Оглавление

Введение 2

1 Понятие и стороны трудового отношения 4

1.1 Понятие трудового отношения 4

1.2 Стороны трудового от ношения 9

1.3 Виды трудовых правоотношений 12

2 Работник как субъект трудового правоотношения 14

3 Основные права и обязанности работника по действующему законодательству 21

Заключение 25

4 Задача**………………………………….…………………………...27**

Список литературы 28

ВВЕДЕНИЕ

Теории трудового правоотношения в науке российского трудового права уделено значительное внимание.[[1]](#footnote-1) Но в период переходной экономики данная теория требует определенных уточнений и пересмотра отдельных положений с учетом поступательного реформирования российского законодательства.

Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах, тем не менее большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда. Первые попытки регулирования общественных отношений в сфере наемного труда были - предприняты в XIX веке, в эпоху промышленных революций. К обществу и государству того времени пришло понимание необходимости защищать лиц наемного труда от чрезмерной эксплуатации. Цель была ясна — создать минимум условий для нормального воспроизводства рабочей силы и сохранения здоровья нации. Тогда и возникли первые нормативные акты, регулирующие вопросы продолжительности рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, социального обеспечения.

Трудовые права граждан РФ, в первую очередь, регламентированы Конституцией РФ. Права и обязанности работника более конкретизированы в ст.21 Трудового кодекса РФ (ТК РФ). В рыночной экономике реально трудятся люди, имеющие различный правовой статус. Наемные работники готовы выполнять ту или иную трудовую функцию, работая в нормальных условиях, получая достойную заработную плату, но при этом не беря на себя риск предпринимательской деятельности и не неся ответственности за ее результаты. Это удел собственников и иных участников предпринимательской деятельности.

В свете остроты проблемы актуальность темы трудового правоотношения как стержневого элемента всей системы трудового права сомнений не вызывает.

Целью нашей работы является изучение прав и обязанностей работников.

Для достижения цели нами ставились следующие задачи:

Для достижения данной цели необходимо выполнить следующие задачи: изучить понятие и стороны трудового отношения, рассмотреть работника как субъекта данных отношений, исследовать основные права и обязанности работника по действующему трудовому законодательству.

# 1 Понятие и стороны трудового отношения

## 1.1 Понятие трудового отношения

Из теории трудового права следует[[2]](#footnote-2), что ***содержание правоотношения*, и в частности трудового правоотношения, представляет собой единство его свойств и связей**. Участники трудового правоотношения связаны субъективными правами и обязанностями, определенное сочетание которых раскрывает его *юридическое содержание*. Принято также определять и *материальное содержание* трудового правоотношения - это само поведение, деятельность субъектов, действия, которые они совершают[[3]](#footnote-3). То есть общественное трудовое отношение приобретает юридическую форму (становится трудовым правоотношением), после того как его участники превратились в субъектов возникшего правоотношения, наделенных субъективными правами и обязанностями.

полно статье 15 КЗоТ (включая редакцию Федерального закона “О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РФ” от 6 мая 1998 г. № 69-ФЗ) соответствует ниже приведенное определение понятия трудового правоотношения[[4]](#footnote-4):

***Трудовое правоотношение - это добровольная юридическая связь работника с работодателем по поводу его труда, по которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию (по оговоренной специальности, квалификации, должности) на данном производстве с подчинением его внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его по трудовому вкладу и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.***

Трудовое отношение — это базовое отношение трудового права, которое определяет само название данной отрасли и является предметом изучения целого комплекса социально-экономических и иных естественных и технических наук, связанных с изучением человека и его потенциальных возможностей во всех сферах деятельности (наука, образование, техника, производство, экономика и др.). Трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права.

«Трудовые отношения (речь идет, разумеется, об общественно - трудовых отношениях), поскольку они выражаются в отношения волевых и поскольку они служат в государственно-организационном классовом обществе непосредственным предметом правового регулирования, принимают форму правоотношения». [[5]](#footnote-5)

Анализ работ6[[6]](#footnote-6) показывает, что характерные признаки трудового правоотношения, отграничивающие его от гражданско-правовых отношений, определяются в целом различием самих предметов трудовой и гражданской отрасли права. Если предметом трудовых отношений служит процесс труда, живой труд, то предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является овеществленный труд, продукт труда (его результат). Исходя из этого понимания и выделяются следующие, специфические (в сравнении с гражданско-правовыми отношениями) особенности трудового правоотношения:

**1.** *Личный характер прав и обязанностей работника*, который обязан только своим трудом участвовать в производственной или иной деятельности работодателя. У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручить свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в Законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.). 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* (отдельные) 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. Иначе говоря, если предметом трудовых отношений служит процесс труда (живой труд), то предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является овеществленный труд, продукт труда (его результат).

**3.** Специфика трудовых отношений состоит еще и в том, что выполнение *трудовой функции осуществляется в условиях общего* (кооперированного) *труда*, что обусловливает *необходимость подчинения* субъектов трудового правоотношения *правилам внутреннего трудового распорядка*, установленным работодателем. Выполнение трудовой функции и связанное с этим подчинение внутреннему трудовому распорядку означает *включение* граждан *в состав работающих* (трудовой коллектив) организации. Все эти названные здесь особенности и составляющие характерные признаки труда гражданина в качестве работника в отличие от субъекта гражданско-правового отношения. Общеизвестно, что единое и сложное трудовое правоотношение сочетает как координационные, так и субординационные элементы, где свобода труда сочетается с подчинением внутреннему трудовому 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 (организации) 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, выполнение конкретного поручения или услуги как при гражданско-правовом отношении.

**5.** Характерной особенностью трудового правоотношения является также *право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций* с соблюдением установленного порядка. При этом на работодателя возложена обязанность предупреждения об увольнении по его инициативе работника в установленных случаях и выплата выходного пособия в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

**6.** *Защита прав работников.* Она обеспечивается такими основополагающие отраслевыми принципами трудового права, закрепленными в законодательных актах, как: правом работников создавать профсоюзы для защиты своих прав; правом работников и их представителей (прежде всего профсоюзов) на участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров и соглашений, то есть на установление и регулирование условий и оплаты труда; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

В ТК РФ предпринята попытка решения этой проблемы в разделе I «Общие положения», включающем специальную главу 2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений» Включение данной главы в ТК РФ — одна из важнейших новаций, характеризующая новый этап в кодификации российского трудового права Отличительной чертой данного этапа является стремление законодательно закрепить все основные понятия (категории) трудового права в четких формулировках, раскрывающих их сущность и юридическое содержание. Во всех прежних кодексах законов о труде (1918, 1922, 1971 гг., а также КЗоТ РФ в ред. от 25 сентября 1992 г.) обычно отмечалось, что они регулируют трудовые отношения, но содержание этого понятия не определялось. Так, ст. 1 КЗоТ РСФСР 1971 г. устанавливала, что он «регулирует трудовые отношения всех рабочих и служащих», даже не указывая при этом, кто является другой стороной этих отношений.

## 1.2 Стороны трудового от ношения

Конституцией Российской Федерации (ст. 37) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Отсюда следует, что всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека и связан с использованием им своих способностей к труду (рабочей силы). Только он сам вправе распоряжаться этими способностями и реализовать их, а трудовые обязанности нельзя осуществлять через представителей и необходимо выполнять самому. То есть физическое лицо является правоспособным и дееспособным одновременно. Это единство определяется понятием “трудовая праводееспособность”, или “трудовая правосубъектность”. ***Трудовая правосубъектность - это единая способность физического лица быть субъектом трудового правоотношения*** (а также некоторых иных связанных с ним правоотношений).

 ТК РФ дает достаточно полное и содержательное определение данного понятия: «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором» (ст. 15).

В этом определении четко названы стороны трудового отношения (работник и работодатель), их основные обязанности, которым корреспондируют соответствующие права другой стороны. Итак, сторонами (субъектами) трудового правоотношения являются, с одной стороны, работник, а с другой работодатель.

Обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у указанных субъектов трудовой праводееспособности (трудовой правосубъектности). Рассмотрим это понятие более подробно.

Субъекты трудовых правоотношений – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для субъектов необходимо наличие трудовой правоспособности, т.е. признаваемое трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т.е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности. Эти два свойства в трудовом праве не разделимы в отличие, например, от гражданского права, где они могут не совпадать.

В трудовом правоотношении гражданин обладает единой трудовой праводееспособностью и деликтоспособностью (способностью отвечать за трудовые правонарушения). Это объясняется тем, что каждый обладающий способностью трудиться, должен ее осуществлять своими личными волевыми действиями. Нельзя исполнять трудовые обязанности при помощи других лиц. "Трудовая правосубъектность – это правовая категория, выражающая способность граждан быть субъектами трудовых правоотношений, приобретать своими действиями права и принимать на себя обязанности, связанные с вступлением в эти правоотношения"[[7]](#footnote-7). Трудовая правосубъектность необходима, чтобы данное лицо могло быть субъектом трудового правоотношения.

Чтобы стать субъектом трудового правоотношения, надо иметь трудовую правосубъектность не только гражданину, но и другим участникам трудовых отношений.

Субъектами трудовых отношений могут быть:

1) граждане (работники), в том числе граждане иностранных государств;

2) работодатели (предприятия, учреждения, организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели);

3) трудовые коллективы работников;

4) профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;

5) социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и республиканском (в составе РФ) уровнях в лице представителей соответствующих объединений профсоюзов (от работников), от объединений работодателей и от исполнительных органов власти;

6) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством;

7) вторым субъектом трудового правоотношения (работодателем) может быть и гражданин и общественная организация, принимающая в аппарат своего органа работника.[[8]](#footnote-8)

Когда предприятие зарегистрировано как имеющее право приема и увольнения и у него есть фонд оплаты труда, с этого момента возникает у него трудовая правосубъектность. Для учреждения моментом возникновения трудовой правосубъектности является утверждение штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда.

## Виды трудовых правоотношений

Виды трудовых правоотношений зависят от вида соответствующих трудовых отношений и от вида трудового договора, лежащего в основе возникновения и существования этого правоотношения.

Видов трудовых правоотношений столько, сколько видов трудовых договоров. Поэтому на одном и том же производстве возможны разные виды трудовых правоотношений, так как возможны разные виды трудовых договоров (срочные, с неопределенным сроком, для определенной работы и их разновидности).

Понятие трудового правоотношения всегда едино по его субъектам, содержанию, основаниям возникновения и прекращения. Но в науке трудового права есть и иная точка зрения, что нет единого трудового правоотношения, что в реальной жизни оно выступает как соединение многих различных правоотношений (по оплате, трудовой дисциплине, об охране труда и т.д.). Эта точка зрения по существу приравнивает отдельные правомочия в реально существующем едином трудовом правоотношении при его едином содержании к единым самостоятельным правоотношениям. Но правомочие по правоотношению и самостоятельное правоотношение – это две различные категории права и нельзя их приравнивать друг к другу.[[9]](#footnote-9)

Самостоятельность каждого правоотношения, в том числе и трудового, различается по трем его критериям:

1) по единым субъектам данного правоотношения, в "коллективном" трудовом правоотношении иные субъекты, чем в индивидуальном;

2) по характеру основных прав и обязанностей субъектов правоотношения, т.е. по содержанию этого правоотношения. И этот критерий не подходит к их единому индивидуальному коллективному трудовому правоотношению, так как в них разное содержание и оно по этому не может быть единым трудовым правоотношением;

3) по основаниям возникновения и прекращения. И этот третий критерий самостоятельности правоотношения не приемлем для единого индивидуально-коллективного правоотношения, поскольку в них разные основания возникновения и прекращения. При этом если в индивидуальном трудовом правоотношении предметом его всегда является всегда сам процесс труда работника с определенными его условиями, то он не является предметом "коллективного трудового правоотношения". В правоотношении трудового коллектива главный предмет – это организационно-управленческие вопросы по управлению предприятием и трудом. Поэтому нельзя различные субъекты, разное содержание и разные основания возникновения двух самостоятельных правоотношений сливать в одно единое трудовое правоотношение, деля его на индивидуальное и коллективное.

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

1. по включению работника при трудовом правоотношении в данный трудовой коллектив, чего нет при гражданском правоотношении, связанном с трудом;

2. по предмету правоотношения;

3. по подчинению работника правилам внутреннего трудового распорядка данного производства при трудовом правоотношении и ответственности за их нарушение, чего нет при гражданском правоотношении;

4. на ком лежит обязанность организации и охраны труда работника. В трудовом правоотношении – на администрации, а в гражданском сам гражданин организует свой труд и его охрану. Практика идет по тому пути, что 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.[[10]](#footnote-10)

**2 Работник как субъект трудового правоотношения**

Граждане обладают равной трудовой правосубъектоностью, Согласно Конституции РФ они свободны в реализации трудовых прав и должны быть свободны от дискриминации в сфере труда. Законодательством о труде запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. 2 ст. 16 КЗоТ). Отказ в приеме на работу по дискриминационным мотивам может быть обжалован в суд. В случае признания факта дискриминации доказанным суд выносит решение о ее устранении и возмещении лицу, которое было подвергнуто дискриминации, материального и морального ущерба.

В отличие от прежнего КЗоТ РФ, в котором стороны трудовых отношений только лишь были обозначены, ТК РФ определяет их именно как стороны любых трудовых отношений, независимо от оснований возникновения таких отношений: «Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» (ст. 20 ТК РФ).

Общеизвестно, что субъект права – это лицо, признанное по закону способным вступить в правоотношение и приобретать права и обязанности.

В международном пакте о гражданских и политических правах (1966г) записано: «каждый человек, где бы он ни находился, имеет право на признание его право субъективности (ст. 16)». Данное положение закреплено так же во Всеобщей декларации прав человека 1948г (ст. 61)».[[11]](#footnote-11)

Правоспособность представляет собой длящиеся отношения между лицом и государством, отношение определяющие позицию лица в его взаимоотношениях с другими лицами. Она означает потенциальную возможность для ее обладателя, при наличии предусматриваемых гипотезами юридических норм, обстоятельств (юридических фактов), требовать известного поведения от других лиц.

Единство правоспособности и дееспособности определяется понятием «трудовая правоспособность» или «трудовая правосубъектность».

Таким образом, трудовая правосубъектность – это единая способность физического лица быть субъектом трудового правоотношения.

В отличие от гражданской правосубъектности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность приурочена законом к достижению определенного возраста, а именно – 15 лет. Возрастной критерий трудовой правосубъектности связан с тем, что с этого времени человек становится способным к систематическому труду, что и закреплено в законе. Исходя из тех физиологических особенностей, которые свойственны организму подростка, лицам не достигшим 18 летнего возраста, запрещена работа во вредных и опасных условиях, для них установлены льготы в области охраны их труда, а в трудовых правоотношениях они приравниваются к совершеннолетним работникам.

«Наряду с возрастом трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, связанным с фактической способностью человека к труду (трудоспособность)».[[12]](#footnote-12)

Обычно трудоспособность рассматривается как физические и психические способности к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность.

Ограничение трудовой правосубъектности могут иметь место в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства на основе закона. Конституцией РФ предусматривается право только гражданам РФ принимать участие в управление делами государства (ст. 32), право участвовать в отправлении правосудия (ст. 119).

При осуществлении трудовой правосубъектности учитываются и конкретные возможности физического лица для замещения должностей или выполнения работ повышенной категории сложности. В таких случаях требуется наличие специальной подготовки лица и его квалификация, подтвержденные специальными дипломами, удостоверениями, иными документами, свидетельствующие о его способности выполнять тот или иной вид труда.

Правовое положение физического лица в сфере отношений регулируемых нормами трудового права, определяется основными правами, свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37) КЗоТ РФ (ст. 2), иных нормативных актах. Совокупность этих основных прав, свобод и обязанностей наряду с трудовой правосубъектностью составляют содержание отраслевого правового статуса, называемого также «трудовым статусом».

Указание права и обязанности в отличии от иных, принято именовать «статутными»: они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений с возникновением трудового правоотношения правовой статус физического лица как бы сливается с правовым статусом субъекта данного правоотношения - работником.

Термины работник и работодатель относятся к числу понятий требующих законодательного определения.

В КЗоТе используется термин работник, но нет исходной основы, которая обозначала его как участника трудового договора и возникающих на его основе отношений.

Работник – лицо, состоящим в трудовом отношении с работодателем на основании заключенного трудового договора и непосредственного выполняющее трудовую функцию.[[13]](#footnote-13)

Только у работника возникает трудовое отношение с работодателем на основании заключенного трудового договора, которым обусловлена его трудовая функция. Затем, выполнение последней осуществляется им непосредственно и в условиях совместного трудового процесса, требующего подчинению работников внутреннего трудовой функции и подчинение внутреннему трудовому распорядку означает включение гражданина в состав работающих данной организации и превращение его в работника.

Все названные особенности и составляют характерные признаки труда гражданина в качестве работника». Недостаточная разработка понятия работник в качестве самостоятельной правовой категории приводит к тому, что к работникам как субъектам трудового правоотношения нередко относят только лиц так называемого наемного труда. В том время из числа работников исключают работающих в различных хозяйственных товариществах, обществах – лиц, связанных с данными организациями отношениями участия или членства. Это позволяет, в свою очередь, сделать вывод, что на них распространяется трудовое право. Это совершенно необоснованно. В ст. 1 КЗоТ установлено, что трудовое законодательство регулирует трудовые отношения всех работников независимо от сферы приложения их труда. Выделение указанных лиц из общего числа работников объясняется координальными изменениями в отношении собственности, развитием многоукладной экономики. Эти перемены заложили основу для появления в Российской Федерации нового и достаточно своеобразного субъекта труда – работника организации, одновременно связанного с этой организацией участием или членством.

«Наемный труд» отличается от самостоятельного труда, при котором отдельный производитель является одновременно и владельцем средств и орудий труда и организатором производства и, обладая рабочей силой, ею распоряжается. Иной характер наемного труда гражданина (работника) основан на том что он обладает рабочей силой, но не владеет средствами и орудиями труда, а следовательно, лишен и роли организатора производства.[[14]](#footnote-14)

Основными экономическими признаками наемного труда являются:

Выполнение работы по трудовому договору с нанимателем (работодателем), при условии представления работников исключительно своей рабочей силы, а именно:

а) неприменением работником, в сою очередь, наемного труда

б) использование орудий, средств, труда, сырья, материалов и т.д., принадлежащих нанимателю. В трудовом правоотношении на работодателя возлагается обязанность выдачи компенсации работнику в случае использования последним собственных предметов или средств труда

в) при условии извлечении работником дохода от работы исключительно из своей силы, что обуславливает оплату труда работника согласно выполняемой им работы за фактически отработанное рабочее время

Работа, какой – бы кратковременной она не была, должна выполнятся работником по определенной специальности, квалификации или должности на отдельного нанимателя (работодателя)

Итак, в трудовое отношение, возникающее на основании трудового договора, работник вступает в связи с применением своих способностей в труде, а работодатель использует чужой труд, то есть способность к труду работника, оплачивая его работу. При этом работник непременно должен лично выполнять трудовую функцию под руководством работодателя, соблюдая установленный внутренний распорядок, а работодатель обязан оплачивать труд и создавать работнику благоприятные условия труда, обеспечивая его предметами и средствами труда.[[15]](#footnote-15)

Исходя из этого, можно допустить, что лица наемного труда и есть наемные работники. Это должно было бы их ограничить как тех, кто связан с юридическим лицом отношением членства или участия и трудится в данной организации.

Необходимо обратить внимание на то, что трудовое общество выявляет зависимость работника от работодателя, который имеет дисциплинарную и директорскую власть, хотя и не над личностью работника, но над способом выполнения им работы. Поэтому работник выполняет трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, под руководством и контролем работодателя.

Все это не позволяет считать лиц, связанных с организацией не только членством, или участием, но и выполнением трудовой функции полностью свободными, подобно подрядчику или исполнителю договора по оказании услуг (самостоятельный труд). Для всех лиц, выполняющих трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, на основании которого они вступили в трудовое правоотношение, то есть для работников, в регулировании их труда остается незыблемым соотношение КЗоТ РФ. Условия договоров о труде, ухудшение положения работников по сравнению с законодательством о труде, является недействительными (ч 1 ст. 5 КЗоТ). Не имеет значения, где трудится работник, в организации юридическое лицо любой организационно – правовой формы или у индивидуального предпринимателя, и связан ли он с этой организацией одновременно отношение участия в ней. Всем работникам гарантируется установленные законом на минимальном уровне их трудовые права и социальные обязанности. Этот уровень не может быть снижен никакими договорами о труде. В противном случае условия таких договоров будут недействительными как ухудшающие положение работников по сравнению с законом о труде. Кодекс законов о труде регулирует трудовые отношения всех работников. Поскольку правовая основа для выделения наемных работников отсутствует, представляется целесообразно вслед за законодателем использовать единый термин работники.

**3 Основные права и обязанности работника по действующему законодательству**

 Важным новшеством в гл. 1 ТК РФ является то, что в ней впервые приводится очень подробный перечень основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений — работника и работодателя. Это дает возможность более точно и справедливо решать на практике многочисленные споры по поводу нарушения трудовых прав, неисполнения либо ненадлежащего исполнения обязанностей сторонами трудовых отношений.

При этом следует иметь в виду, что основные права и обязанности работника и работодателя, установленные ст. 21 и 22 ТК РФ, являются общими для всех сторон любого трудового отношения.

Вместе с тем имеющийся перечень основных прав и обязанностей работников и работодателей отнюдь не исключает возможности установления дополнительных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных как ТК РФ, так и иными федеральными законами и законами субъектов Федерации. Важно, чтобы при этом не снижался уровень прав и гарантий, установленных ТК РФ. В частности, дополнительные права и обязанности для сторон трудовых отношений установлены непосредственно в разд. XII ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Дополнительные права могут быть установлены и в порядке договорного регулирования путем их закрепления в правовых актах социального партнерства (коллективном договоре, соглашении).

В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, конкретные права и обязанности сторон могут быть уточнены трудовым договором. Так, в трудовом договоре, заключаемом работником с работодателем — физическим лицом, могут быть определены сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат, не снижающие уровень основных прав, установленных ТК РФ.[[16]](#footnote-16)

3.2 Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.[[17]](#footnote-17)

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Анализ содержания основных прав и обязанностей работника и работодателя, установленных ст. 21 и 22 ТК РФ, показывает, что у работников численно преобладают права, тогда как у работодателей — обязанности. Это, на наш взгляд, обеспечивает сбалансированность интересов сторон, поскольку работодатель является в экономическом и социальном отношении более сильной стороной и в силу этого должен иметь более широкий круг обязанностей перед работником, чтобы обеспечить реализацию прав работника и иметь меньше возможностей для злоупотребления своими правами.

# Заключение

Итак, трудовое отношение — это базовое отношение трудового права, которое определяет само название данной отрасли и является предметом изучения целого комплекса социально-экономических и иных естественных и технических наук, связанных с изучением человека и его потенциальных возможностей во всех сферах деятельности (наука, образование, техника, производство, экономика и др.).

ТК РФ дает достаточно полное и содержательное определение данного понятия: «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

В этом определении четко названы стороны трудового отношения (работник и работодатель), их основные обязанности, которым корреспондируют соответствующие права другой стороны:

1) обязанность работника — личное выполнение определенной работы (трудовой функции) с подчинением внутреннему трудовому распорядку; его основное право — на плату за выполненную им работу, что характеризует возмездный характер этого отношения.

2) обязанность работодателя — обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, соглашением, коллективным договором и трудовым договором; его основное право — требовать от работника личного выполнения определенной работы (трудовой функции).

**Задача**

Мастер одного из цехов машиностроительного завода пригласил на основе устной договоренности слесаря Михайлова для профилактического осмотра и ремонта нескольких станков. Выполнение этой работы заняло немногим больше месяца. Какой вид отношений возник у Михайлова с заводом? Распространяются ли на него нормы Трудового кодекса РФ об основных правах и обязанностях работника?

1. Какой вид отношений возник у Михайлова с заводом?

Ответ: У Михайлова с заводом возникли гражданско-правовые отношения. Из условий задачи следует, что не было письменных оформлений договоров работы (устные) для профилактического осмотра и ремонта . В ст. 56 ТК РФ указанно: «**Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции…**»**,** сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Понятие договора в ст. 420 ГК РФ сказано: **«..соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей…»**

Предметом договора является сам труд работника, причем одна сторона в договоре обязуется предоставить другой стороне работу по обусловленной трудовой функции и выполнение отдельного задания , при этом договорные отношения не прекращаются. В гражданско-правовом же договоре предметом является результат труда. В этом случае речь о конечном результате труда (ремонт).

Все приведенное выше говорит о том, что между заводом и слесарем возникли гражданско-правовые отношения.

1. Распространяются ли на Михайлова нормы Трудового кодекса РФ об основных правах и обязанностях работника?

Учитывая, что между Михайловым и заводом возникли гражданско-правовые отношения, то нормы ТК РФ распространятся не будут, учитывая ст. 11 Трудового кодекса РФ (действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права). Отношения будут регулироваться гражданским кодексом.

# Список литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Рос. газ. - 1993. - 25 дек. - № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 - ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1).
3. ФЗ от 17.07.99 «О занятости населения в Российской Федерации» N 175-ФЗ.
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Феникс, 1998.- 275 с.
5. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права / С.Ю. Головина // Государство и право. - 2001. - № 8. - с.82-89.

 6. Матузов Н.И., Малько А.В. – Теория государства и права – М.: Владос, 2000.

* 1. Зайкин А.Д. Российское трудовое право. - М.: Лига, 1997.
	2. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003.
	3. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебное пособие. -М.: Изд-во РОУ, 1995.

10. Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства - на стадии завершения / Ю.П. Орловский // Журнал российского права. - 2001. - №10. с.52 - 63.

1. Панина А.Б. Трудовое право: Вопросы и ответы. М.: Новый Юрист, 1998.
2. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. –М.: Юрист, 1995. – 448с.
1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение - М., 1948. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1977. Карпушин М.Л. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1958; и др. [↑](#footnote-ref-1)
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение - М., 1998. [↑](#footnote-ref-2)
3. Панина А.Б. Трудовое право: Вопросы и ответы. М.: Новый Юрист, 1998. С. 33, 48-49; Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 104-105. [↑](#footnote-ref-3)
4. Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997. С. 82. [↑](#footnote-ref-4)
5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Феникс, 1998. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Российское трудовое право / Под. ред. А.Д. Зайкина. М.: Норма, 1997; Каминская М.С. О некоторых проблемах, возникающих при регулировании трудовых отношений // Трудовое право. 1998. № 3. С. 70-74; и др. [↑](#footnote-ref-6)
7. 6 Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебное пособие. -М.: Изд-во РОУ, 1995. [↑](#footnote-ref-7)
8. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. [↑](#footnote-ref-8)
9. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права / С.Ю. Головина // Государство и право. - 2001. - № 8. - с.82-89. [↑](#footnote-ref-9)
10. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. [↑](#footnote-ref-10)
11. Матузов Н.И., Малько А.В. – Теория государства и права – М.: Владос, 2000. [↑](#footnote-ref-11)
12. Зайкин А.Д. Российское трудовое право. - М.: Лига, 1997. [↑](#footnote-ref-12)
13. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права / С.Ю. Головина // Государство и право. - 2001. - № 8. - с.82-89. [↑](#footnote-ref-13)
14. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права / С.Ю. Головина // Государство и право. - 2001. - № 8. - с.82-89. [↑](#footnote-ref-14)
15. Зайкин А.Д. Российское трудовое право. - М.: Лига, 1997. [↑](#footnote-ref-15)
16. Лыгин Р.Н. Новый Трудовой кодекс, как отразить потребности времени? / Л.Н. Рыгин // Журнал российского права. - 2002. - № 12. - с. 55 - 59. [↑](#footnote-ref-16)
17. Лыгин Р.Н. Новый Трудовой кодекс, как отразить потребности времени? / Л.Н. Рыгин // Журнал российского права. - 2002. - № 12. - с. 55 - 59. [↑](#footnote-ref-17)