода, неразрывно связанным с физическими способностями индивида к труду и с его духовной сферой. Так возникает убеждение в особой природе трудового договора, а значит, и в относительной самостоятельности трудового права, его обособленности от права гражданского. Правовое регулирование экономических отношений в сфере наемного труда уже не могло не учитывать психофизиологических особенностей человеческого организма, нравственной необходимости уважения человеческой личности, признания за ней права на достойное существование и др. Почти абсолютная свобода договора личного найма со временем все более ограничивалась нормами так называемого фабричного законодательства, устанавливавшего важные социальные гарантии для рабочих. Но это законодательство не регулировало трудовые отношения всесторонне и системно. Его нормы, по отраслевой принадлежности относящиеся к полицейскому праву, были разбросаны в различных нормативно-правовых актах и не представляли единства. Впервые трудовое законодательство России было кодифицировано в 1918г. С этого времени большинство ученых, да и сам законодатель, рассматривают трудовое право в качестве самостоятельной правовой отрасли.

**Предмет трудового права**

Всякая отрасль права имеет свой собственный предмет и метод. Под предметом той или иной отрасли понимаются те общественные отношения, которые эта отрасль регулирует. Трудовым правом, как уже отмечалось, регулируются в первую очередь социально-трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями на основе трудовых договоров. Можно выделить следующие особенности данных отношений.

1. Эти отношения возникают между работником и работодателем, заключившими между собой трудовой договор. Важно подчеркнуть, что трудовое право не регулирует социально-трудовые отношения, складывающиеся между иными субъектами. Так, отношения между подрядчиком и заказчиком, хотя их предметом и является труд, возникают на основании договора подряда и регулируются нормами гражданского, а не трудового права. Гражданским правом регулируется также труд членов производственных кооперативов, крестьянских (фермерских) хозяйств, а также иной труд человека, не относящийся к наемному.

2. За свой труд работники получают заработную плату по заранее установленным нормам (тарифам) либо в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже установленных действующим законодательством нормативов оплаты труда, а работодатель, использующий труд работника, получает доход от результатов труда либо удовлетворяет иные интересы, соответствующие целям и задачам его деятельности.

3. Работником как участником трудовых отношений признается только тот, кто применяет свой труд, т. е. лично выполняет определенную трудовую функцию. Поэтому нельзя вступать в трудовые отношения и участвовать в них через представителя, а также привлекать к исполнению своих трудовых обязанностей иных лиц. На это прямо указывает ст. 56 ТК РФ, согласно которой работник обязан лично выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию.

4. Работник включается в трудовой коллектив организации и подчиняется ее внутреннему трудовому распорядку.

Перечисленные признаки позволяют отграничить отношения, регулируемые трудовым правом, от социально-трудовых отношений, возникающих на основе гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг, авторского заказа и др.).

Помимо социально-трудовых отношений в предмет трудового права входят также и некоторые иные, тесно связанные с ними отношения, которые не являются собственно трудовыми. Эти отношения, именуемые «непосредственно связанные с трудовыми могут как сопутствовать трудовым отношениям, так и предшествовать им или вытекать из них. К их числу относятся:

• отношения по трудоустройству, возникающие в связи с обращением граждан в территориальные службы занятости населения. Эти отношения предшествуют трудовым;

• отношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве (отношения ученичества).Данные отношения регулируются трудовым законодательством в том случае, если они сопутствуют трудовым, т. е.|когда между обучающимся и работодателем уже существуют трудовые отношения. Если же в ученические отношения вступает лицо, ищущее работу, такие отношения являются гражданско-правовыми и не входят в предмет трудового права. Ученические отношения оформляются особым ученическим договором и имеют срочный характер;

• организационно-управленческие отношения. Организационно-управленческие отношения возникают между отдельным работником или трудовым коллективом, с одной стороны; |и работодателем - с другой по поводу организации труда, установления новых условий труда, улучшения жилищно-трудовых условий и т. д. Они оформляются принятием локальных нормативных актов, и в первую очередь коллективного договора;

• отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) за соблюдением трудового законодательства. Общие надзорные и контрольные функции за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории РФ осуществляют органы Федеральной инспекции труда. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства складываются между органом Федеральной инспекции труда, с одной стороны, и работодателем - с другой;

• отношения по разрешению трудовых споров (индивидуальных и коллективных);

• отношения материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора.

• некоторые другие.

Все перечисленные отношения входят в предмет трудового права потому, что

они неотделимы от собственно трудовых отношений и существуют лишь в связи с ними. Поэтому их принято также называть отношениями, производными от трудовых.

Метод трудового права

Под методом права вообще и трудового права в частности понимается совокупность приемов, способов, средств, при помощи которых право воздействует на составляющие его предмет общественные отношения, регулирует их. Если вопрос о предмете - это вопрос о том, что регулирует данная отрасль права, какой круг общественных отношений, то вопрос о методе сводится к тому, как это регулирование осуществляется.

Особенностью метода трудового права является то, что он сочетает в себе как диапозитивные, так и императивные начала. Диспозитивность проявляется прежде всего при заключении трудового договора, т. е. при установлении трудовых отношений. На этой стадии наблюдается юридическое равенство субъектов, ха-рактерное для гражданского права. Ни работник, ни работодатель не обязаны, за исключением случаев, прямо указанных в законе, заключать трудовой договор. Если они не придут к соглашению, трудовых правоотношений не возникнет. Но как только трудовой договор заключен и работник приступил к работе, он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. Отношения равенства заменяются отношениями подчиненности. Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, выполнять распоряжения работодателя. В этом проявляются уже императивные начала в правовом регулировании трудовых отношений. Императивность метода трудового права состоит также в том, что при формировании условий трудового договора свобода усмотрения сторон не безгранична. Многие права и обязанности как работника, так и работодателя установлены императивными нормами закона, которые стороны не могут изменить своим соглашением. В этом проявляется социально-защитная функция трудового права, благодаря которой оно стало самостоятельной правовой отраслью. Поэтому характеризовать его метод только договорным регулированием (коллективным или индивидуальным) было бы неверно.

Системы трудового права

Первичными элементами любой правое системы являются юридические нормы, в связи с тем, что они действуют не изолированно друг от друга, законодатель объединяет их в более крупные структурные общности. Таковыми в рамках отдельных отраслей права являются пединституты (субинституты), институты и подотрасли. Центральное место в любой отрасли права отводите, ее институтам. В трудовом праве это институты трудоустройств; трудового договора, профессиональной подготовки и повыше квалификации кадров непосредственно на производстве, рабочего времени и времени отдыха, нормирования труда, оплаты труд дисциплины труда, материальной ответственности, охраны труда; надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Структурно система трудового права, кроме ее деления субинституты, институты и подотрасли, традиционно делится две части - общую и особенную и, кроме того, в настоящее время есть все основания полагать, что в ней нашла свое оформление и законодательное закрепление специальная часть.

В общей части сгруппированы юридические нормы, закрепляющие наиболее важные для всей системы трудового права положения, оказывающие формирующее воздействие на весь механизм правового регулирования трудовых отношений. В частности, общая часть закрепляет принципы трудового права, дефиниции, определяющие основные понятия в этой сфере правового регулирования, цели и задачи трудового права, правила действия его норм во времени и пространстве и т. д.

В особенной части объединены нормы и институты, регулирующие конкретные взаимоотношения субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по вопросам о порядке приема на работу и увольнения, размерах и системах оплаты труда, о режиме рабочего времени и времени отдыха, т. е., образно говоря, правила о том, ради чего гражданин поступает на работу, а работодатель ему эту работу предоставляет.

Нормы специальной части представляют собой преломление норм общей и особенной частей трудового права применительно к особенностям труда отдельных категорий работников в зависимости от их физиологических особенностей (женщины, несовершеннолетние, инвалиды), условий труда (тяжелые работы или работы с повышенной степенью вредности для организма человека вследствие воздействия производственных факторов), географического расположения организации-работодателя (районы Крайнего Севера) и т. д. Так, например, в ТК РФ есть отдельные главы, посвященные труду совместителей, надомников, педагогических работников и др.

Источники трудового права

От системы трудового права необходимо отличать систему источников трудового права. Если первая представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих социально-трудовые отношения, то вторую составляет совокупность нормативно-правовых актов, в которых указанные нормы закреплены.

Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня - от Конституции РФ, имеющей наивысшую юридическую силу и распространяющей свое действие на всю территорию России, до так называемых локальных актов, действующих в пределах одной организации.

1. Главное место среди источников трудового права занимает Конституция Российской Федерации. Ее по праву называют основным законом нашей страны. Именно в Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации. Какие же это права и свободы?

Статья 7 Конституции провозглашает, что в Российской Федераций охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Это общее положение конкретизируется в ст. 37 Конституции, декларирующей следующие основные трудовые права и свободы граждан:

• свобода труда и его добровольность, запрет принудительного труда;

• право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

• право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты

труда;

• право на защиту от безработицы;

• право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

• право каждого на отдых;

• право работающих по трудовым договорам на установленные: федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Значение закрепления этих прав и свобод в Конституции Российской Федерации трудно переоценить: как бы ни изменялось текущее трудовое законодательство, основные трудовые права и свободы человека и гражданина остаются неизменными и непосредственно действующими на всей территории России и никакие законы не могут их ограничить или отменить.

2. Другим важным источником трудового права России являются международные договоры (конвенции). Следует иметь в виду, что Россия, вступая в международные договоры с другими странами и ратифицируя конвенции в сфере регулирования трудовых отношений, юридически считается обязанной соблюдать содержащиеся в них международные правовые нормы. Более того, в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы и имеют приоритет перед нормами российского законодательства (за исключением норм, содержащихся в самой Конституции).

В сфере трудовых отношений первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях Международной организации труда (МОТ) - специализированного учреждения Организации Объединенных Наций (ООН), образованного в 1919 г. (место нахождения - Женева). Хотя Россия ратифицировала не все конвенции, заключенные под эгидой МОТ, однако по мере возможности эти конвенции и просто рекомендации МОТ учитываются в правотворческой деятельности государственных органов РФ.

3. Следующим по юридической силе источником трудового | права являются федеральные конституционные законы и федеральные законы. Хотя первые имеют большую юридическую силу по сравнению с «обычными» федеральными законами, последние в сфере регулирования трудовых отношений фактически играют неизмеримо более важную роль.

Среди федеральных законов как источников трудового права на первое место следует поставить Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), введенный в действие с 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс РФ содержит наиболее важные (отправные) категории трудового права, служащие своеобразным ориентиром для иных, обладающих меньшей юридической силой источников, и одновременно выступает важнейшим непосредственным регулятором трудовых отношений. К числу отправных категорий трудового права, закрепленных ТК РФ, относятся, в частности, цели и задачи трудового законодательства, его принципы, основные понятия, правила действия норм трудового права во времени и пространстве, трудовой договор, заработная плата, рабочее время и время отдыха и многие другие. Трудовой кодекс РФ состоит из шести частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей, содержание которых позволяет сделать вывод, что он является центральным и

связующим звеном всей системы нормативных актов о труде, действующих на территории России. Трудовой кодекс РФ аккумулирует в себе подавляющее большинство норм трудового права и как кодифицированный источник занимает совершенно особое место в иерархии федеральных законов, регулирующих трудовые отношения.

Несмотря на то, что ТК РФ не является конституционным законом, среди иных федеральных законов он занимает главенствующее положение. Это связано с действием принципа верховенства Трудового кодекса РФ, закрепленного в ст. 5 ТК РФ. Согласно этому принципу Трудовой кодекс является основополагающим нормативным актом в сфере трудового права и все иные федеральные законы, а также другие нормативные правовые акты (кроме, разумеется, Конституции, международных договоров и федеральных конституционных законов) должны ему соответствовать. В случае их противоречия Трудовому кодексу применению подлежит последний. Всякий вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, отличающиеся от тех, что предусмотрены в ТК РФ, может применяться лишь после того, как в Трудовой кодекс будут внесены соответствующие изменения и дополнения. Все это придает системе трудового права относительную стабильность и устойчивость, а Трудовой кодекс, как главное звено этой системы, играет для сферы трудовых отношений Роль своеобразной «конституции».

Однако закрепить в одном кодексе все нормы трудового Права невозможно. Нельзя одним актом, даже кодифицированным, урегулировать абсолютно все трудовые отношения. Поэтому важное значение для трудового права имеют иные федеральные законы, среди которых можно назвать такие, как, например, Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях»; Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»; Федеральный закон от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; Федеральный закон от 19 июня 2000 г. «О минимальном размере оплаты труда» и др. в части, не противоречащей ТК РФ и другим федеральным законам, на территории России продолжают действовать некоторые законы бывшего СССР, например Закон СССР от 11 марта 1991 г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

4. Помимо законов важную роль в сфере трудовых отношений играют подзаконные акты: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти. В качестве примера можно привести Постановление Правительства РФ от 6 ноября 2001 г. «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», от 11 марта 1999 г. «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» и др.

Среди актов федеральных органов исполнительной власти (ведомственных нормативных актов) немаловажное значение имеют постановления, инструкции и разъяснения Министерства труда и социального развития Российской Федерации. Специфика этих актов состоит в том, что Министерство труда, являясь органом исполнительной власти, как и любое другое министерство, наделено полномочием принимать правовые нормы, обязательные для применения в организациях, подчиненных другим министерствам и ведомствам, а также в частных организациях, которые вообще не имеют подчиненности. Таким образом, государство проводит в

жизнь по возможности единообразную политику в области организации, применения и охраны труда.

Наибольшее число актов Министерства труда и социального развития РФ касается вопросов нормирования и оплаты труда работников государственного сектора в различных отраслях хозяйства, утверждения квалификационных характеристик работников, порядка предоставления льгот и преимуществ отдельным категориям работников, режима труда и отдыха на отдельных предприятиях и производствах. Примером может служить разъяснение «Об отпусках работающим по совместительству», утвержденное Постановлением Министерства труда РФ от 25 ноября 1993 г.

5. Одной из важных особенностей системы источников трудового права России является то, что трудовое законодательство в соответствии с Конституцией РФ (п. «к» ч. 1 ст. 72) находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Это означает, что нормы трудового права могут содержаться Си содержатся) не только в федеральных законах и иных актах федерального уровня, но также и в конституциях (уставах), законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации. Вопросу разграничения компетенции Российской Федерации и ее субъектов в принятии норм трудового права посвящена ст. 6 ТК РФ. Разумеется, нормативные акты субъектов РФ не могут противоречить законодательству и подзаконным актам федерального уровня.

6. Наряду с субъектами РФ согласно ст. 5 ТК РФ нормы трудового права в пределах своей компетенции могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т, п.). Они компетентны принимать решения по вопросам трудоустройства, организации общественных работ, режима работы организаций торговли, сферы обслуживания, транспорта и т. д.

В отличие от актов, федерального уровня, которые действуют на территории всей России, если в них самих не установлено иное, акты субъектов РФ и органов местного самоуправления могут применяться только на соответствующей территории.

7. В настоящее время получили распространение заключаемые на различном уровне акты-соглашения между работниками (в лице их представителей) и работодателями. Различают соглашения двухсторонние, заключаемые между работниками и организациями работодателей (бипартизм) и трехсторонние (трипартизм), в которых принимают участие, кроме того, органы государственного управления. В зависимости от уровня, на котором заключаются соглашения, они могут быть генеральными, региональными, межотраслевыми тарифными, отраслевыми тарифными, профессиональными тарифными и др. Порядок заключения соглашений между представителями интересов работников и пред-ставителями интересов работодателей определен уже упоминавшимся Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

8. Специфическим источником трудового права являются локальные нормативные акты, т. е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты (от лат. locus -место). В настоящее время, в связи с уменьшением роли централизованного регулирования трудовых отношений, значение и объем локального регулирования все более увеличиваются. На локаль-

ном уровне принимаются различные нормативно-правовые акты, важнейшим из которых является коллективный договор между работодателем и работниками.

Локальные нормативные правовые акты как источники трудового права имеют свою специфику, ибо действуют в пределах одной конкретной организации, являются, как правило, срочными, отражают особенности производства и труда в данной организации. Разумеется, локальное нормотворчество не должно противо-речить федеральному и иному законодательству, уменьшать установленный им уровень социально-трудовых гарантий. Локальные акты, принимаемые работодателем, не должны, кроме того, ухудшать положение работников по сравнению с основным локальным актом - коллективным договором и противоречить ему.

Такова система источников трудового права. Последовательность, в которой они рассмотрены, отражает их иерархию, т. е. соотношение по юридической силе. Согласно правилам этой иерархии нормы нижестоящего акта не могут противоречить положениям акта, имеющего большую юридическую силу, а если такое противоречие все же возникает, то применяться должен нормативный акт, занимающий в данной иерархии более высокое положение.

По общему правилу, нормы трудового права распространяются в равной мере на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от отраслей хозяйства и организационно-правовых форм организаций-работодателей. В этом проявляется единство трудового права. Вместе с тем в правовом регулировании труда различных категорий работников не может не быть и своих особенностей. Значительной спецификой, например, отличается труд и его правовое регулирование в районах Крайнего Севера, труд в тяжелых и вредных условиях, труд педагогических и медицинских работников, труд лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (несовершеннолетних, женщин, инвалидов, студентов, учащихся) и т. д. Это находит свое проявление в дифференциации трудо-правовых норм. Поэтому, несмотря на то, что в подавляющем большинстве случаев любые трудовые отношения регулируются общими нормами, существует зна-чительное количество специальных норм трудового права, учитывающих указанную специфику и распространяющих свое действие лишь на отдельные категории работников. В данном соотношении и состоит принцип единства и дифференциации трудового законодательства, нашедший свое прямое закрепление в ст. 11 ТК РФ.

Таким образом, источники трудового права представляют собой достаточно сложную и разветвленную иерархическую систему, которой свойственны следующие специфические особенности:

• большой по объему нормативно-правовой материал, рассредоточенный в самых различных правовых актах, нередко относящихся к источникам других отраслей права (конституционного, административного, природоресурсного и др.);

• сочетание централизованного и локального регулирования, т. е. сочетание нормативных актов, принимаемых различными государственными (муниципальными) органами на федеральном уровне, уровне субъектов РФ и муниципальных образований, и актов, принимаемых самой организацией с участием работников;

• особая «организующая» роль подзаконных актов Министерства труда и социального развития РФ;

• единство и дифференциация норм трудового права, т. е. сочетание общих норм, касающихся любого и каждого субъекта трудовых отношений, и специальных норм о труде определенных категорий работников.

Трудовое правоотношение

Любое правоотношение - это юридическая связь между субъектами, содержанием которой являются их взаимные, корреспондирующие друг другу субъективные права и обязанности по поводу тех или иных благ. Трудовое правоотношение - одна из разновидностей правовых отношений. Поэтому оно обладает всеми присущими им признаками. Специфика его заключается в том, что это правоотношение, основанное на соглашении между работником и работодателем, в силу которого одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации юта 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 (ст. 15 ТК РФ).

Как следует из общего определения правоотношения, его элементами являются субъективные права и обязанности, которые составляют содержание правоотношения. Однако правоотношение - не случайная совокупность прав и обязанностей. В любом правоотношении чьему-либо субъективному праву всегда корреспондирует чья-либо обязанность, а юридической обязанности всегда противостоит субъективное право. Прав без обязанностей, равно как и обязанностей без прав, не существует. Друг без друга эти категории просто не имели бы никакого смысла. Поэтому далеко не любые права и обязанности составляют правоотношение, а только те, которые корреспондируют друг другу, благодаря чему правоотношение и является юридической связью между его субъектами. Так, в трудовом правоотношении главной обязанности работника добросовестно трудиться (выполнять трудовую функцию) корреспондирует право работодателя требовать от работника данного поведения, а основной обязанности работодателя обеспечить надлежащие условия труда и своевременно оплачивать труд работника - право работника требовать от работодателя совершения указанных действий.

Понятно, что субъективные права и обязанности не существуют сами по себе. Они принадлежат конкретным субъектам - участникам правоотношения (на это указывает и само название «субъективные»). Основными субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. В качестве работников могут вы1 ступать как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (апатриды). На сторона работодателя в трудовых правоотношениях участвуют физические или юридические лица (организации). В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать и иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (например, орган государственной власти, не обладающий) статусом юридического лица).

**Понятие трудовой правосубъектности**

Необходимой предпосылкой участия в трудовом правоотношении, т. е. обладания трудовыми правами и обязанностями, является трудовая правосубъектность (праводееспособность), которая включает два элемента: правоспособность и дееспособность. Трудовая правоспособность - это способность иметь субъективные трудовые права и нести трудовые обязанности, а трудовая дееспособность - способность своими собственными действиями приобретать и осуществлять трудовые права, приобретать и исполнять трудовые обязанности. В отличие от гражданского права, в котором правоспособность и дееспособность могут не совпадать (например, малолетний обладает гражданской правоспособностью, но недееспособен), в трудовом праве правоспособность и дееспособность возникают одновременно и неотделимы друг от друга. Это связано с тем, что работник как субъект трудового права всегда выступает только в личном качестве. В трудовом правоотношении, в отличие от гражданского, нельзя участвовать через представителя. Нельзя быть субъектом трудовых прав и обязанностей, не имея возможности самостоятельно эти права осуществлять, а обязанности исполнять. Поэтому в трудовом праве действует правило: кто правоспособен, тот и дееспособен, а вместо категорий правоспособности и дееспособности используется, как правило, обобщенное понятие правосубъектности, или праводееспособности.

**Трудовая правосубъективность работника**

По общему правилу, трудовая праводееспособность работника возникает с 16 лет. Именно с этого возраста закон допускает возможность заключения трудового договора с лицом, желающим устроиться на работу (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). Следовательно, с достижением 16 лет каждый гражданин приобретает возможность вступать в трудовые правоотношения. Вместе с тем существуют и исключения из этого общего правила. Их можно разделить на две группы. Первую составляют случаи, когда закон допускает прием гражданина на работу (т. е. его вступление в трудовое правоотношение) до достижения им 16 пет. Таких исключений три:

1) в случаях получения основного общего образования (9 классов) либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет;

2) трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения им в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. В данном случае трудовой Договор может быть заключен только с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, которым является орган местного самоуправления;

3) в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию.

Другую группу исключений составляют случаи, когда закон, наоборот, запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на некоторых работах. Заключение трудовых договоров на выполнение этих видов работ допускается

поэтому только с совершеннолетними, т. е. лицами, достигшими 18 лет. К таким работам относятся:

• работы с вредными и (или) опасными условиями труда;

• подземные работы;

• работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

В некоторых случаях для вступления в трудовые правоотношения закон требует наличия специальной праводееспособности. Так, для выполнения некоторых видов работ необходимо наличие специальных познаний, подтвержденных документом об образовании (диплом учителя, врача, юриста, водительское удостоверение и др.). Трудовой договор в этих случаях может быть заключен лишь при условии предъявления такого документа.

Иногда трудовая праводееспособность может быть ограничена. Такие ограничения устанавливаются либо для охраны жизни и здоровья самих работников, либо для обеспечения общественных интересов. Например, инвалиды не могут быть приняты на работу, которую они по состоянию здоровья не могут выполнять; лица, страдающие инфекционными заболеваниями, не могут быть допущены к работе в пищевых предприятиях и предприятиях по санитарно-гигиеническому обслуживанию (бани, парикмахерские и др.); лица, имеющие физические недостатки или страдающие психическими заболеваниями, не допускаются к работе с механизмами, которые могут представлять опасность для населения (например, городской общественный транспорт) ; не могут приниматься на вредные работы лица, организм которых не в состоянии противостоять вредным факторам производства; суд может лишить гражданина права занимать определенные должно-сти или заниматься определенной деятельностью в качестве меры уголовного или административного наказания (дисквалификация) и др.

Работодатель не вправе принимать работника на работу, не соответствующую его праводееспособности (общей, специальной или ограниченной). При нарушении этого правила работник подлежит увольнению, если его невозможно перевести с его письменного согласия на другую работу, соответствующую объему его праводееспособности. Однако при этом работнику должна быть выплачена заработная плата за фактически отработанное время, а также, если нарушение правил заключения трудового договора было допущено не по его вине, выходное пособие в размере среднего месячного заработка (см. также § 4 гл. 7).

**Трудовая правосубъективность работодателя**

Работодателями в трудовых правоотношениях как уже отмечалось, являются, по общему правилу, физические или юридические лица (организации). Физические лица чаще всего выступают работодателями, если они занимаются предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, т. е. имеют статус индивидуального предпринимателя. Развитие рыночной экономики в России потребовало законодательного закрепления их трудовой правосубъектности, поскольку граждане-предприниматели в своей деятельности широко используют наемный труд. Трудовую правосубъектность такие граждане приобретают в момент

их государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей. Кроме того, работодателями выступают граждане, не осуществляющие предпринимательской деятельности, но использующие наемный труд других граждан в своих интересах, не связанных с предпринимательством. Наиболее распространено использование гражданами труда «домработниц» (уборщиц, горничных, кухарок и т. п.), а также сторожей, садовников, гувернёров, водителей автомобилей и др.

Юридические лица (организации) приобретают трудовую правосубъектность одновременно с гражданской, т. е. в момент их государственной регистрации. Права и обязанности организаций-работодателей в трудовых отношениях осуществляются их органами управления или уполномоченными ими лицами (администрацией). В состав администрации входят руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений организации и другие должностные лица, имеющие в своем подчинении работников. При этом представители администрации действуют в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

**Правоотношения непосредственно связанные с трудовыми, их субъекты**

Помимо основного трудового правоотношения, содержанием которого является обязанность работника трудиться с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодателя - обеспечивать надлежащие условия труда и выплачивать заработную плату, существует ряд иных правоотношений в сфере труда, производных от основного. Это коллективно-трудовые отношения, возникающие, например, в связи с заключением коллективного договора; охранительные правоотношения, в рамках которых реализуются меры дисциплинар-ной и материальной ответственности сторон трудового договора; правоотношения по профессиональному обучению на производстве; процедурные и процессуальные отношения, возникающие в связи с рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров, и т. п. Участниками указанных правоотношений, наряду с работниками и работодателями, могут выступать и иные субъекты. Таковыми, например, являются профессиональные союзы и их организации, представляющие интересы работников в сфере социального партнерства, а ] также в сфере общественного контроля за соблюдением трудового законодательства. Субъектами правоотношении в сфере государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства выступают органы федеральной инспекции труда. Участниками отношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров явля-ются комиссии по трудовым спорам (КТО) и суды, а коллективных -примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.