**Содержание:**

ВВЕДЕНИЕ. 2

1. ПОНЯТИЕ И СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА. 3

2. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ. 6

2.1. Понятие трудового правоотношения. 6

2.2. Содержание трудового правоотношения. 8

2.3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. 12

3. ПРАВООТНОШЕНИЯ, ТЕСНО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ (ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ). 17

3.1. Организационно-управленческие отношения в сфере труда. 17

3.2. Социально-экономические отношения в сфере трудового права. 18

3.3. Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации непосредственно на предприятиях. 19

3.4. Отношения по трудоустройству. 20

3.5. Отношения ответственности сторон трудового договора. 23

3.6. Отношения по рассмотрению трудовых споров. 24

3.7. Отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. 26

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ: 30

# ВВЕДЕНИЕ.

В курсовой работе мы рассмотрим тему – «Правоотношения в сфере трудового права».

Как известно вне правоотношений общественные связи не существуют. Нормы морали, обычаи могут лишь дополнять правовое регулирование, основная же форма существования рассматриваемых отношений – правовая. Содержание одних правовых норм, рассматриваемых вне правоотношения, не дает полного представления о правовом регулировании. Только правоотношения являют собой реальную модель воздействия норм на общественные отношения, связывая все их элементы. При этом важно помнить, что основаниями возникновения, изменения и прекращения всех правоотношений являются юридические факты. Более четкими, привязанными к определенным юридическим фактам предстает в правоотношении и его содержание. Именно юридический характер этих отношений дает возможность сторонам требовать друг от друга должного поведения в процессе реализации субъективных прав, опираясь в необходимых случаях на аппарат государственного принуждения.

В условиях перехода к рынку меняется содержание правовых норм, меняются характер и содержание правоотношений. Только рассмотрение их в совокупности с их составными частями (элементами) может дать полное представление о содержании правового регулирования.

Таким образом, понятие «правоотношения» занимает не последнее место в сфере трудового права и данная тема представляет определенный интерес для рассмотрения.

# ПОНЯТИЕ И СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА.

Правоотношения в сфере трудового права – это регулируемые трудовым правом трудовые и производные от них (тесно связанные с трудовыми) общественные отношения.

Ведущее место среди общественных отношений, регулируемым трудовым правом, занимают трудовые. Однако и производные от трудовых (тесно с ними связанные) также имеют важное значение. Например, от того, как будет составлен трудовой договор или иное соглашение социального характера, будет зависеть и содержание трудового правоотношения. Для обеспечения здоровья работника, исключения опасных и вредных условий труда необходимо оптимальное регулирование соответствующими нормами отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Вместе с тем указанная связь не означает, что все эти отношения существуют одновременно и обязательно. Для большинства из них это утверждение безусловно, другие могут возникнуть лишь при наличии соответствующих юридических фактов и, следовательно, могут и невозникнуть (например, правоотношения по ответственности, по рассмотрению трудовых споров).

Значительная часть рассматриваемых отношений носит длящийся во времени характер (лишь отношения ответственности, если они не привели к спору, могут реализоваться сразу и прекратить свое существование). Кроме того, появление их может быть разорвано во времени. Последнее учитывается при классификации отношений,, связанных с трудовыми. Так, среди них, как уже отмечалось, есть  *предшествующие* возникновению трудовых, *сопутствующие*  им и *вытекающие* из трудовых, приходящие им на смену. В первую группу входят, например, правоотношения по трудоустройству, во вторую – организационно-управленческие и социально-экономические, возникающие на основе генеральных, региональных, отраслевых, профессиональных и территориальных соглашений, в третью – правоотношения по рассмотрению трудовых споров. Практически все они носят регулятивный характер, и лишь правоотношения ответственности и некоторые из правоотношений по рассмотрению трудовых споров являются охранительными, которые возникают из фактов правонарушений.

Таким образом, нужно подчеркнуть, что все указанные отношения вне связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения и существуют постольку, поскольку трудовые отношения либо есть в настоящее время, либо имелись в прошлом, либо будут существовать в будущем.

Итак, в результате воздействия трудового права на эти общественные отношения, составляющие его предмет, складывается реальная система правоотношений, характеризующаяся определенным единством. В настоящее время она включает в себя правоотношения: трудовые; организационно-управленческие; социально-экономические; по трудоустройству; по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников непосредственно на производстве; ответственности сторон трудового правоотношения; по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; по рассмотрению трудовых споров.

Все они возникают в связи с трудом работников, но различаются по основаниям возникновения (изменения и прекращения), содержанию прав и обязанностей.

Состав субъектов трудового права может, как совпадать в названных правоотношениях, так и различаться.

# 2. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ.

# 2.1. Понятие трудового правоотношения.

Трудовое правоотношение представляет собой юридическое отношение по применению труда гражданина в качестве работника, заключившего трудовой договор на предприятии, в учреждении, организации. Работодателем может быть и физическое лицо. Статус работодателя урегулирован нормами трудового права. Стороны наделяются правомочиями и обязанностями, выполнение которых обеспечивается возможностью применения принудительной силы государства. Трудовое правоотношение характеризуется специфическим составом. Каждая его сторона имеет особые права и обязанности. Основанием его возникновения является трудовой договор (как единственный акт либо в сочетании с другими юридическими актами).

Такими образом, **трудовое правоотношение** можно определить как общественное отношение, урегулированное нормами трудового права, складывающееся между работником и работодателем (предприятием, учреждением, организацией, а также физическим лицом), в силу которого одна сторона (работник) обязана выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

С помощью указанных в определении признаков трудовое правоотношение можно отличить от других сходных (тоже связанных с трудом) правоотношений, например, от гражданских. Гражданские правоотношения возникают между теми же лицами, но в связи не с процессом труда, а только с его результатом. Вследствие этого обязанности субъектов в гражданских правоотношениях (по договору подряда, поручения, авторскому договору) носят иной характер, чем в трудовых. Здесь не регулируется ни мера, ни режим труда (в отличии от трудового договора), и исполнитель обязан лишь представить обусловленный договором результат труда.

По своей правовой природе трудовые правоотношения являются сложными. В отличие от простых они включают ряд правомочий и корреспондирующих им обязанностей и могут быть расчленены на отдельные простые, например на правоотношения по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха. В каждом из них отдельному правомочию субъекта соответствует обязанность другой стороны, например праву работника на заработную плату корреспондирует обязанность работодателя выплатить ее работнику.

# Содержание трудового правоотношения.

Содержание правового правоотношения составляют права и обязанности его субъектов (работников и работодателя). В отличие от основных (статусных) прав, составляющих содержание трудоправового статуса граждан, закрепленного в ст. 2 КЗоТ РФ, субъективные права и обязанности в правоотношении представляют собой реализацию основных прав и обязанностей, которые и конкретизируются в отдельных трудовых правоотношениях. Так, статусное право гражданина на отдых в конкретном правоотношении означает право на установление конкретной продолжительности рабочего времени конкретного режима работы – пятидневной или шестидневной рабочей недели и определенной продолжительности отпуска для данного работника.

Конкретизируются также и основные обязанности работника Положения ст. 2 КЗоТ РФ конкретизируются и детализируются в ст. 127 КЗоТ РФ, далее – в правилах внутреннего распорядка, должностных инструкциях (для служащих) и тарифно-квалификационных справочниках (для рабочих), а в некоторых отраслях – уставах о дисциплине. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются на предприятиях, в учреждениях. В них обычно включаются следующие обязанности работников:

работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять нормы выработки и нормированные производственные задания;

улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному производству работы (простой, авария) или затрудняющих его, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории предприятия (учреждения, организации);

соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

беречь собственность, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

вести себя достойно, соблюдать все правила общежития.

Еще более конкретный круг обязанностей (с учетом трудовой функции) устанавливается Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также техническими правилами и должностными инструкциями.

В содержание трудовых правоотношений наряду с субъективными правами и обязанностями рабочих входят права и обязанности организаций (предприятий, учреждений). При этом они корреспондируют друг другу, т.е. правам одного субъекта соответствуют обязанности другого и наоборот. Например, праву работника на создание здоровых и безопасных условий труда соответствует обязанность работодателя обеспечить эти условиям и т.д.

Вместе с тем администрация как орган предприятия, учреждения, организации должна выполнять и особые обязанности. В соответствии со ст. 129 КЗоТ РФ она обязана правильно организовывать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Кроме того, законодатель возлагает на администрацию еще и обязанности по обеспечению нормальных условий работы для выполнения норм выработки (ст. 108 КЗоТ РФ). Такими условиями считаются:

1. исправное состояние машин, станков, приспособлений;
2. своевременное обеспечение технической документацией;
3. надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;
4. своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;
5. безопасные и здоровые условия (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д.)

В уставах и положениях организаций, коллективных договорах и соглашениях, а также в трудовых договорах могут быть закреплены и иные обязанности администрации.

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

Обстоятельства с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение правоотношений, и в том числе трудовых, называются юридическими фактами (или основаниями их возникновения, изменения или прекращения). Так, основанием возникновения трудового правоотношения является обычно трудовой договор, двусторонний акт – соглашение одной стороны поступить на работу, а другой – принять этого работника.

Но могут быть случая, когда трудовое правоотношение возникает из сложного юридического акта (фактического состава), включающего, кроме трудового договора, еще и административно-правовой акт – акт органа государственного управления о направлении на работу, например, на основе квотирования (Рекомендации по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях, организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, утверждены постановлением Министерства труда РФ от 6 февраля 1995 г.)[[1]](#footnote-1)

В настоящее время решение вопроса о способе, которым поручается работа в должности руководителя организации), едприятия, учреждения), зависит, как правило, от формы собственности, на базе которой она создана. Так, в акционерных обществах трудовые отношения с единоличным исполнительным органом общества, а также с каждым из членов коллегиального исполнительного органа общества заключаются после избрания их общем собранием.[[2]](#footnote-2)

Но и в организации с государственной или муниципальной формой собственности специальными нормативными актами может устанавливаться конкурсный отбор работников, предполагающий их избрание на должность. Так, с лицом, избранным по конкурсу ученым советом в вузе, руководитель (ректор) от имени вуза (факультета) заключает трудовой договор при условии, что ранее был издан соответствующий приказ (акт управления) об утверждении решения совета и о конкурсном избрании лица. Таким образом, в фактический состав, порождающий трудовое правоотношение, входят следующие факты:

а) конкурс, завершаемый решением ученого совета об избрании претендента, т.е. акт избрания;

б) приказ руководителя об утверждении ученого совета, которому придана юридическая сила;

в) заключение трудового договора с избранным, в котором по соглашению сторон определяются условия работы.[[3]](#footnote-3)

Для замещения некоторых должностей государственной службы также установлен конкурсный отбор.

Поступлению на отдельные вакантные государственные должности государственной службы предшествует конкурс, проводимый соответствующей конкурсной (государственной) комиссией. По решению которой с лицом, избранной по конкурсу, заключается трудовой договор. Здесь также налицо решение конкурсной комиссии, акт назначения на должность на основании решения о конкурсе и трудовой договор.[[4]](#footnote-4)

Для некоторых руководящих работников государственных предприятий и учреждений, входящих в номенклатуру вышестоящего органа управления, установлен порядок утверждения в должности этим органом. Таким образом, и здесь трудовые правоотношения возникают из двух актов: трудового договора и административного трудового акта.

Юридические факты, с которыми связано изменение трудовых отношений, обязательно включают соглашение сторон, а точнее, если инициатива исходит от администрации, то в преобладающем большинстве случаев требуется согласие работника (исключение составляет лишь перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью и простоем). Если инициатива исходит от работника, то соответственно требуется согласие администрации, за исключением нескольких случаев, когда требования работника должны удовлетворяться, безусловно (для беременной женщины в соответствии с медицинским заключением, а также для женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, при невозможности выполнения прежней работы – ст. 164 КЗоТ РФ).

Основанием прекращения трудовых правоотношений может служить как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление каждой из них. Однако если для работника никаких юридических фактов не требуется), ключение составляет заключение договора на определенный срок), то для администрации установлен четкий перечень оснований, при наличии которых трудовые отношения могут быть прекращены. Основанием прекращения могут быть и отдельные юридические факты, когда инициатива расторжения принадлежит так называемому третьему лицу, не являющемуся стороной трудового правоотношения. Это призыв или поступление на военную службу, вынесение приговора судом, если уголовная санкция исключает возможность продолжения работы, и требования профсоюзного органа (не ниже районного уровня) в отношении некоторых руководящих работников с целью защиты интересов трудового коллектива данного предприятия или учреждения (п. 3, 7 ст. 29, ст. 37 КЗоТ РФ).

# 3. ПРАВООТНОШЕНИЯ, ТЕСНО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ (ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ).

# 3.1. Организационно-управленческие отношения в сфере труда.

Эти отношения складываются в процессе организации и управления трудом между администрацией предприятий, учреждений, организаций, с одной стороны, и трудовым коллективом (или органом, его представляющим) – с другой.

Содержание этих отношений существенно влияет на объем правомочий и обязанностей сторон основного трудового правоотношения, ибо определяет характер условий труда, организацию его оплаты и другие вопросы, затрагивающие интересы работников данного предприятия, учреждения, организации. Конкретным носителем соответствующих обязанностей в большинстве случаев выступает администрация, хотя и трудовой коллектив может принять на себя определенные обязанности – обычно они носят дополнительный характер по отношению к тем, что установлены законом (например, сокращение срока для выполнения производственных заданий и т.д.).

Правовым основанием (юридическим фактом) возникновения организационно-управленческих отношений наряду с нормативными актами, принятыми в централизованном порядке, является коллективный договор. Правовым основанием могут служить и другие локальные акты – правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании и др. Но в любом случае эти отношения являются «внутренними», так как возникают в рамках предприятий, учреждений, организаций.

Значение организационно-управленческих отношений, существующих наряду с трудовыми, в условиях перехода к рыночной экономике увеличивается, т.к. локальному регулированию в настоящее время отводится более важная роль, чем в прежние годы.

# 3.2. Социально-экономические отношения в сфере трудового права.

Кроме организационно-управленческих в предмет трудового права входят социально-экономические отношения. Первые, как было отмечено выше, тоже могут носить социально-экономический характер. Но они являются «внутренними».

Выделение социально-экономические отношения в особый вид трудовых отношений обусловлено тем, что они складываются между субъектами, находящимися за пределами предприятий, учреждений, организаций, и именно это определяет их содержание, служащее основой для локальных актов, что в свою очередь, предполагает их отдельное рассмотрение.

Эти отношения в качестве правовых появились сравнительно недавно в связи с закреплением в праве такого источника, каким являются указанные соглашения.[[5]](#footnote-5)

# 3.3. Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации непосредственно на предприятиях.

Эти отношения либо предшествуют возникновению трудовых, либо существуют одновременно с трудовыми. Их цель – подготовка квалифицированных рабочих посредством профессионального обучения на производстве (индивидуального или группового либо повышения квалификации). Содержание этих отношений – не только труд, а главным образом обучение по определенной специальности или квалификации в процессе труда, а также повышение профессионального мастерства.

Возникают рассматриваемые отношения на основе специального срочного договора, заключаемого либо между еще не работающим гражданином, либо работником, с одной стороны, и работодателем – с другой. Основанием их возникновения могут быть и особые условия, включенные в трудовой договор (контракт) о прохождении учебы и приобретении соответствующей профессии или повышения квалификации на предприятии. Эти условия (или отдельный договор об ученичестве), не могут не отразиться на содержании правоотношения, которое включает в связи с этим дополнительные права и обязанности, как для работника, так и для администрации.

После прохождения обучения ученик сдает квалификационные экзамены и становится участником трудовых отношений, заключая трудовой договор. Если же он уже состоял с предприятием в трудовых отношениях, то меняются условия трудового договора, его содержание.

# 3.4. Отношения по трудоустройству.

Отношения по трудоустройству возникают в связи с обращением граждан в органы по трудоустройству. Эти правовые отношения включают в себя следующие их разновидности:

а) отношения гражданина и органа по трудоустройству – службы занятости, которую гражданин просит подобрать ему подходящую работу;

б) отношения службы занятости и организации, в которую направляется трудоустраиваемый;

в) отношения между трудоустраиваемым и организацией, которая должна принять его на работу.

Возложение государством на службу занятости юридической обязанности устройства на работу в ярде случаев заменяется функцией выполнения ею посреднических услуг. В ст. 26 Закона о занятости населения сказано, что работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление службы занятости.[[6]](#footnote-6) Возможность непринятия на работу организацией направленного службой занятости превращает отношения между службой занятости и организацией из правовых в такие, где юридическая обязанность принять на работу заменяется возможностью усмотрения администрации, и отношение между службой занятости и организацией трансформируется. Правовая обязанность остается лишь в отношении определенной, прями указанной в законе категории лиц, особенно нуждающихся в социальной защите.

В ст. 13 Закона о занятости они перечислены. Это молодежь, одинокие и многодетные родители и некоторые другие. Места для них квотируются за счет средств местных. Органов власти, специально выделяемых на эти цели. Трудоустройство этих категорий граждан гарантируется обязательным принятием их на работу. В отношении остальных граждан гарантии выражаются в несколько опосредованной форме – в виде выплаты пособия по безработице в случае невозможного трудоустройства. Эти особого рода меры защиты также придают рассматриваемым отношениям правовой характер.

Принятое в развитие Закона о занятости населения постановление Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. утвердило Порядок регистрации безработных граждан. В нем с учетом складывающейся практики детализированы варианты правоотношений, возникающих между обратившимися в службу занятости и этими органами.[[7]](#footnote-7) В зависимости от намерения гражданина предусмотрено четыре различных вида регистрации:

Первичная регистрация безработных граждан, когда обратившийся рассчитывает только на получение необходимой информации по поводу трудоустройства;

Регистрация безработных в целях поиска работы, когда гражданин намерен получить направление от службы занятости в ту или иную организацию для устройства на подходящую работу;

Регистрация граждан в качестве безработных. Безработными признаются граждане, которые трудоспособные, но не имеют работы и заработка; зарегистрированы в целях получения подходящей работы; ищут работу и готовы приступить к ней; не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы;

Перерегистрация безработных граждан.

Порядок регистрации фиксирует и тех, кто не может быть признан безработным. Это, в частности, граждане, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы от двух ее вариантов.

Как видно, каждому виду регистрации соответствует определенная цель гражданина и его субъективное право требовать от службы занятости определенной услуги или гарантии, а служба занятости должна выполнить корреспондирующую этому праву обязанность.

# 3.5. Отношения ответственности сторон трудового договора.

ПРИ нарушении своих трудовых обязанностей субъекты трудового правоотношения могут нести дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность в зависимости от характера совершенного правонарушения. Административные и уголовно-правовые отношения возникают у них с соответствующими органами государства и являются предметом других отраслей права. Совершение же дисциплинарного проступка работником или имущественного правонарушения каждой из сторон трудового договора влечет за собой применение санкций, содержащихся в трудовом законодательстве. Это может быть причинение как ущерба имуществу предприятия, учреждения, организации, так и вреда здоровью работника или нарушение иных его имущественных интересов. Выделение этих отношений из трудовых в качестве самостоятельных и производных от них базируется на общем делении правоотношений на регулятивные и охранительные (ответственности), принятом в теории права. Охранительные возникают из факта правонарушения и потому в рамках регулятивного, каким является трудовое правоотношение, существовать не могут.

Таким образом, основанием возникновения всех этих правоотношений является совершение правонарушения одной из сторон трудового договора.

# 3.6. Отношения по рассмотрению трудовых споров.

Они возникают в связи с разрешением разногласий как между работником и работодателем (индивидуальные трудовые споры), так и между трудовым коллективом и администрацией как органом предприятия, учреждения, организации (коллективные трудовые споры) по поводу установления условий труда, а также применения норм трудового законодательства. Коллективные трудовые споры могут возникнуть и при заключении соглашений. Тогда спорящими сторонами соответственно становятся те субъекты, между которыми соглашение заключается.

Трудовые споры рассматриваются различными органами: КТС, судами, администрацией и соответствующим органом профсоюза, примирительной комиссией, посредником, выбранным по соглашению спорящих сторон, трудовым арбитражем. Сказанное не означает, что конфликтующие стороны могут выбрать любой из названных выше органов для обращения за разрешением конфликта. Законодатель связывает трудовые споры с определенным порядком (процедурой) их разрешения и соответственно устанавливает подведомственность отдельных споров тому или иному из перечисленных органов.

Также следует иметь ввиду, что нормами трудового права регулируются не все отношения по трудовым спорам. Часть их, касающаяся индивидуальных споров, входит в сферу гражданского процессуального права (между каждой из спорящих сторон и судебными органами). При этом подведомственность и порядок рассмотрения обусловлены именно видом и характером споров.

Поэтому мало сказать, что основанием возникновения соответствующих правоотношений по разрешению трудовых споров является сам трудовой спор, хотя это и правильно по существу. Нужно изучить классификацию Этих споров с учетом особенностей каждого из них, т.к. именно вид спора и его специфика – индивидуальный или коллективный, об установлении условий труда или отказе в приеме на работу – это тот конкретный юридический факт, от которого и зависят подведомственность и порядок разрешения данного спора.

# 3.7. Отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Для обеспечения всех основных трудовых прав граждан и, в частности права на здоровье и безопасные условия труда, создана целая система органов, которые осуществляют функции надзора и контроля за соблюдением корреспондирующих этим правам обязанностей работодателя.

Общий государственный надзор за соблюдением законодательства, и в том числе трудового, осуществляют органы прокуратуры. Кроме того, есть специализированные государственные органы, призванные осуществлять надзор за охраной труда. Это Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госатомнадзор. Между этими органами и работодателями в процессе осуществления надзорных функций образуются правовые отношения, которые имеют комплексный характер.

Часть их, возникающая в связи с совершением административных правонарушений и уголовных преступлений, соответственно регулируется нормами этих отраслей права. Отношения по проверке трудового законодательства, даче необходимых предписаний, а также связанные с осуществлением других полномочий, представляющих собой реализацию трудовой правосубъектности этих органов, составляют предмет трудового права.

Основами законодательства РФ об охране труда, принятыми 6 августа 1993 г., предусмотрено создание новой структуры – федерального органа надзора и контроля за охраной труда. Наряду с этим созданы и соответствующие органы в каждом из субъектов Федерации. В России это Федеральная инспекция труда при Министерстве труда РФ (Рострудинспекция) и подведомственные ей государственные инспекции труда и государственные инспекторы (правовые и по охране труда)[[8]](#footnote-8).

Как и с другими органами, осуществляющими государственный надзор, у инспекций труда с организациями также складываются правоотношения комплексного характера. Специфика этих правоотношений в том, что они возникают на основе односторонних юридических актов, как правило, административного характера.

Закреплен в Основах законодательства РФ об охране труда и общественный контроль за охраной труда (ст. 25), который будет осуществляться как профессиональными союзами в лице их соответствующих органов, так и иными уполномоченными работниками представительных органов, которые могут создавать в этих целях соответственные инспекции.

Однако, хотя ст. 25 Основ названа «Общественный контроль за охраной труда», а ст. 19 Закона о профессиональных союзах - «Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде», функции, которые возложены на названные выше органы, имеют в известной мере и юридический характер, например, право проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников предприятия, право расследования несчастных случаев и при остановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и т.д. Этим правомочиям корреспондируют соответствующие юридические обязанности предприятий, невыполнение которых влечет применение правовых санкций. Таким образом, в действительности здесь речь идет не только об общественном контроле, но и правовом порождающем правовые отношения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Итак, правоотношения в сфере трудового права – это регулируемые трудовым правом трудовые и производные от них общественные отношения.

**Трудовое правоотношение** можно определить как общественное отношение, урегулированное нормами трудового права, складывающееся между работником и работодателем (предприятием, учреждением, организацией, а также физическим лицом), в силу которого одна сторона (работник) обязана выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

Таким образом, правоотношения в сфере трудового права бывают: организационно-управленческие, социально-экономические, отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации непосредственно на предприятиях, отношения по трудоустройству, отношения ответственности сторон трудового договора, отношения по рассмотрению трудовых споров, отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гражданский кодекс РФ. Ч. 1. – М., 1994.
2. Кодекс законов о труде РФ с постатейными материалами и судебной практикой. По состоянию на 1 марта 1997 г. – М., 1997.
3. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М., 2001.
4. Трудовое право. Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. – М., 1996.
5. Трудовое право России. Учебное пособие. /Под ред. В.Н. Толкуновой, - М., 1996.
6. Сборник законодательств РФ за 1994-1997 гг.

1. Бюллетень Министерства труда РФ, 1995. № 3. С. 11. [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон «Об акционерных обществах» ст. 67. [↑](#footnote-ref-2)
3. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» п. 2, ст. 67.//СЗ РФ, 1996. № 35. Ст. 4135. [↑](#footnote-ref-3)
4. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» ст. 17.//СЗ РФ. 1996. №18. Ст. 2115. [↑](#footnote-ref-4)
5. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. с изм. И доп. От 24 ноября 1995 г. //СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558. [↑](#footnote-ref-5)
6. СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915. [↑](#footnote-ref-6)
7. Российская газета. 1997. 15 мая. [↑](#footnote-ref-7)
8. Положение о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ (Рострудинспекция), утвержденное Указом Президента РФ от 20 июля 1994 г. //Российская газета. 1994. 23 июля. [↑](#footnote-ref-8)