

**Трудовые правоотношения и
тесно связанные с ними
правоотношения**

Вопросы

1. Понятие и признаки трудового правоотношения, его отличие от других отношений, возникающих при использовании труда.
2. Стороны, объект, содержание, и особенности трудового правоотношения.
3. Виды трудовых правоотношений.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Общая характеристика правоотношений, связанных с трудовыми

- **Правоотношения представляют собой общественные волевые отношения, урегулированные нормами права.**

- *Именно с помощью правоотношений в обществе устанавливается связь между его участниками, которые наделяются соответствующими правами и обязанностями.*
- Правоотношения имеют свою специфику, состоящую в том, что для тех или иных лиц (управомоченных) возникают права, то есть открывается предусмотренная правовыми нормами и обеспеченная государством возможность действовать определенным образом (субъективное право), и вместе с тем на других лиц возлагаются обязанности, то есть необходимость определенного поведения, предписанного нормами права и обеспеченного государственным принуждением.

- **С.С. Алексеев так определяет правоотношения:** «... Это возникающая на основе норм социалистического права индивидуализированная общественная связь между лицами, характеризующаяся наличием субъективных юридических прав и обязанностей и поддерживаемая (гарантируемая) принудительной силой социалистического государства».
- *Правоотношения и нормы права представляют собой неразрывное целое, как не может быть правоотношения без нормы права, так и норма права не может осуществляться каким-либо другим путем помимо правоотношений.* **Ф. Кечекьян показал, что «правоотношения - это норма права в ее действии, в ее осуществлении».**

1. Понятие и признаки трудового правоотношения, его отличие от других отношений, возникающих при использовании труда.

Трудовые и тесно связанные с ними отношения образуют *систему правоотношений* в сфере трудового права.

Трудовые правоотношения – это юридическая связь работника и нанимателя, согласно которой работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям, соответствующей квалификации и обязуется соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставить обусловленную трудовым договором работу, а также своевременно оплачивать труд работника и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами и соглашениями сторон.

Система правоотношений, регулируемых нормами трудового права, закреплена ст. 4 ТК. В нее входят 9 групп правоотношений:

1) трудовые правоотношения;

правоотношения, связанные с:

2) профессиональной подготовкой работников на производстве;

3) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;

4) ведением коллективных переговоров;

5) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;

6) обеспечением занятости;

7) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;

8) государственным социальным страхованием;

9) рассмотрением трудовых споров.

2. Стороны, объект, содержание, и особенности трудового правоотношения.

- *Субъектами* трудовых правоотношений являются работник и наниматель. Обязательной предпосылкой возникновения трудового правоотношения является наличие у субъектов трудовой право и дееспособности.

Объектами трудовых правоотношений выступает:

материальный интерес в труде;

результат трудовой деятельности;

различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требования работника и нанимателя.

Содержание

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности его участников.

По своей правовой природе трудовые правоотношения являются сложными, они включают ряд прав и корреспондирующих им обязанностей. В каждом правоотношении праву одной стороны соответствует обязанность другой стороны, например, праву работника на заработную плату корреспондирует обязанность нанимателя выплатить ее работнику.

Содержание трудового правоотношения определяется трудовым договором или контрактом, заключенным на основе законодательства о труде, коллективного договора, других нормативных правовых актов.

Понятие и содержание трудового правоотношения и трудового договора не равнозначные категории.

Они взаимосвязаны и в то же время отличаются.

Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи.

Содержанием трудового договора являются его условия, которые и определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора.

Трудовое правоотношение характеризуется следующими особенностями:

- сложный состав прав и обязанностей его субъектов;
- его длящийся характер;
- его личный характер прав и обязанностей работника;
- выполнение работником определенной заранее обусловленной трудовой функции;
- выполнение трудовой функции в условиях общего труда;
- это возмездный характер (в форме заработной платы).

4. Виды трудовых правоотношений.

Классификация правоотношений

- **по субъекту:** индивидуальные (стороной правоотношения является отдельное лицо); коллективные (правоотношения по ведению коллективных переговоров);
- **по субъектному составу:** двусторонние; многосторонние;
- **по функциональному назначению:** регулятивные; охранительные; производственные (экономические); социальные;
- **по методу правового регулирования:** основаны преимущественно на правовом равенстве (автономии) сторон; с элементами подчинения участников.

5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений является юридическим фактом (действие или событие).

Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт). Для работников, занимающих выборные должности основанием возникновения является факт избрания на данную должность.

В основе возникновения трудовых отношений, вытекающих из членства в организациях любых организационно-правовых форм могут лежать учредительные документы и локальные нормативны правовые акты этих учреждений.

- **Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный состав юридических фактов. В этом случае помимо трудового договора ему предшествует или за ним следует какой-то другой юридический факт.**

Например, для лиц, принимаемых на работу по конкурсу (научных сотрудников НИИ, профессорско-преподавательского состава вузов и др.), трудовое правоотношение возникает на основе факта избрания на должность по конкурсу и трудового договора.

При приеме на работу лица, направленного государственной службой занятости в счет установленной квоты (брони), правоотношения возникают на основе направления государственной службы занятости и трудового договора. Юридическим фактом, устанавливающим трудовое правоотношение, является и фактический допуск к работе, даже если прием на работу не был надлежащим образом оформлен (ст. 25 ТК).

Изменение трудового правоотношения может происходить на договорном основании или на основании, предусмотренном законом.

Закон установил четыре формы изменения трудового правоотношения:

- перевод
- перемещение
- изменение существенных условий труда
- отстранение от работы работника.

Основаниями *прекращения* трудового правоотношения могут быть:

- соглашение сторон;
- одностороннее волеизъявление одной из них;
- инициатива третьего лица;
- другие обстоятельства, не зависящие ни от воли сторон, ни третьих лиц.

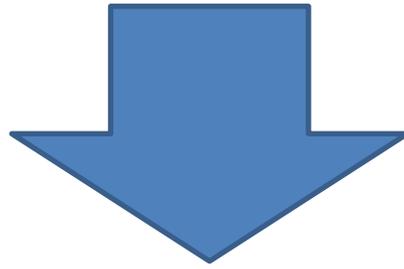
Отличия трудовых правоотношений от правоотношений смежных отраслей права:

- в трудовых правоотношениях работник включается в трудовой коллектив, что отсутствует в гражданских правоотношениях.
- предметом трудовых правоотношений является сам процесс труда. В гражданском правоотношении предметом является общественный результат труда.
- работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка нанимателя. В гражданском правоотношении – данный критерий отсутствует.
- в трудовом правоотношении организация труда возложена на нанимателя. В гражданском правоотношении – каждый сам организует свой труд.

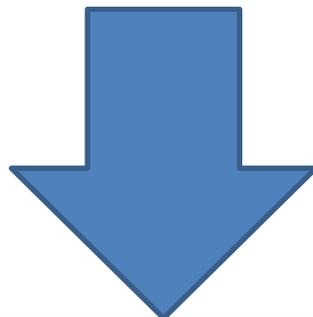
6. Общая характеристика правоотношений, связанных с трудовыми

Трудовые отношения объединяют вокруг себя иные правоотношения, связанные с ними, которые подразделяются на три группы.

Предшествующие трудовым правоотношениям – возникают и развиваются до возникновения трудовых отношений, а прекращаются с возникновением последних. К примеру, это правоотношения, связанные с обеспечением занятости; с ученическим обучением.



Сопутствующие правоотношения –
возникают и существуют наряду с
трудовыми отношениями, обеспечивая их
развитие и защиту. Это социально-
партнерские правоотношения по
коллективным переговорам и заключению
коллективных договоров и соглашений; по
подготовке, переподготовке и повышению
квалификации кадров на производстве и



Вытекающие из трудовых правоотношений – возникают и развиваются с момента прекращения трудовых отношений. Это правоотношения по рассмотрению трудовых споров, они могут быть направлены на взыскание материального ущерба уволенного работника и (или) восстановление его на работе и др.

Правоотношения, связанные с ТРУДОВЫМИ:

- Правоотношения в сфере социального партнерства.
- Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников на производстве.
- Правоотношения по обеспечению занятости.
- Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
- Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Правоотношения в сфере социального партнерства.

Социально-партнерские правоотношения:

- отношения, связанные с взаимоотношениями работников или их представителей с нанимателем.
- правоотношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединению нанимателей.
- правоотношения по ведению коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора или соглашения.

Объектом всех видов социально-партнерских правоотношений являются социально-экономические интересы, а также вопросы организации и оплаты труда и его охраны.

Субъектами социально-партнерских правоотношений являются представители работника (профсоюзы) и наниматели или их представители и органы государственного управления.

Содержанием этих правоотношений являются [права](#) и обязанности социальных партнеров по процессу ведения коллективных переговоров и соглашению заключения коллективного договора, а также контроль за их исполнение. Эти правоотношения носят длящийся характер.

Правоотношения с профессиональным союзом возникают с момента избрания профсоюзного органа и продолжаются до прекращения его полномочий.

Правоотношения по ведению коллективных переговоров возникают с момента письменного уведомления одной из сторон другой стороны(сторона) и прекращаются эти правоотношения, в основном, с окончанием срока действия соглашения, коллективного договора.

Правоотношение по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям

Правоотношение по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям возникает между работником и нанимателем, уже состоящим в трудовом правоотношении.

Основанием возникновения данного правоотношения является соглашение сторон, по которому работник направляется на повышение квалификации или обучение новым профессиям.

Прекращается это правоотношение с окончанием обучения работника.

Правоотношения по профессиональной подготовке работников на производстве *делятся на:*

– правоотношения по ученичеству на производстве для получения специальности;

– правоотношения по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям;

– правоотношения по руководству обучением на производстве.

Правоотношение по ученичеству на производстве

Правоотношение по ученичеству на производстве возникает между гражданином, принятым с целью обучения специальности и в дальнейшем работы по этой специальности, и нанимателем.

Основанием возникновения данного правоотношения является заключение ученического договора. Субъектами правоотношения по ученичеству являются наниматель и ученик.

Содержанием ученического правоотношения является обязанность ученика овладеть в установленный договором срок указанной в нем специальностью, подчиняясь ПВТР, и обязанность нанимателя организовать обучение (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать законодательство о труде. Ученический договор может быть заключен также с работником, который подлежит высвобождению, в таком случае ученическое правоотношение возникает у данного работника как дополнительное к трудовому отношению.

Прекращается правоотношение по ученичеству окончанием обучения и сдачей квалификационного экзамена, и затем оно трансформируется в трудовое правоотношение.

Правоотношения по повышению квалификации, переобучению или обучению смежным профессиям.

Эти правоотношения возникают на основании соглашения сторон, по которому работник направляется на повышение квалификации или обучение новой профессии.

Правоотношение по руководству производственным обучением

Правоотношение по руководству производственным обучением возникает между обучающим лицом и нанимателем на основании договора между ними.

Такое правоотношение может возникать у лица, осуществляющего обучение, как дополнительное к трудовому правоотношению с момента прикрепления ученика и до окончания учебы: сдачи им квалификационного экзамена.

Правоотношение по руководству производственным обучением может возникать и как основное – когда обязанность обучающего лица является его трудовой функцией как работника.

Правоотношения по обеспечению занятости.

- Они возникают при обращении граждан за помощью в органы службы занятости с целью найти подходящую работу и трудоустроится, а также в случае необходимости получить новую специальность или повысить квалификацию.
- Они возникают между государственными органами службы занятости и гражданином на основании письменного его обращения.

Правоотношения по обеспечению занятости возникают при обращении гражданина за помощью в органы службы занятости с целью найти подходящую работу и трудоустроиться, а в случае необходимости – получить новую специальность, повысить квалификацию.

Эти правоотношения предшествуют трудовым отношениям.

Правоотношения по обеспечению занятости делятся на следующие виды:

- правоотношение между органом государственной службы занятости населения и гражданином, обратившимся в этот орган с просьбой о помощи в трудоустройстве и признании его безработным;
- правоотношение между органом службы занятости населения и нанимателем, обязанным информировать эту службу о потребности в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, перечислять взносы в фонд занятости и принимать на вакантные места направляемых ему граждан;
- правоотношение между безработным, получившим направление на работу от службы занятости, и соответствующим нанимателем.

Каждое из этих правоотношений имеет свои субъекты и содержание.

Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

- **Такие отношения связаны с надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства.**
- **Они возникают между нанимателями и должностными лицами, обязанными обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство и органами, основными функциями которых является контроль и надзор за соблюдением законодательства.**

Контроль и надзор в сфере законодательства о труде и охране труда осуществляют:

- ✓ органы прокуратуры
- ✓ Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь
- ✓ Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь
- ✓ органы государственной экспертизы условий труда
- ✓ органы государственной службы занятости, специализированные государственные органы (Министерство по чрезвычайным ситуациям, органы санитарно-эпидемиологической службы системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь),
- ✓ профсоюзы (уполномоченные работниками лица) – осуществляют общественный контроль.

Правоотношения по разрешению трудовых споров.

- **Субъектами этих правоотношений являются органы, разрешающие трудовые споры, и каждый участник спора.**
- **Основанием возникновения этих правоотношений является письменное обращение в соответствующий орган спорящей стороны по поводу разрешения спора.**
- **Прекращаются они в связи с принятием решения соответствующего юрисдикционного органа.**

Правоотношения по разрешению трудовых споров носят правоохранительный характер.

Субъектами этих правоотношений являются, с одной стороны, органы, разрешающие трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж, республиканский трудовой арбитраж), с другой стороны – каждый участник спора (работник, группа работников, профсоюз, объединения профсоюзов, наниматель, объединение нанимателей и др.).

Основанием возникновения процессуальных правоотношений является письменное обращение в соответствующий орган спорящей стороны по поводу разрешения трудового спора. **Прекращаются правоотношения** по рассмотрению трудового спора принятием решения компетентным органом.

Содержание этих правоотношений определяется трудовым и гражданским процессуальным законодательством.

Нормативные правовые акты:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
- Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998: [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
- О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь, 4 января 2010 г., № 108-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 04.01.2014 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
- О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апреля 1992 г., № 1605-XII: в ред. Закона Республики Беларусь от 13.12.2011 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
- О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 31.12.2013 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
- О крестьянском (фермерском) хозяйстве: Закон Республики Беларусь, 18 февраля 1991 г., № 611-XII: в ред. Закона Республики Беларусь от 01.07.2010 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
- Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь: утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 31 октября 2001 г., № 1589: в ред. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 03.05.2014 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

Литература:

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948.

Барабаш А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. – 2000. – №12.

Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения. – СПб.: Изд-во «Юрид. центр Пресс», 2006.

Гейхман В.Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: диссертация. – М., 2006.

Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977.

Иванов С.А. Советское трудовое право. Вопросы теории. – М., 1978.

Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., 1958.

Лившиц Р.З. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. – 1996. – №7.

Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – Киев, 1984.

Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М.: “Вердикт- 1М”, 1999.

Смирнов О.В. Концепция единого трудового правоотношения: преемственность и развитие // Вопросы теории государства и права: Сб-к научн. трудов. – М., 1988.

Сойфер В.Г. Статика и динамика трудового правоотношения: Автореф. ... дис. док. юрид. наук; специальность – 12.00.05. – М., 2005.

Томашевский К. Понятие трудового правоотношения и его соотношение с трудовым договором // Судовы веснік. – 2005. – №4. – С.38–39.

Хохлов Е.Б. Об основаниях трудовых правоотношений // Изв. вузов. Правоведение. – 1997. – №4.