

Трудовое право



- В России основным источником трудового права в настоящее время является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), пришедший на смену Кодексу законов о труде Российской Федерации.



Цели трудового законодательства:



- ✓ установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- ✓ создание благоприятных условий труда;
- ✓ защита прав и законных интересов работников и работодателей.

Задачи трудового законодательства:

- ✓ создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;
- ✓ регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений.

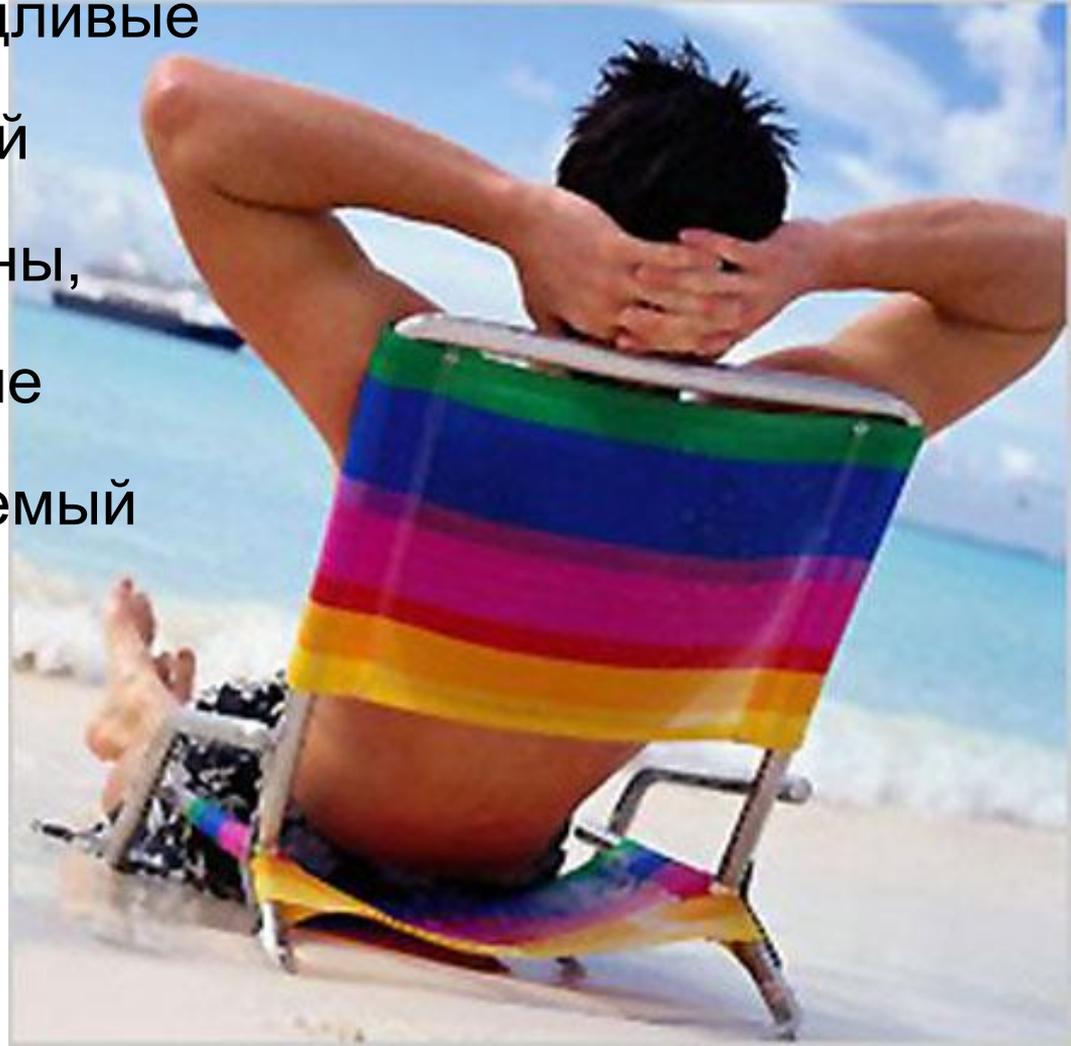


Принципы регулирования трудовых правоотношений (ст. 2 ТК РФ):

- ❑ Свобода труда (свобода выбора труда и свобода соглашения на определённый труд, свобода выбора профессии и рода деятельности)
- ❑ Запрещение принудительного труда и дискриминация в сфере труда (данные принципы раскрываются в статьях 3 и 4 трудового кодекса)



- ❑ Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
- ❑ Равенство прав и возможностей работников
- ❑ Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда (соответствие условий труда требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, на выходные и нерабочие праздничные дни, на ежегодный оплачиваемый отпуск)



- Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда



- Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе (учитывается производительность труда, квалификация и стаж работы по специальности) и переподготовку и повышение квалификации



- ❑ Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и законных интересов
- ❑ Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах
- ❑ Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных связанных с ними отношений
- ❑ Социальное партнёрство

- ❑ Обязательность возмещения вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей
- ❑ Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением
- ❑ Обеспечение права каждого работника на защиту государством его трудовых прав и свобод



- ❑ Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, права на забастовку
- ❑ Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого трудового договора
- ❑ Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства



- ❑ Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности
- ❑ Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников



Источники трудового права

- Это – нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.
- Если нормы трудового права, содержащиеся в иных нормативно-правовых актах, **противоречат Трудовому кодексу**, то **применяются нормы Трудового кодекса**.

Регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с:

1. Конституцией РФ и федеральными конституционными законами
2. Трудовым законодательством, которое включает в себя Трудовой кодекс Российской Федерации, принятые в соответствии с ним иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права
3. Иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права
4. Указами Президента РФ
5. Постановлениями Правительства РФ и нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти
6. Нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ
7. Коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
8. Нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, принятые в пределах их компетенции

Понятие трудоого правоотношения



- Трудовое правоотношение — это добровольная юридическая связь работника и работодателя, по которой работник обязан лично за плату выполнить трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель предоставить ему работу по специальности (квалификации, должности), оплачивать труд и создавать благоприятные условия для работы, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- Трудовые правоотношения — сложные юридические образования, состоящие из множества взаимосвязанных прав и обязанностей сторон, складывающихся на основе регулятивных норм трудового права.
- **Они состоят из определенных элементов, при отсутствии любого из которых правоотношения не могли бы существовать**, а именно:

- 1) субъектами правоотношений являются работник — работодатель;
- 2) объектами являются предметы внешнего мира (материальные и нематериальные блага), на которые направлены права и обязанности;
- 3) содержанием являются права и обязанности субъектов правоотношений.



Два вида специфических трудовых правоотношений:

- 1. работа по совместительству** – создает второе трудовое правоотношение у работника наряду с его основным
- 2. ученическое правоотношение** по ученическому трудовому договору – обязывает ученика изучить на производстве данную профессию, специальность, а затем после сдачи квалификационного им экзамена оно трансформируется в обычное трудовое правоотношение по полученной специальности, квалификации.

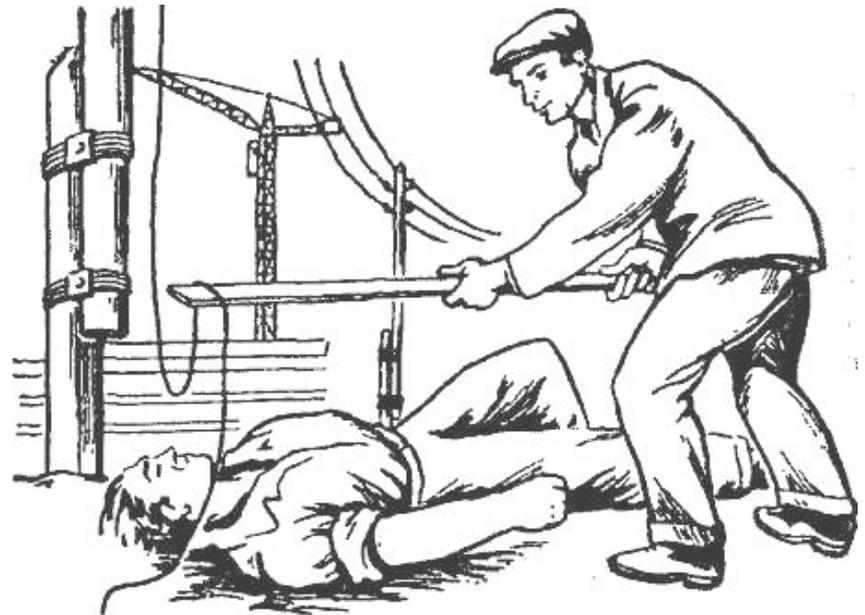


Трудовое правоотношение следует отличать от смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом, по следующим критериям:

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

4) в трудовом правоотношении обязанность организации и охраны труда работника лежит на работодателе, а в гражданском - на самом гражданине.

- **На практике:** **если работа опасная** (например, взрывные работы, ремонт котла под давлением), то обязанность обеспечить безопасность и охрану труда лежит на работодателе и, следовательно, **возникает трудовое правоотношение**, хотя бы другие критерии и не подходили.



Законодательство о труде различает две основные категории граждан как субъектов трудового права:

- лица наемного труда (работники);
 - работодатели — физические лица.
-
- Работники - все граждане, субъекты трудового права, должны обладать **фактической способностью к труду**.
 - Эта способность зависит от совокупности **физических и умственных возможностей**, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага.

- **Действующее законодательство устанавливает трудовую правосубъектность, как правило, по достижении гражданами **16-летнего возраста** (ст. 63 ТК РФ):**
- Это минимальный возраст для наемного труда, характеризующий возрастную критерий трудовой правосубъектности.
- **При определенных условиях этот возраст может быть снижен:**
- В случаях получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

- Действующее трудовое законодательство допускает прием на работу лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования **по достижении ими возраста 14 лет.**
- **Их трудовая деятельность становится возможной при соблюдении следующих условий:**
 1. выполняемая работа не должна причинять вред здоровью подростка;
 2. работа должна производиться в свободное от учебы время и не нарушать процесса обучения;
 3. прием на работу возможен при наличии согласия родителей, усыновителя или попечителя.



👉 В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) 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 здоровью и нравственному развитию.



- Помимо возрастного критерия трудовую правосубъектность граждан характеризует и **волевой критерий**, т. е. состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности.
- **Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными вследствие душевного заболевания и слабоумия и находящиеся в этой связи под опекой.**
- **Например, не может быть принято на государственную службу или находиться на ней лицо, признанное решением суда недееспособным или ограниченно дееспособным.**



- Фактическое содержание трудовой дееспособности зависит от конкретных возможностей и способностей гражданина, в том числе и от состояния его здоровья.



- Поэтому, например, способность инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемых состоянием здоровья, определяется не самим гражданином, а государством (например, учреждениями медико-социальной экспертизы), работодателем при заключении трудового договора, что характеризует повышенную заботу об охране условий труда работника.

- **Законодательство гарантирует равную для всех граждан трудовую правосубъектность**, её ограничение допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом.
- Так, например, суд в соответствии со ст. 47 УК РФ может лишить гражданина на определенный срок (от 1 до 5 лет) и случае совершения им преступления **права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности.**



Основания возникновения трудовых правоотношений

- Как правило, основанием возникновения трудовых правоотношений служит **трудовой договор**, который предполагает **двустороннее волеизъявление** (соглашение) гражданина — поступить на работу в данную организацию, а работодателя — принять его на работу.



Основаниями возникновения трудовых правоотношений могут быть:

1) избрание (выборы) на должность

- Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность возникают, если избрание (выборы) на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности

- Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.



- 3) назначение на должность или утверждение в должности.
 - Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации.
- 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты.
- 5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.
- 6) фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен (ст. 61, 67 ТК РФ).

Договорные основания (юридические факты) характерны также для изменения трудовых правоотношений:

- Так, согласно законодательству, перевод работника на другую работу возможен лишь по **взаимному соглашению** работника и работодателя.



- Перевод на другую работу по **одностороннему волеизъявлению** стороны трудового правоотношения допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом.
- Например, работодатель вправе временно перевести работника на другую работу (помимо его согласия) при **производственной необходимости** (ст. 74 ТК РФ).



**Действующим законодательством предусмотрено,
что основаниями**

прекращения трудовых правоотношений служат:

- **как соглашение сторон, так и односторонние волеизъявления каждой из них (ст. 77—81 ТК РФ).**
- В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношений может быть **волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения** (например, призыв работника на военную службу — ст. 83 ТК РФ).

