Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

#### Контрольная работа

***по Трудовому праву***

тема: Трудовое правоотношение

План

Введение

1. Трудовое правоотношение

2. Субъекты трудового правоотношения

Заключение

Литература

Введение

Общая теория права связывает правоотношение с действием нормы права и определяет его как урегулированное нормой права общественное отношение. Исходя из этого, правоотношения в сфере трудового права – это урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения. Все общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в реальной жизни в форме правоотношений данной сферы, т.е. в них уже реализованы нормы трудового законодательства. Видам общественных отношений соответствуют и определенные виды правоотношений в сфере трудового права: по обеспечению занятости и трудоустройству у данного работодателя; трудовые правоотношения работника с работодателем; по организации труда и управлению трудом; по профессиональной подготовке, переподготовке непосредственно у данного работодателя; социально-партнерские правоотношения; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; процессуальные и процедурные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Все виды правоотношений трудового права являются волевыми, т.е. возникают по воле субъектов трудового права. Каждое правоотношение складывается из элементов: объекта, субъекта, содержания, основания возникновения и прекращения.

Объектом правоотношений сферы трудового права выступают результаты трудовой деятельности, различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и работодателя.

Субъектами правоотношений в сфере труда кроме работников и работодателей могут быть различные участники: органы службы занятости в правоотношениях по обеспечению занятости; органы государственной власти и органы местного самоуправления как социальные партнеры в социально-партнерских правоотношениях; юрисдикционные органы в правоотношениях по разрешению трудовых споров и т.д.

Любое из правоотношений сферы трудового права предполагает наличие конкретных оснований возникновения и прекращения. Так, правоотношение по трудоустройству возникает между органом трудоустройства и гражданином на основании обращение гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу и т.д.

Содержание правоотношений в сфере трудового права включает совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон.

1. Трудовые правоотношения

Трудовое правоотношение – это урегулированное нормами трудового права общественное отношение, основанное на соглашении работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). Это правоотношение всегда двустороннее.

Характерными признаками трудового правоотношения, позволяющего отграничить его от смежных правоотношений, являются:

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан только своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя. Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении, где подрядчик вправе привлечь к выполнению работы и других лиц.

2. Работник обязан выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности), а не отдельное индивидуально-конкретное задание к определенному сроку. Последнее характерно для гражданско-правовых обязательств, связанных с трудовой деятельностью, цель которой – получение конкретного результата (продукта) труда, выполнение конкретного поручения или услуги к определенному сроку.

3. Специфика трудовых правоотношений состоит еще и в том, что:

- выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего (кооперативного) труда;

- гражданин, по общему правилу, включается в личный состав работающих в организации;

- это обуславливает необходимость подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем.

То есть единое и сложное трудовое правоотношение сочетает как координационные, так и субординационные элементы: свобода труда сочетается с подчинением внутреннему распорядку. Это невозможно в гражданско-правовом отношении, исходя из основополагающих принципов гражданского права, закрепленных в ст. 2 ГК РФ.

4. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работы – в выплате заработной платы, как правило, в денежной форме. Особенность трудового правоотношения состоит в том, что оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, выполнения конкретного поручения или услуги как при гражданско-правовом отношении.

5. Сложный характер трудового правоотношения, предполагает наличие корреспондирующих прав и обязанностей у каждой из сторон. Право каждого из субъектов (работника и работодателя) прекратить данное правоотношение без каких-либо санкций с соблюдением порядка, предусмотренного Трудовым законодательством[[1]](#footnote-1).

2. Субъекты трудового правоотношения

Субъекты трудового правоотношения – это работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Человек, реализующий свои способности к труду, должен обладать известной степенью социальной зрелости. Поэтому трудовая правосубъектность гражданина наступает при достижении определенного возраста, определенного ст. 63 ТК РФ. По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Есть три специальных правила:

а) в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет[[2]](#footnote-2);

б) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения;

в) 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 четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

При возникновении трудовой правосубъектности граждан учитывается и состояние их волевой способности. Так, психически больной, признанный судом недееспособным и находящийся под опекой, не может быть субъектом трудового права, так как он не в состоянии соразмерять свои действия с действиями окружающих, не может разумно выражать волю, не обладает способностью отвечать за свои действия.

Трудовое законодательство учитывает и конкретные возможности гражданина к тому или иному виду труда (работа по определенной специальности, квалификации), а также состояние его здоровья (например, при приеме на вредные и тяжелые условия труда или при приеме инвалида). Для замещения некоторых должностей необходимо наличие определенного общего и профессионального образования.

Равная для всех трудовая правосубъектность может быть ограничена лишь актами специально уполномоченных государственных органов и только на основании закона. Так на основании вступившего в законную силу приговора суда, гражданин может быть лишен права, на определенный срок, занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Ограничения трудовой правосубъектности могут также распространяться на иностранных граждан. Например, только граждане РФ вправе принимать участие в отправлении правосудия, замещать государственные должности на государственной службе и в правоохранительных органах.

Второй стороной трудового правоотношения является работодатель. Согласно ст. 20 ТК РФ работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работодателем может быть любое юридическое лицо, имеющее ту или иную организационно-правовую форму, а также гражданин, занимающийся индивидуальной предпринимательской деятельностью без образования юридического лица либо любой гражданин, нанимающий на работу другого гражданина.

Работодатель должен обладать трудовой (работодательской) правосубъектностью. Она приобретается с момента государственной регистрации организации в качестве юридического лица или гражданина в качестве индивидуального предпринимателя. Регистрация работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, осуществляется посредством государственной регистрации заключенного им трудового договора с работником.

Работодательская правосубъектность определяется двумя критериями: оперативным (организационным) и имущественным[[3]](#footnote-3). Оперативный критерий характеризует способность работодателя к осуществлению приема, расстановки и увольнения работников, надлежащей организации их труда, обеспечению мер социальной защиты, соблюдению трудовых прав работников и т.д. Имущественный критерий определяет способность работодателя регулярно оплачивать труд работников, производить им другие выплаты, предоставлять льготы, связанные с материальным обеспечением.

Работодатель должен быть индивидуализирован в системе общественных отношений по применению наемного труда, и в первую очередь с помощью наименования (для юридического лица) или имени (для физического лица).

Заключение

Действующий Трудовой кодекс РФ, определяющий основы трудового права в нашей стране, обозначил границы в развитии трудового регулирования труда в Российской Федерации, создал необходимые предпосылки для развития нашего законодательства в русле общемировых ценностей, формирования цивилизованного рынка труда. Игнорирование необходимости дальнейшей модернизации правового регулирования труда чревато усилением отставания России от наиболее развитых в экономическом отношении стран и, в частности, ослаблением конкурентоспособности наших товаропроизводителей на мировом рынке, что становится особенно актуальным в связи с предстоящим вступлением Российской Федерации во Всемирную Торговую Организацию. Сегодня социальные гарантии, защита трудящихся от производственных рисков, социальная ответственность бизнеса – все это необходимые условия нормально развивающейся экономики, цивилизованного рынка труда. Отказ государства от поддержки на должном уровне социальных противовесов эксплуатации, ограничивающих эгоизм капитала и произвол работодателей, - это не решение проблемы повышения конкурентоспособности национальных экономик. Кроме того, это создает угрозу возникновения социальных катаклизмов. Если в российском трудовом праве будет успешно решена проблема оптимального соотношения двух главных функций трудового права – защитной и производственной в их современном понимании, - то можно ожидать появления нового импульса в развитии трудового права на постиндустриальной основе с обеспечением как максимальной выгода для работников и работодателей, так и улучшения благополучия всей страны в целом.[[4]](#footnote-4)

Литература

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Российская газета» от 31 декабря 2001 г. № 256

Голенко Е.Н. Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала). – М.: «За права военнослужащих», 2004. – Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант»

Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – ЗАО Юстицинформ, 2005.

Трудовое право Российской Федерации. Учебник. Под ред. А.К. Исаева. – 3-е изд., стер. – М.: Омега-Л. 2006.

1. Глава 13 ТК РФ [↑](#footnote-ref-1)
2. Согласно ст. 19 Закона РФ «Об образовании» основное общее образование является обязательным. Указанное требование применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста пятнадцати лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее. По согласию родителей (законных представителей) и органа местного самоуправления образованием обучающийся, достигший возраста пятнадцати лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования. [↑](#footnote-ref-2)
3. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред А.Д. Зайкин. – М.: 1998. – С. 98. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право Российской Федерации. Учебник. Под ред. А.К. Исаева. – 3-е изд., стер. – М.: 2006, стр.4. [↑](#footnote-ref-4)