Содержание

Введение

1. Понятия о трудовом правоотношении

2. Классификация трудовых отношений

3. Субъекты трудовых правоотношений

4. Основания возникновения трудовых отношений

5. Отличительные признаки трудовых отношений

Заключение

Список литературы

Введение

Авторы, определяющие трудовые отношения как часть определённых связей говорят об их двух аспектах: материальном и юридическом. При этом, отмечая, что материальный аспект затрагивать, не имеет смысла, так как к праву не имеет отношения, но имеет смысл затрагивать второй аспект который и включает права и обязанности субъекта.

Интерес представляет ещё один подход к определению трудовых отношений. В соответствии с ним единого трудового правоотношения нет. Так как в реальной жизни оно выступает как соединение многих различных правоотношений (по оплате, трудовой дисциплине, об охране труда и т.д.).

Правоотношения в сфере трудового права — это урегулированные нормами трудового права трудовые и иные тесно связанные с ними (производные) общественные отношения. Основным элементом системы правоотношений трудового права являются трудовые правоотношения, которые определяют характер производных правоотношений. Последние не имеют самостоятельного значения и не могут существовать без трудовых правоотношений. В связи, с чем как никогда остро встала проблема разграничения трудовых отношений от отношений, возникающих в других отраслях права. Поэтому рассмотрение в данной работе проблемы разграничения трудовых отношений от отношений в других отраслях права представляется достаточно актуальным. Все производные правоотношения можно разделить на: предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых правоотношений.

Таким образом, система правоотношений трудового права выглядит следующим образом:

• трудовые правоотношения;

• организационно-управленческие правоотношения;

• правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;

• правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве;

• правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства;

• правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

трудовое отношение право

1. Понятия о трудовом правоотношении

Под трудовым правоотношением понимают урегулированное нормами трудового права общественное отношение, складывающиеся между работником и работодателем, в силу которого работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель — оплачивать труд работника и обеспечивать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным договором и соглашением сторон. [[1]](#footnote-1)

Понятий трудовых отношений в теории трудового права великое множество, но затронуть некоторые из них было бы целесообразным.

1) Трудовое отношение - отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем, процессе конкретной организации труда.

2) Трудовые отношения - это отношения, возникающие между работодателем (любые коммерческие и некоммерческие организации, отдельные граждане) с одной стороны и гражданином - с другой при применении труда последнего за вознаграждение

3) Трудовые отношения - отношения, складывающиеся в результате приложения рабочей силы к средствам производства.

4) Трудовые отношения - отношения, возникающие между работодателем и работником по поводу осуществления сторонами определённой трудовой деятельности, как правило, на основе индивидуальных трудовых и коллективных договоров. В отдельных источниках употребляется термин трудовые правоотношения, чем подчёркивается урегулированность данных отношений правом.

5) Трудовые правоотношения - это отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем, процессе конкретной организации труда

Подчеркивая, что эти трудовые отношения являются именно правоотношениями, в определениях отдельных авторов встречается уточнение, что в данные отношениях присутствуют определённые связи.

6) Правоотношение определяется через более широкое понятие связей, мы можем говорить, что трудовые правоотношения - это такие отношения, которые заключаются во взаимных правах и обязанностях субъектов этих связей.

7) Трудовыми правоотношения - это общественные связи, возникающие между людьми в процессе труда.

В трудовом кодексе РФ в ст. 15 определение трудовых отношений звучит так: «Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.»

1. Классификация трудовых отношений

Оснований для классификации трудовых отношений достаточно большое количество, видимо потому что они считаются сложными, включающими значительный состав институтов.

В зависимости от правового регулирования:

\* Регулятивные

\* Охранительные

\* Общие отношения (закрепляют принципиальные положения для всех работников без исключения, обеспечивают единство регулирования. Данные отношения не требуют специальных юридических фактов: по зарплате, обязанность работодателя заплатить за труд и право работника получить эту зарплату,)

\* Специальные отношения (учитывают особенности труда различных категорий работников. Они помимо правовой нормы требует наличие юридического факта: доплаты, сверхурочные)

В зависимости от вида трудовых отношений:

1. Собственно трудовые отношения, которые возникают по поводу:

\* Заключения индивидуального трудового договора

\* Заработной платы

\* Рабочего времени и времени отдыха

\* Трудовой дисциплины

\* Охраны труда

\* Материальной ответственности (Отдельные авторы уточняют, что ими являются участники трудового отношения которые несут ответственность за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой).

Эти отношения охранительного характера. Стороны их - стороны трудового отношения - работник и работодатель. Возникают эти отношения лишь при наличии противоправных действий, причинивших ущерб (вред). У большинства работников не возникают такие отношения.

Отношения по материальной ответственности за ущерб могут быть двух видов:

1) по материальной ответственности работодателя, причинившего вред работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд;

2) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя.

2. Иные трудовые - отношения возникающие на основе трудовых.

\* Коллективные отношения (Отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией)

При возникновении трудовых отношений работник включается в трудовой коллектив данного производства, становится его членом. Отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией возникают по поводу установления условий труда, оплаты, улучшения социально-бытового и культурного обслуживания работников и других вопросов управления организацией.

\* Организационно управленческие (социально-партнерские)

Данные отношения возникают по поводу участия работников и их представителей в организации и управлении коллективным трудом. Субъектами таких отношений выступают работодатели и работники, а также их представители. Такие отношения возникают в связи с принятием локальных правовых актов, регулирующих условия труда работников данной организации; в связи с ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам. Участником соглашений может выступать и третий партнер - орган исполнительной власти или местного самоуправления. Эти отношения сопутствуют трудовым отношениям, для работника они возникают в момента вхождения его в коллектив. В этих отношениях реализуются нормотворческие, правоприменительные и управленческие полномочия работников организации и их представителей.

\* Отношения по занятости и трудоустройству

это отношения по поводу подыскания подходящей работы и получения направления на нее. Они возникают:

1) между службами занятости и гражданами по поводу содействия в подыскании подходящей работы и трудоустройства, организации общественных работ и содержания безработных;

2) между службой занятости, работодателями по поводу обмена информацией и направления граждан на работу;

3) между гражданами и работодателями о заключении трудового договора на основании направления службы занятости.

Обычно эти отношения предшествуют трудовым, но могут и сопутствовать или приходить им на смену.

\* По профессиональной подготовке (подготовке кадров, профотбору и повышению квалификации).

Включают в себя три группы связей: ученические, повышение квалификации и руководство обучением. Участниками их являются - ученик на производстве или работник, повышающий квалификацию или осваивающий вторую профессию для совмещения профессий, с одной стороны, и работодатель - с другой, третий их участник - обучающий имеет связь с той и другой стороной этих отношений.

\* По надзору за охраной труда и трудового законодательства.

Возникающие между государственными трудовыми инспекциями, специализированными инспекциями, профсоюзными органами и их инспекциями, с одной стороны, и должностными лицами администрации, работодателем - с другой. Эти отношения охранительные. Они возникают по отношению к работнику вместе с возникновением его трудовых отношений, обеспечивая их нормальное функционирование.

\* Процессуально - трудовые отношения (рассмотрения трудовых споров) возникают по поводу установления условий труда и его применения. Они возникают между сторонами коллективного трудового спора: трудового коллектива уполномоченного им органа, профсоюз, работодателем, отраслевым органом управления. При этом спор может рассматривать: суд, согласительная комиссия, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, посредник, 3х сторонняя комиссия по социальному партнёрству и регулированию социально экономических и трудовых отношений. Эти отношения сопутствуют трудовым или приходят им на смену.[[2]](#footnote-2)

По данному основанию существуют различные мнения. В отдельных классификациях, например отношения по заработной плате относятся не к непосредственным (основным), а к дополнительным.

Рассматривая деление трудовых отношений на виды, можно было заметить их разносторонность, которая предполагает наличие некоторых препятствий в разграничении их от отношений, возникающих в других отраслях права. Пытаясь преодолеть некоторые неточности в понимании рассмотренных отношений в особенности побочных отношений, в разумной степени некоторые из них были раскрыты, что может способствовать их выделению среди других отношений, не относящихся к сфере трудового права.

Производные отношения по временному критерию можно классифицировать на:

1. Предшествующие (занятость, трудоустройство, профессиональная подготовка)

2. Сопутствующие - это отношения которые могут и не возникать, но возникнув продолжаются одновременно с трудовыми. К сопутствующим относятся:

a) те правовые связи, которые возникают с применением различного ряда льгот, несвязанных с применением трудовых обязанностей;

b) группа "поощрительные" - т.е. поощрения, не входящие в систему зарплаты;

c) группа "наказаний" - правовые связи, возникающие при применении мер дисциплинарного взыскания.

3. Вытекающие из трудовых данные отношения возникают с момента прекращения трудовых отношений: материальное обеспечение уволенного работника, восстановление на работе неправильно уволенного работника.

Обстоятельства, положенные в основу дифференциации трудовых отношений в трудовом праве, можно разделить на две основные группы:

1. объективные, т.е. независимые от свойств личности.

2. субъективные, т.е. вызванные качествами самого человека (возраст, пол и т.п.).

В связи со сроком, в течение которого продолжаются трудовые отношения трудовые отношения классифицируются на сезонные, временные работы, труд совместителей, бессрочные, срочные.[[3]](#footnote-3) В заключение хотелось бы отметить, что трудовые отношения в последнее время, в связи с рыночными преобразованиями и возникновением частной собственности можно классифицировать на две группы:

\* отношения работников, трудящихся по трудовому договору (контракту).

\* трудовые отношения, в которые вступают сособственники (собственники) имущества акционерного предприятия (или другого коллективного производства) для участия в трудовых процессах на этом производстве.

В связи с последней классификацией, проявляется ещё одна сторона сложности отделения трудовых отношений от отношений складывающихся в гражданском праве, в частности возникающих между участниками юридического лица.

В некоторых случаях возникновение трудовых правоотношений связывается со сложным юридическим фактом, когда кроме трудового договора требуется другой юридический акт (утверждение в должности, избрание на должность, направление службы занятости в счет квоты (брони) и т.д.). Изменение трудового правоотношения возможно по соглашению сторон.[[4]](#footnote-4) Законодатель также предусматривает случаи, когда не требуется согласия одной из сторон (перевод на другую работу в случае производственной необходимости или простоя, по состоянию здоровья и др.).

Основанием прекращения трудового правоотношения может быть как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление одной из них. В случаях, установленных законом, основанием прекращения трудового правоотношения может быть волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной этого правоотношения (призыв или поступление на военную службу, требование профсоюзного органа и т.д.).

1. Субъекты трудовых правоотношений

Субъекты трудовых правоотношений – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Субъектами (участниками) трудового правоотношения являются, с одной стороны, работник, а с другой работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Обязательной предпосылкой возникновения трудового правоотношения является наличие у субъектов трудовой правосубъектности (трудовой право- и дееспособности).

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности его участников. Объективные обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются юридическими фактами. Как правило, основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт).

Трудовая правосубъектность, как особое свойство признаваемое государством за субъектами трудового права, означает, что при наличие определённых условий они способны быть участниками конкретных правоотношений в сфере труда. Обладать правами обязанностями и нести ответственность.

Правосубъектность во всех отраслях права состоит из двух, а по мнению отельных авторов включает и третий элемент - деликтоспособность:

1. Правоспособность: (способность иметь права и обязанности).

2. Дееспособность: способность лица (физического, юридического) своими действиями приобретать и осуществлять права, создавать для себя обязанности и исполнять их.

3. Деликтоспособность: возможность отвечать за свои проступки или правонарушения (деликты).

Трудовая правосубъектность отличается от правосубъектности в других отраслях права. Тем, что первые два элемента рассмотренные выше, возникают одновременно, тогда как, например, в Гражданском праве правоспособность возникает с момента рождения, а дееспособность со времени совершеннолетия (18 лет). Отдельные авторы упоминают о существовании потенциальной трудовой правоспособности, которая у человека возникает с момента рождения, но даже если принять их позицию, трудовая правоспособность в полном объёме не возникает с момента рождения как это происходит в гражданском праве с гражданской правоспособностью. Деликтоспособность в трудовом праве также имеет отличия. Так, например работник зачастую несёт материальную ответственность за фактически нанесённый ущерб (ремонт испорченного станка), а не в полном размере, как это принято в гражданском праве (ремонт испорченного станка + упущенная выгода во время простоя станка).[[5]](#footnote-5)

После раскрытия значения трудовой правосубъектности становится возможным правильного понимания понятия термина субъект трудового права. Субъектами трудового права являются участники (обладающие трудовой правосубьектностью) общественных отношений складывающиеся в процессе применения труда которыми на основе действующего Трудового права признаются обладатели субъективных прав и субъективных обязанностей.

Круг субъектов также позволяет отделить трудовые отношения от иных отношений в других отраслях права.

Субъекты трудовых отношений:

1. Граждане (в том числе граждане иностранных государств). Здесь было бы уместно употребить физические лица.

\* предприниматели (работодатели)

\* наёмные работники - лица, работающие по найму

\* работающие собственники.

2. Юридические лица.

\* Коммерческие

\* Некоммерческие

Иногда в классификациях субъектов трудовых отношений вместо двух вышеприведённых пунктов указывают работники (граждане) и работодатели (предприятия, учреждения, организации любых форм собственности, фирмы...);

3. Трудовые коллективы предприятий

\* первичные трудовые коллективы - бригады.

\* Трудовые коллективы структурный подразделений

\* Трудовые коллективы предприятий или объединений

4. Профсоюзные органы:

\* Первичные

\* Структурные

\* Предприятий в целом

5. Администрация предприятий.

Используя знания о субъектах трудового права, в разграничении трудовых отношений от схожих, например гражданских, мы получаем действенный инструмент для их правильной идентификации. Например, при разграничении трудовых отношений от отношений возникающих в результате договора подряда, если работника и работодателя можно спутать с заказчиком и подрядчиком, то наличие остальных субъектов в данных правоотношениях позволит правильно отличить трудовые отношения от гражданско-правовых.

4. Основания возникновения трудовых отношений

Общественные отношения, урегулированные правом, характеризуются как правовые между их участниками в процессе реализации гарантированных законом предоставленных им прав и обязанностей. Право, упорядочивая общественные отношения, стабилизируя, развивая и изменяя, придает им новое свойство - они становятся юридически значимыми, т.е. регулируются и охраняются государством.

Разновидность таких правоотношений - трудовые правоотношения, которые в предусмотренных законом случаях являются основанием для возникновения материальной ответственности.

Трудовыми отношениями считаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за определенную 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 ТК РФ).

Содержание трудовых правоотношений составляют права и взаимные обязанности сторон этих отношений, то есть работника и работодателя. В общем случае права и обязанности сторон трудовых отношений определяются нормами ТК РФ.

При трудовом правоотношении работник включается в конкретный трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, что не свойственно гражданско-правовым отношениям, связанным с трудом. Между тем подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в данной организации, означает, что волевая деятельность работника осуществляется в условиях кооперативного труда. Именно он определяет действие правовых норм, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. правовых институтов, специфических для трудового права. Предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения - сам продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре, исполненное произведение искусства и др.). Кроме того, в отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство, т.е. возможность одного лица, обладающего соответствующими полномочиями, совершать те или иные действия от имени другого лица, работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер.

Трудовым отношениям, определенным в ст. 15 ТК РФ, присущ также признак возмездности. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях предопределяет ответные действия работодателя - выплату за труд вознаграждения в форме заработной платы. Специфика этого вознаграждения (в отличие от выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения) состоит в том, что оно осуществляется за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде, также носящем возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

В трудовом отношении работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В случаях и порядке, которые установлены законодательством или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

* избрания (выборов) на должность;
* избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначения на должность или утверждения в должности;
* направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
* судебного решения о заключении трудового договора;

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ). При этом основания возникновения трудовых отношений могут иметь сложный юридический состав. Данные отношений могут состоять из совокупности перечисленных выше юридических фактов.

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

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.[[6]](#footnote-6)

5. Отличительные признаки трудовых отношений

Выше были описаны трудовые отношения и их составные элементы. Выделяя из них отдельные элементы, присущие только трудовым отношениям, мы можем очертить признаки, по которым трудовые отношения можно отличить от отношений других отраслей права. К ним относятся:

1. Наличие специфического юридического факта. Наиболее распространённым юридическим фактом является Индивидуальный трудовой договор между работником и работодателем. На больших предприятиях, как правило, используется коллективный трудовой договор. Как было замечено в пункте 5 основной части, необходимо быть осторожными при идентификации трудового договора, так как его можно спутать с договорами которые регулирует гражданское право. Среди таких договоров существующих в гражданском праве можно упомянуть следующие:

договор подряда;

договор поручения;

авторский договор;

договор о выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т.д.

2. Включение работника в состав трудового коллектива конкретного предприятия (учреждения, организации), в силу чего он становится работником данного коллектива. Включение в трудовой коллектив является атрибутивным признаком трудового правоотношения независимо от характера трудовой функции работника. Данный признак отсутствует в гражданских правоотношениях связанных с трудом.

3. Предмет правоотношения. В трудовом правоотношении им является сам процесс труда, а в гражданском - им является уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т.д.).

4. Определённость определённой трудовой функции работника. Работник выполняет работы по определенной специальности, квалификации или должности.

5. Личный труд (личный характер прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений). Работник не может по трудовому правоотношению заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя, так же работодатель не может заменить работника без основания кем-то другим.

6. Подчинение внутреннему трудовому распорядку. Выполнение работы при трудовых отношениях происходит в условиях определенного трудового режима определяющего условия совместной деятельности людей. При этом существует ответственность за нарушение правил трудового распорядка. Содержание внутреннего распорядка работы трудового коллектива определяется законодательством о труде и локальным регулированием.

7. Возмездный характер трудовых правоотношений. При этом в трудовом праве возмездность выражается в заработной плате. Заработная плата определяется соотношением между затраченным работником трудом и размерами оплаты за этот труд.

8. Длящийся характер. Это обуславливается его содержанием. т.е. правами и обязанностями сторон, а не сроком их исполнения. В течение рабочего времени работник выполняет порученную ему трудовую функцию, а перерывы в работе (выходные и праздничные дни, отпуска и др.) не перерывают трудового правоотношения.

9. Субъект ответственности по охране труда выполняющего работы. 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. Несамостоятельного труда юридически свободного лица. Когда по гражданско-правовому договору субъект распоряжается своим имуществом, характеристики и способности его личности неприкосновенны, то есть другое лицо не вправе как-либо ими управлять. Выполнение работы по трудовому договору - ни что иное, как совершение требуемых необходимых действий в системе, созданной другим лицом. По трудовому договору работник распоряжается своей способностью к труду, неотделимой от его личности. В этом случае работник выступает как необходимый элемент для достижения определенного результата другим лицом. Поэтому работник должен подчиняться не им установленному порядку.

Работодатель функционирует самостоятельно, он использует имеющиеся в наличии факторы (в том числе способность другого лица к труду, духовные и умственные способности, неотъемлемые от личности) для достижения своих целей. Власть работодателя обусловлена его функцией.

11. Жёсткая регламентация со стороны законодателя. Свободная личность автономна. Управление свободной личностью, осуществляемое другим лицом, должно иметь пределы, установленные правом, это управление по трудовому договору должно базироваться на правовом положении работодателя, что предполагает определенные правовые рамки, в которых он действует, и должно быть обусловлено целью организованного им и осуществляемого дела. Это должно выражаться в позитивном праве: права и обязанности сторон должны быть четко определены, важное значение имеет определенность права. Чем трудовые отношения и отличаются в частности от гражданско-правовых. Более того, при сравнении методов правового регулирования в регламентации трудовых отношений наблюдается более широкое распространение императивных норм, нежели в гражданских правоотношениях, где они встречаются, чуть ли не в качестве исключения.

Наибольшее сходство трудовые отношения имеют с отношениями в гражданском и административном праве. Поэтому было бы верно провести разделительную линию между отношениями в трудовом праве и отношениями в гражданском, отношениями в административном праве и трудовыми правоотношениями более индивидуализировано. Отличие трудовых правоотношений от административных.[[7]](#footnote-7)

Трудовые правоотношения

- Администрация имеет распорядительно дисциплинарные правомочия по управлению трудом работников. Данные отношения обращены во внутрь предприятия.

- Регулируют отношения между предприятиями и вышестоящими управленческими организациями (обращены во вне)

Отличие трудовых отношений от гражданско-правовых:

- Объектом являются социально- экономические отношения в процессе труда

- Объектом являются социально - экономические отношения в гражданском обороте

При реализации отношений происходит подчинение одной стороны другой. Реализация отношений происходит при соблюдении равенства сторон

С гражданскими правоотношениями у трудовых отношений самые большие сходства, что выливается в затруднении при определении принадлежности тех или иных договоров. На примере трудового договора и договора подряда думается, было бы полезным показать, что такие различия есть и они существенны. Отличие Трудового договора от договора подряда:

- Работник включается в трудовой коллектив

- Работник не включается в трудовой коллектив

- Работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку

- Работник не подчиняется внутреннему трудовому распорядку

- Выполняет обусловленную трудовую функцию

- Выполняет определённую работу, с определённым результатом.

- Оплата труда работнику производится по, как правило, заранее установленным нормативам ежемесячно.

- Оплата труда за качественно выполненную работу производится по факту её выполнения, в размере предусмотренном в договоре.

- Личное участие работника. Как правило, личность выполняющего работу значения не имеет.

- Имеет бессрочный характер или с продолжительным сроком действия, кроме случаев заключения на время выполнения определённой работы или замещения временно отсутствующего работника

- Как правило, ограничен сроками выполнения оговорённой в договоре работы.

- Обеспечение безопасных условий труда возлагается и на работника и на работодателя.

- Обеспечение безопасности во время выполнения работы лежит на подрядчике.

Содержание любого правоотношения, в том числе и трудового, составляют права и обязанности его субъектов. В теории права принято содержание раскрывать через обязанности его субъектов, поскольку им соответствуют, как правило, права другого субъекта.

Содержание трудового правоотношения определяется его трудовым договором и распространяющимися на работника в результате заключения этого договора трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Поэтому надо отличать понятие и содержание трудового правоотношения и трудового договора как взаимосвязанных, но не идентичных правовых категорий. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи. Содержанием трудового договора являются его условия. Конечно, эти условия определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора.

Оба субъекта трудового правоотношения имеют право притязать на выполнение другим субъектом его трудовых обязанностей по данному правоотношению. Трудовые правоотношения являются длящимися. Они длятся до тех пор, пока не прекратятся их основания.[[8]](#footnote-8)

После выше упомянутого можно подвести черту. 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. При этом в данных отношениях не исполняют трудовые обязанности при помощи других лиц.

Заключение

Сегодня Россия переживает процесс перехода к рынку и возникает немало важных проблем, в число которых входят проблемы собственности, организационно - правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Но рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика без применения этого труда.

Отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании. Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общество, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики. Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и реальной жизни выступают в форме трудовых правоотношений. Наряду с ними в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как связанные с трудовыми или производные от них. Известно, что общественное отношение принимает форму правового при наличии прежде всего двух условий. Во-первых, требуется чтобы данное общественное отношение выражалось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права. Трудовые и иные правоотношения - результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда. Нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, то есть сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие - юридический акт, являющийся основанием возникновения правоотношения. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

Динамизм трудового права России, обусловленный переходом к рыночной экономике, который вносит существенные изменения в содержание трудовых правоотношений и в правовое положение его субъектов, в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда. Правильное понимание понятие трудовых правоотношений необходимо в нашей сейчас жизни как никогда, это основа правильного выбора работника, его реальная способность оценить свои возможности по труду и получить за них соответствующее вознаграждение.

Список использованной литературы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ. // СЗ РФ, 2006 г., ст. 15.
2. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н., Ответственность по российскому трудовому праву – М.: Проспект, ТК Велби, 2008

Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А., 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ: Комментарии и разъяснения - М.: Юрайт-Издат, 2007.

1. Под редакцией Гусова К.Н., Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008
2. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Трудовое право России – М.: Контракт, Инфра-М, 2008.
3. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А., Трудовое право России - М.: Юрайт-Издат, 2007.
4. Анисимов А.Л., Трудовые отношения и трудовые споры - М.: Юстицинформ, 2008
5. Шиян В.И., Трудовое право, учеб. пособ. - М.: МГИУ, 2008.
6. Ершова Е.А., Трудовое право в России - М.: Статут, 2007.
7. Исайчева Е.А., Энциклопедия трудовых отношений, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2007.
8. Петров А.Я., Спорные аспекты принципов российского трудового права – М.: Трудовое право, 2008.

1. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Трудовое право России – М.: Контракт, Инфра-М, 2008 [↑](#footnote-ref-1)
2. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А., Трудовое право России - М.: Юрайт-Издат, 2007 [↑](#footnote-ref-2)
3. Шиян В.И., Трудовое право, учеб. пособ. - М.: МГИУ, 2008 [↑](#footnote-ref-3)
4. Ершова Е.А. , Трудовое право в России - М.: Статут, 2007 [↑](#footnote-ref-4)
5. Исайчева Е.А., Энциклопедия трудовых отношений, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2007 [↑](#footnote-ref-5)
6. Анисимов А.Л., Трудовые отношения и трудовые споры - М.: Юстицинформ, 2008 [↑](#footnote-ref-6)
7. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А., 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ: Комментарии и разъяснения - М.: Юрайт-Издат, 2007 [↑](#footnote-ref-7)
8. Петров А. Я., Спорные аспекты принципов российского трудового права – М.: Трудовое право, 2008. [↑](#footnote-ref-8)