План контрольной работы

1. Правовое регулирование отношений найма труда в России

2. Решить задачу: *Рострудинспекцией в процессе проверки различных предприятий и организаций были выявлены следующие факты:*

а) *в райбольнице работают супруги Анисовы: он главный врач, она – врач анестезиолог;*

б) *на заводе «Микрон» работает семья Андреевых: муж – главный инженер, жена – главбух, сын – начальник планового отдела, дочь – секретарь директора;*

в) *на автобазе Гущина работает учётчицей, а её муж и сын занимают должности водителей грузовых а/м;*

г) *в школе № 8 директором работает Щербакова, а её муж – преподавателем истории;*

д) *в столовой заведует лапин, а его сестра работает поваром, её муж – бухгалтер этой столовой.*

*Определить правомерность совместной работы родственников и свойственников. Каким нормативным актом регламентируется совместная работа указанных лиц? Какие установлены при этом ограничения в их трудовой деятельности?*

Элементы трудового правоотношения

Правовое регулирование отношений найма труда в России

## Является длящимся

### Является двусторонним

### Носит регулятивный характер

Носит личный характер (самостоятельный труд)

Носит организационно – трудовой характер (вступление в трудовой коллектив и подчинение внутреннему трудовому распорядку)

Носит имущественный характер (вознаграждение за труд в форме заработной платы)

# Трудовое отношение

***Трудовое правоотношение*** *-* это добровольная юридическая связь работника и работодателя, при которой работник обязан, будучи включенным в штат предприятия, выполнить определенного рода работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель предоставить ему работу по специальности (квалификации, должности), оплачивать труд и создавать благоприятные условия для работы.

Трудовое правоотношение представляет собой юридическую форму выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем (организацией), по которому одна сторона (работник), будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением установленному там внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) - обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной договором (контрактом) специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создавать благоприятные для здо­ровья и развития личности условия труда.

В отличие от других правоотношений трудовые правоотношения имеют следующие особенности:

- они опосредуют включение граждан в трудовой коллектив, в результате чего те становятся по юридическому статусу работниками конкретной организации;

- их объектом является выполнение работником определенного рода работы, характеризуемой определенной специальностью, квалификацией, должностью;

- поведение их субъектов регламентируется внутренним трудовым распорядком данной организации, которому они обязаны подчиняться.

Названные особенности трудовых правоотношении дают возможность отграничить их от исходных правоотношений, также связанных с применением труда (например, от гражданско-правовых, вытекающих из договоров подряда, поручения, литературного заказа и т. п.).

Трудовые правоотношения относятся к категории сложных: они не исчерпываются наличием между сторонами какого-то одного субъективного права и соответствующей обязанности. В них всегда есть комплекс (система) прав и корреспондирующих им обязанностей. Причем этот комплекс непосредственно связан с работой, затратой живого труда.

Отличительной особенностью трудовых правоотношений является *личный характер* включаемых в их содержание прав и обязанностей работников. Именно в силу такого характера трудовых правоотношений законодательство запрещает без согласия администрации подменять одного работника другим.

Следующей отличительной особенностью трудовых правоотношений является то, что они в условиях рынка труда *строятся на возмездных началах.* Права и обязанности сторон, связанные с вознаграждением за труд в форме заработной платы, - необходимый элемент трудовых правоотношений, обусловливаемый при заключении трудового договора.

Трудовым правоотношениям присущ *длящийся характер существования.* Они не прекращаются после завершения работником какого-либо действия (рабочей операции) или трудового задания, поскольку работник вступает в указанные правоотношения для выполнения определенного рода работы.

Трудовые правоотношения - сложные юридические образования, состоящие из множества взаимосвязанных прав и обязанностей сторон, складывающихся на основе регулятивных норм трудового права. Они состоят из определенных элементов, при отсутствии любого из которых правоотношения не могли бы существовать:

1) субъекты правоотношений;

2) объекты, то есть предметы внешнего мира (материальные и нематериальные блага), на которые направлены права и обязанности;

3) содержание правоотношений;

4) юридические факты, предусмотренные трудовым законодательством, то есть основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель, это правоотношение всегда двустороннее.

Характеристика объекта трудовых правоотношений в настоящее время не является однозначной, так как в трудовых правоотношениях объект по существу неотделим от их материального содержания (поведение обязанных субъектов). Доставляемый работником полезный эффект (чтение лекции и т. д.) можно потреблять, как правило, во время процесса производства. И поскольку в трудовом праве материальные блага (объекты) практически неотделимы от трудовой деятельности работника, то характеристика материального содержания трудовых правоотношений исчерпывает вопрос об их объекте.

***Содержание трудовых правоотношений****.*

Трудовые правоотношения представляют собой специфический продукт взаимодействия трудового права и трудовых отношений и обладают материальным (фактическим) и волевым (юридическим) содержанием. *Под материальным содержанием* трудовых правоотношений понимается фактическое поведение его участников, которое обеспечивается субъективными трудовыми правами и обязанностями. *Волевое (юридическое) содержание* трудовых правоотношений образуют субъективные права и обязанности их участников. Фактическое всегда вторично и подчинено юридическому. Единство материального и волевого компонентов дает основание рассматривать содержание трудовых правоотношений с позиций правового поведения их участников. Входящие в содержание трудовых правоотношений субъективные права работников -это реализованные и конкретизированные статутные права, составляющие содержание правового статуса работников - трудоспособных граждан, то есть их право на труд, на отдых, на здоровые и безопасные условия труда и т. п. (ст. 2 КЗоТ РФ).

***Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.***

Трудовые правоотношения, хотя и являются длящимися, имеют свое начало и окончание. Кроме того, они могут изменяться в процессе своего существования.

Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются *юридическими фактами.*

Как правило, основанием возникновения трудовых правоотношений служит *трудовой договор (контракт),* который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): гражданина - поступить на работу в данную организацию, а работодателя - принять его на работу.

При приеме на выборную должность юридическим фактом для возникновения трудовых правоотношений выступает акт об избрании на должность, которому обычно предшествует согласие гражданина выставить свою кандидатуру на выборах. Возникновение трудовых правоотношений с работником, поступающим на руководящую должность, нередко связывается с административно-правовым актом утверждения в должности или назначением на должность вышестоящим органом управления.

Основания возникновения трудовых правоотношений имеют двоякое значение:

во-первых, они определяют порядок включения работников в трудовой коллектив конкретной организации;

во-вторых, обусловливают трудовую функцию (специальность, квалификацию, должность) и определяют оплату труда работника.

Договорные основания (юридические факты) характерны также для изменения трудовых правоотношений. Так, согласно законодательству, перевод работника на другую работу возможен лишь по взаимному соглашению работника и работодателя. Перевод на другую работу по одностороннему волеизъявлению стороны трудового правоотношения допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом. Например, администрация вправе временно перевести работника на другую работу (помимо его согласия) при производственной необходимости и простое (ст. 26, 27 КЗоТ РФ).

Действующее законодательство предусмотрело, что основаниями прекращения трудовых правоотношений служат как соглашение сторон, так и односторонние волеизъявления каждой из них. В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношении может быть волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения.

#### Система правоотношений по трудовому праву

Кроме трудовых правоотношении, трудовое право регулирует и другие общественные отношения, тесно связанные с трудовыми и составляющими вместе с ними единый предмет этой отрасли права. В результате воздействия трудового права на общественные отношения, составляющие его предмет, складывается *система правоотношений,* также характеризующаяся определенным единством. В настоящее время система правоотношений в сфере труда включает в себя:

- правоотношения по трудоустройству;

- организационно-управленческие правоотношения между трудовым коллективом (или профсоюзным органом) и работодателем либо администрацией организации;

- правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров;

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

- правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

Все эти правоотношения объединяются в единую систему благодаря их природе.

Ведущее место в единой системе правоотношений в сфере труда занимают *трудовые правоотношения:* они укрепляют и определяют все другие правоотношения, которые оправданы и целесообразны в той мере, в какой этого требуют интересы развития трудовых отношений. Так, именно развитие трудовых правоотношений обусловливает соответствующее правовое регулирование отношений по трудоустройству, по профессиональной подготовке кадров. В связи с наличием трудовых правоотношений становятся необходимыми организационно-управленческие правоотношения по установлению и применению условий труда. Гарантии охраны труда, здоровья и трудовых прав работников в ходе осуществления трудовых правоотношений вызывают потребность правового регулирования отношений по надзору и контролю за охраной труда, по рассмотрению трудовых споров.

Неразрывное единство системы правоотношений в сфере труда определяется единством предмета трудового права, последовательностью реализации гражданами своего права на труд. Всем правоотношениям в сфере труда свойственны следующие общие черты:

- они выступают в качестве юридической формы выражения общественных отношений, складывающихся в процессе производства материальных и духовных благ и в иных сферах применения труда;

- в них выражается воля государства и сторон (субъектов) правоотношений;

- в них реализуются нормы и принципы трудового права, они служат средством укрепления и развития общественных отношений по труду в направлении их преобразования и дальнейшего совершенствования.

Рассмотрим подробнее эти правоотношения.

***Правоотношения по трудоустройству.***

Одной из разновидностей гарантий права граждан на труд выступает система трудоустройства, осуществляемая государственной службой занятости. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства. Эти правоотношения возникают в связи с поиском гражданином подходящей работы и представляют собой единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений:

- между органом трудоустройства и гражданином, обратившимся с заявлением о приеме на работу;

- между органом трудоустройства и организацией (работодателем);

- между гражданином и организацией (работодателем), куда он направлен на работу органом трудоустройства.

Акт направления на работу, принятый органом трудоустройства, имеет двоякую юридическую силу: в одних случаях он рекомендует (но не обязывает) принять гражданина на работу, в других (прямо предусмотренных законом) - порождает обязанность работодателя заключить с трудоустраиваемым трудовой договор (контракт). Отказ в приеме на работу и на профессиональное обучение лиц, направленных в счет квоты, может быть обжалован в судебном порядке. Государственная служба занятости может компенсировать работодателям затраты на организацию обучения рабочих, высвобождаемых из других организаций.

Завершение процесса трудоустройства связывается с правоотношениями между трудоустраиваемым гражданином и работодателем. Эти правоотношения непосредственно предшествуют трудовым правоотношениям и заранее определяют их содержание и характер. Указанные правоотношения возникают с получением гражданином от органа трудоустройства направления на работу или на профессиональное обучение и предъявлением его работодателю. Указанные отношения регулируются Законом РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 20.04.96).

***Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.***

Если трудовые правоотношения опосредуют применение труда работников, то организационно-управленческие правоотношения направлены на организацию и управление коллективным трудом. Это одно из принципиальных отличий, дающих основание рассматривать их в качестве относительно самостоятельных в системе правоотношений. Такие отношения возникают обычно в связи с необходимостью обсуждения, разработки и принятия того или иного правового акта (коллективного договора, соглашения), касающегося организации труда, управления производством, установления локальных правовых норм или применения трудового законодательства. Все виды организационно-управленческих правоотношений направлены на улучшение условий труда, развитие производственной демократии в управлении предприятием, защиту трудовых прав работников. Названные отношения регулируются, в частности, Законом РФ от 11 марта 1992 г. (в редакции от 23 ноября 1995 г.) «О коллективных договорах и соглашениях».

##### Правоотношения по профессиональной подготовке кадров

Интересы развития и технического оснащения организаций требуют постоянной заботы администрации о профессиональной подготовке кадров. В процессе организации и осуществления такой подготовки складываются три группы правоотношений:

- по ученичеству;

- повышению квалификации кадров;

- руководству обучением.

Правоотношения по ученичеству возникают в результате заключения особого договора между гражданином и работодателем, по которому работодатель обязуется организовать индивидуальное, бригадное или курсовое обучение гражданина новой для него специальности, а гражданин - освоить специальность в установленные сроки и в дальнейшем работать по ней в данной организации.

Между правоотношениями по ученичеству и трудовыми правоотношениями есть много общего, но они имеют и отличия: трудовые правоотношения складываются в процессе выполнения трудовой функции, а ученические в ходе профессиональной учебы, то есть осуществления учебной функции.

Правоотношения по профессиональной подготовке кадров могут складываться и в связи с повышением их квалификации. Последние во многом сходны с правоотношениями по ученичеству. Оба они базируются на осуществлении гражданами права на профессиональное образование и носят срочный характер. Однако правоотношения по повышению квалификации в отличие от правоотношений по ученичеству не имеют относительной самостоятельности, а существуют постольку, поскольку есть трудовое правоотношение. Иначе говоря, эти правоотношения существуют как спутники трудовых правоотношений. Возникновение правоотношений по повышению квалификации связывается с соответствующим договором (контрактом), заключаемым между работником и организацией, с которой он состоит в трудовых правоотношениях.

Правоотношения по руководству обучением возникают в связи с заключением особого договора, по которому обучающие лица (обычно квалифицированные работники данной организации) берут на себя обязательство подготовить учеников к самостоятельной работе по определенной специальности либо содействовать повышению квалификации того или иного работника либо группы работников. Эти правоотношения являются разновидностью трудовых правоотношений, а договор о руководстве обучением - разновидностью трудового договора. Кроме выполнения основной трудовой функции по трудовому договору, правоотношения по руководству обучением предполагают установление дополнительной трудовой обязанности по теоретическому и практическому обучению учеников, а также работников той организации, с которой они состоят в трудовых правоотношениях.

***Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.***

В любой современной организации эффективный надзор за охраной труда - необходимый элемент ее деятельности. Субъектами правомочий по надзору за охраной труда выступают специализированные государственные и профсоюзные органы, а обязанными субъектами - организации, а также их структурные единицы и должностные лица, составляющие администрацию организации. По целевой направленности правоотношения по надзору за охраной труда всегда выполняют гарантийную функцию, ибо их основное назначение - обеспечить нормальную трудовую деятельность работников с точки зрения создания безопасных для их жизни и здоровья условий труда. Поэтому названные правоотношения выступают в качестве необходимого спутника трудовых правоотношений.

Целевая направленность правоотношений по надзору за охраной труда предполагает их длящийся характер. Возникнув на стадии проектирования и ввода в строй производственных объектов, они продолжаются в течение периода деятельности организации, пока там осуществляются трудовые процессы. Содержание указанных правоотношений сводится к совокупности прав, обязанностей и правовых действий сторон по обеспечению безопасных условий труда в ходе осуществления контрольно-надзорных функций специальными государственными и профсоюзными органами охраны труда. Перечень этих прав и обязанностей содержится в различных нормативных актах: КЗоТ РФ, Основах законодательства РФ об охране труда от 6 августа 1993 г. и др.

Важным фактором, обеспечивающим эффективную деятельность органов надзора за охраной труда (органов Рострудинспекции и др.) является наделение их полномочиями привлекать к ответственности должностных лиц из числа администрации организации за неисполнение ими обязанностей по обеспечению надлежащей охраны труда.

Наряду с правоотношениями по надзору за охраной труда в организациях складываются и правоотношения по надзору за соблюдением трудового законодательства. Указанные правоотношения - результат осуществления надзорных полномочий органов прокуратуры, других государственных органов (Рострудинспекции), а также защитной функции профсоюзов. Целевая направленность этих правоотношений - предотвращение и пресечение нарушений трудового законодательства со стороны администрации организации, обеспечение соблюдения законности в трудовых отношениях. Содержание данных правоотношений включает в себя совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон, связанных с восстановлением правомочий и законных интересов работников и трудовых коллективов в результате противоправных действий администрации, а также с привлечением к ответственности виновных должностных лиц.

Результативность действий субъектов правоотношений по надзору за соблюдением администрацией трудового законодательства связана обычно с составлением акта проверки, в котором дается объективная оценка деятельности администрации по соблюдению законности в сфере труда. В тех случаях, когда инспектор обнаруживает нарушение администрацией трудового законодательства, он должен дать предписание об их устранении. Одновременно он решает вопрос о привлечении виновных должностных лиц к ответственности.

*Правоотношения по разрешению трудовых споров -* это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных материальных. При обращении с трудовым спором в соответствующий юрисдикционный орган (КТС, суд, вышестоящий орган, примирительную комиссию, трудовой арбитраж) у этого органа возникают процессуальные правоотношения с каждой из спорящих сторон, а также с другими возможными участниками разрешения трудового спора. Названные правоотношения регулируются гл. 14 КЗоТ РФ, ФЗ РФ от 20 октября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и другими нормативными актами.

В связи с рассмотрением в компетентных органах индивидуальных и коллективных трудовых споров между сторонами спора и указанными органами складываются правовые отношения, носящие процессуальный характер. Согласно ст. 201 КЗоТ РФ индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашения, а также условий трудового договора рассматриваются: КТС, судами.

Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» предусматривает их последовательное рассмотрение: примирительной комиссией, создаваемой для каждого коллективного трудового спора, посредником или трудовым арбитражем.

Юридическим фактом, с которым связывается возникновение правоотношений по рассмотрению трудовых споров, служит обращение заинтересованной стороны спора (обычно работника - в КТС, суд; представителя трудового коллектива - в примирительную комиссию, к посреднику, в трудовой арбитраж) с заявлением о защите нарушенного права.

Содержание и характер процессуального правоотношения по рассмотрению трудовых споров различаются главным образом в зависимости от того, какой рассматривается спор - индивидуальный или коллективный, а также от вида органа, рассматривающего спор.

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров относятся к длящимся, их продолжительность определяется временем нахождения спора в производстве компетентных юрисдикционных органов, включая и исполнительное производство. Юридическим фактом, с которым связывается прекращение правоотношении по рассмотрению трудовых споров, является обычно вступление в законную силу решения органа\*, разрешившего спор (например, решение суда, рассматривающего индивидуальный трудовой спор) либо достижение соглашения между сторонами коллективного трудового спора в примирительной комиссии или арбитраже.

**Решение задачи**

Ст. 20 КЗоТ РФ об ограничении совместной службы родственников, запрещается совместная служба на одном и том же государственном или муниципальном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сёстры, сыновья, дочери, а также братья, сёстры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчинённостью или подконтрольностью одного из них другому.

Я считаю, что по всем фактам зарегистрированным Рострудинспекцией действительно имеется нарушение ст. 20 Кодекса Законов о труде Российской Федерации, за исключением случая (б) на заводе «Микрон», поскольку в данном случае хоть и имеется факт работы на одном предприятии родственников, но они не связанны друг с другом непосредственной подчинённостью и по этому нарушения нормативного акта, регулирующего совместную службу родственников, я в этом случае не вижу.

**Используемая литература:**

1. Гуленко Е.Н. Ковалёв В.И. Трудовое право: Схемы, комментарии / учебное пособие М. 1999
2. Конституция Российской Федерации
3. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации под ред. Садиков О.Н. М. 1998
4. Кодекс Законов о труде Российской Федерации М. 2000
5. Панина А.Б. Трудовое право: вопросы и ответы М 1998
6. Трудовое право России учебник под ред. Лившиц Р.В. Орловский Ю.П. М. 1998