



# Система правоотношений трудового права

## Вопросы:

1. Трудовое отношение и трудовое правоотношение
2. Субъекты трудового правоотношения
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений
4. Субъекты иных отношений, входящих в предмет регулирования трудового права

## 1. ТРУДОВОЕ ОТНОШЕНИЕ И ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ

Трудовым отношениям посвящена глава 2 ТК РФ. Появление категории трудовых отношений не случайно. По-видимому, законодатель хотел подчеркнуть, что это фактически существующие отношения, содержание которых обусловлено технологическим процессом, организацией труда. В трактовке законодателя **трудовые отношения** – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством. При этом трудовое отношение регламентируется всесторонне, определяются основания его возникновения, стороны (работник и работодатель) и содержание. Права и обязанности сторон указаны в ч. 3 и 4 ст. 20, в ст. 21 и 22 ТК РФ. Отсюда можно сделать вывод, что стороны трудового отношения, реализуя права и обязанности, наряду с фактическими могут находиться в соответствующих юридических связях. Далее, в ст. 56 ТК РФ, законодатель говорит о трудовых правоотношениях, которые возникли под воздействием правовых норм.

**Трудовое правоотношение** – одна из основных категорий трудового права. Это правоотношение представляет юридическую форму выражения трудового отношения, складывающегося между работником и работодателем. Добровольная юридическая связь работника и работодателя устанавливается в виде субъективных прав и корреспондирующих им обязанностей. Права и обязанности охватывают различные стороны трудовой деятельности работника и организующей роли работодателя. По своему содержанию трудовое правоотношение является сложным, так как характеризуется наличием множества прав и обязанностей у обеих сторон отношения. Правам и обязанностям работника корреспондируют обязанности и права работодателя. Работник обязан лично выполнять определенную работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель вправе требовать выполнения обусловленной трудовой функции и подчинения внутреннему трудовому распорядку. Основное право работника – право на получение заработной платы за выполнение трудовых обязанностей. Работодатель обязан оплачивать его труд, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, договором и т. п.

**Характерный признак трудового правоотношения** – подчинение работника внутреннему распорядку, установленному работодателем, соблюдение технологических правил, правил охраны труда, режима рабочего времени, норм труда. Работник подчиняется распоряжениям, трудится под управлением, контролем работодателя и в его интересах.

Трудовое правоотношение носит личный характер, что прямо подчеркнуто в ст. 15 и 56 ТК РФ. Выполнение трудовых обязанностей через представителя недопустимо. К личному выполнению трудовых обязанностей работник побуждается тем, что именно на его личный персонифицированный счет идут отчисления в пенсионный фонд. Личное выполнение обязанностей имеет значение и для работодателя, который подбирает работников по деловым, профессиональным качествам. В этом случае работник реализует свои способности с наибольшей отдачей. Личный характер трудового правоотношения ведет к возложению на работодателя ряда обязанностей (обеспечение защиты персональных данных, защиты жизни и здоровья работника, недопустимость физического воздействия и пр.).

Трудовое правоотношение является возмездным. Обязанность работодателя оплачивать труд работника сформулирована как важнейшая, неразрывно связанная с выполнением работником трудовой функции. Закон предусматривает комплекс мер, гарантирующих работникам выплату заработной платы и предусматривающих ответственность работодателя за нарушение этой обязанности.

Трудовое правоотношение является также длящимся. Оно существует, как правило, продолжительное время, не прерывается ни болезнью работника, ни использованием отпуска или выходных и праздничных дней, тем более – регламентированных перерывов в течение рабочего дня или недели.

Определение признаков трудового правоотношения имеет как теоретическое, так и практическое значение, поскольку в последние годы наблюдается тенденция сокрытия трудовых отношений, маскирование их гражданско-правовыми договорами. К сожалению, работодатели идут на различные уловки с целью уменьшения налогового бремени, уклонения от предоставления гарантий, положенных работникам по трудовому законодательству. Целесообразно сформулировать в Трудовом кодексе основные признаки трудовых отношений, что облегчило бы задачу судов и налоговых органов при установлении факта существования таких отношений. Примерный перечень признаков трудового правоотношения был дан в Рекомендации МОТ 2006 г. о трудовом правоотношении<sup>10</sup>. Признание отношений, основанных на личном труде гражданина, трудовыми в настоящее время облегчено. Во-первых, это может сделать сам работодатель по заявлению лица, исполняющего работу, и/или по предписанию инспектора по труду; во-вторых, это может сделать суд, если лицо обратилось непосредственно в суд. В случае признания отношений трудовыми такие отношения считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по договору, к исполнению предусмотренных данным договором обязанностей (ст. 19.1 ТК РФ).

## 2. Субъекты трудового правоотношения

Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель. **Работником** может быть физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью. В основе правосубъектности лежит фактическая способность к труду, которая возникает по мере физического и психического взросления человека. Поэтому возможность быть субъектом трудового права связывается с достижением определенного возраста, когда человек становится способен к регулярному труду. Возраст приема человека на работу – достижение им 16 лет (ст. 20 и 63 ТК РФ), за исключениями, установленными законом. Состояние волевой способности к труду также учитывается при определении трудовой правосубъектности потенциального работника. Несовершеннолетние проходят обязательное медицинское освидетельствование и при приеме на работу, и в дальнейшем, до достижения 18 лет. В трудовом праве нет разделения на трудовую правоспособность и дееспособность, что связано с личным характером трудовых отношений – трудовая правоспособность и дееспособность возникают одновременно. Верхний возрастной предел трудовой правосубъектности законодательством не установлен.

Ограничение трудовой правосубъектности возможно в случаях, установленных законом. Так, Кодекс об административных правонарушениях предусматривает такую санкцию, как дисквалификация, которая может быть применена к работникам, осуществляющим управленческие функции. В течение срока дисквалификации (до трех лет) работник не вправе занимать соответствующие должности.

**Работодатель** — это субъект, предлагающий работу и организующий труд работников. Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Физические лица – работодатели разделены на две группы. Во-первых, это физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие деятельность без образования юридического лица, а также лица, чья профессиональная деятельность требует регистрации и/или лицензирования (частные нотариусы, арбитражные управляющие и пр.). Физические лица, осуществляющие в нарушение федеральных законов деятельность без регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, предусмотренных кодексом для работодателей – индивидуальных предпринимателей. Во-вторых, это физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и оказания помощи по ведению домашнего хозяйства.

Численность работников, принимаемых на работу физическими лицами, не ограничена, но косвенное влияние оказывает налоговое законодательство. Например, при превышении численности работников, предусмотренной ст. 346.43 Налогового кодекса РФ<sup>11</sup>, индивидуальные предприниматели лишаются права использовать льготные режимы налогообложения.

Работодателем в трудовых правоотношениях может быть любое юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Обособленные подразделения юридического лица (филиалы, представительства) не являются стороной трудового договора. Руководители обособленных подразделений юридического лица могут действовать от имени последнего, в том числе заключать трудовые договоры, на основании доверенности, выданной юридическим лицом – работодателем. Если руководителю обособленного подразделения не дано такого полномочия, трудовые договоры с работниками заключаются работодателем – юридическим лицом. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица. Они действуют на основании законов и учредительных документов. Основные права и обязанности работодателя предусмотрены в ст. 22 ТК РФ. Работодатель несет все виды юридической ответственности за невыполнение обязанностей в трудовых отношениях.

### 3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений служат юридические факты. Как правило, это действия той или другой стороны трудового правоотношения или согласованные действия, соглашения.

Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор – соглашение, заключаемое работником и работодателем в соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом. Трудовой договор – ведущая, основная форма реализации права граждан на труд. Миллионы людей работают по трудовому договору, который определяет условия труда конкретного работника. Законодательство запрещает заключать гражданско-правовые договоры, которые фактически регулируют трудовые отношения между работником и работодателем. В то же время трудовые отношения могут возникать на основе сложного юридического состава, включающего помимо трудового договора какой-либо иной юридический факт. В частности, заключению трудового договора может предшествовать избрание на должность. Так занимают должности руководители организаций: по результатам выборов с избранным лицом заключается трудовой договор на срок, установленный учредительными документами или соглашением сторон (ст. 275 ТК РФ). Например, единоличный исполнительный орган общества с ограниченной ответственностью избирается на срок, предусмотренный уставом общества.

Трудовые правоотношения возникают на основе трудового договора в связи с избранием по конкурсу на замещение соответствующей должности. Такой порядок и перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, может быть предусмотрен законом, иным нормативным актом, уставом юридического лица. Так, при замещении должностей педагогических работников (за исключением деканов и заведующих кафедрами), научных работников, государственных служащих заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор.

Утверждение в должности или назначение на должность применяется в отношении лиц, замещающих должности руководителей, заместителей руководителей учреждений, полностью или частично финансируемых собственником. Назначение на должности предусмотрено для государственных служащих, руководителей унитарных предприятий.

Направление на работу органами службы занятости населения в счет установленной квоты необходимо для заключения трудового договора с инвалидами, несовершеннолетними выпускниками общеобразовательных школ и некоторыми другими лицами. Установление квот для приема на работу предусмотрено, например, для инвалидов.

Трудовой кодекс называет основанием возникновения трудовых отношений фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор оформлен надлежащим образом. Это правило преследовало цель защитить работников от навязываемых работодателем фактических трудовых отношений. Его следует рассматривать в совокупности с нормой ст. 67 ТК РФ о том, что работодатель обязан оформить трудовой договор в течение трех рабочих дней с момента фактического допуска к работе. Кроме того, допускается такое основание, как признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями может осуществляться судом по заявлению гражданина или на основании предписания инспекции по труду (ст. 19.1 ТК РФ). При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений трудовыми толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Если отношения уже прекращены, признание их трудовыми осуществляется только судом. По сути, сформулирована презумпция трудовых отношений, что соответствует международным нормам.

Изменение трудового договора возможно по соглашению сторон, что предполагает согласованные действия субъектов трудового отношения (ст. 72 и 72.2 ТК РФ). В некоторых случаях возможно изменение условий трудового договора в результате односторонних действий. Например, при исключительных, чрезвычайных обстоятельствах (катастрофы техногенного или природного характера, производственные аварии и др.) работодатель вправе временно перевести работника на другую работу. Также в некоторых случаях работник вправе требовать перевода (в частности, беременная женщина при наличии медицинского заключения).

Прекращение трудового договора возможно в результате как действий, так и событий. Действиями являются совместные волеизъявления работника и работодателя или одностороннее волеизъявление стороны (п. 1 ст. 77, ст. 80 и 81 ТК РФ). Трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от его участников: в связи с истечением срока, со смертью работника, наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению работы.

#### 4. Субъекты иных отношений, входящих в предмет регулирования трудового права

Поскольку предмет трудового права составляют и иные отношения, связанные с трудовыми, в них участвуют другие субъекты. Это могут быть представители работников и работодателей (профессиональные союзы, союз промышленников и предпринимателей), которые вступают в отношения по управлению трудом и по его организации, в отношения социального партнерства. В отношениях по надзору и контролю участвует такой орган, как государственная инспекция труда. При рассмотрении трудовых споров участниками соответствующих отношений являются органы, разрешающие споры (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительные органы).

В сфере труда и занятости особую роль играют профессиональные союзы. Работники объединяются в профсоюзы для защиты своих прав и интересов. Право создавать профсоюзы предусмотрено в ст. 30 Конституции РФ. Свобода деятельности общественных объединений, в том числе профсоюзов, гарантируется законом. Для понимания статуса профсоюзов необходимо учитывать, что государство не вмешивается в их внутренние дела. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Профсоюзы могут иметь права юридического лица и в этом качестве регистрируются в уведомительном порядке. В своей деятельности профсоюзы независимы от органов государственной власти и управления, работодателей и их объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Они обладают имущественной самостоятельностью, как любое юридическое лицо.

Содержание трудового статуса профсоюзов составляют права, обязанности, гарантии прав и ответственность профсоюзов. Основные права и обязанности профсоюзов обусловлены выполнением ими представительной и защитной функций. Представительная функция нашла отражение в главах 3–9 Трудового кодекса о социальном партнерстве. Представительство осуществляется на всех уровнях социального партнерства при ведении коллективных переговоров и заключении трехсторонних и двухсторонних соглашений. Наличие иных представителей не служит препятствием для профсоюза.

Защитная функция нашла отражение в главе 58 ТК РФ. Она проявляется в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем, для чего профсоюзами создаются правовая и техническая инспекции труда. Профсоюзы участвуют в разрешении трудовых споров, в расследовании несчастных случаев на производстве, в деятельности комиссии по аттестации работников, в комиссии по охране труда, предъявляют требования к работодателям о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, высказывают мнение при расторжении трудовых договоров работодателем по некоторым основаниям.

Особенно ярко защитная функция профсоюзов заявляет о себе при разработке и принятии локальных нормативных актов в организации. По наиболее значимым вопросам работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников (о введении новых форм и систем оплаты, графиков сменности, правил внутреннего трудового распорядка и т. п.). Процедура принятия локальных нормативных актов определена. В частности, в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами, соглашениями, работодатель обязан ознакомить с проектом локального нормативного акта и обоснованием по нему выборный орган профсоюзной организации, представляющей интересы работников. Выборный орган профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом или содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан провести консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения. Акты, принятые с нарушением порядка учета мнения профсоюзной организации, не подлежат применению. Учет мнения профсоюза необходим и при применении норм трудового законодательства (ст. 373 ТК РФ). Например, при привлечении к сверхурочным работам или в выходные и праздничные дни, при введении режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест и т. п.

Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов своей организации. Вместе с тем они могут защищать и интересы тех, кто не состоит в организации, по их просьбе и по собственной инициативе. Деятельность профсоюзов гарантирована тем, что признаются их имущественная неприкосновенность и защита права собственности. Профсоюзы вправе учреждать забастовочные, страховые и иные фонды в соответствии с уставами. Организации обязаны предоставлять первичным профсоюзным организациям безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документов, размещения информации. В организациях с численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и др. Гарантиями прав профсоюзов являются также правила, обязывающие государственные органы содействовать профсоюзам, предусматривающие невмешательство государственных и муниципальных органов управления в их деятельность. На государственные органы возлагаются надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов, привлечение к административной ответственности лиц, нарушающих права профсоюзов или препятствующих их деятельности.

Профсоюз не несет юридической ответственности, за исключением случая возмещения убытков, причиненных проведением незаконной забастовки.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!