**МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА**

**ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**РЕФЕРАТ**

**ПРЕДМЕТ:** ТРУДОВОЕ ПРАВО.

**ТЕМА:** «ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ: ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ, ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА. ПРАВООТНОШЕНИЯ, ПРОИЗВОДНЫЕ ОТ ТРУДОВЫХ».

**ПРЕПОДАВАТЕЛЬ:**

КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР АЛЕКСАНДРОВИЧ

**СТУДЕНТА:**

ТРЕТЬЕГО КУРСА, ГРУППЫ ЮД 2-00,

ИВАНОВА АЛЕКСАНДРА АНАТОЛЬЕВИЧА

г. МОСКВА 2002 ГОД

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве

2. Трудовое правоотношение

3. Организационно-управленческие правоотношения

4. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству

5. Правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве

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

7. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров

1. *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. 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.

2. 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.

*Субъектами* трудового правоотношения выступают работ­ник и работодатель. 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). 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. 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.).

3. *Организационно-управленческие правоотношения* в сфере труда складываются в процессе организации и управ­ления трудом между трудовым коллективом или представ­ляющим его профсоюзным органом, с одной стороны, и рабо­тодателем, администрацией организации — с другой.

Полномочия трудовых коллективов, права профкома и обя­занность администрации по их обеспечению предусмотрены трудовым законодательством, а также коллективными догово­рами, соглашениями и уставами организаций. Основаниями возникновения данной категории правоотношений являются: коллективные переговоры, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные акты.

Прекращение организационно-управленческого правоотно­шения связывается с такими юридическими фактами, как истечение срока действия локального акта, отмена ранее при­нятого акта (решения) и принятие нового акта (решения).

4. *Правоотношения по обеспечению занятости и трудо­устройству* возникают, когда гражданин нуждается в работе и обращается по этому поводу в государственные органы по трудоустройству. Правовые, экономические и организацион­ные основы государственной политики содействия занятос­ти населения, в том числе гарантии государства по реализа­ции конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, определены Законом РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 20.04.96 № 36-ФЗ, 21.07.98 № 117-ФЗ, 30.04.99 № 85-ФЗ, 17.07.99 № 175-ФЗ, 20.11.99 № 195-ФЗ).

Среди правоотношений по обеспечению занятости и тру­доустройству можно выделить:

• правоотношение между органом занятости и гражда­нином, обратившимся с заявлением о помощи в подыскании подходящей работы;

• правоотношение между органом занятости и работода­телем;

• правоотношение между гражданином, получившим на­правление от органа занятости, и работодателем.

*Правоотношение между гражданином и органом службы занятости* возникает с момента обращения гражданина в этот орган с заявлением о помощи в устройстве на работу.

*Граждане имеют право* на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы заня­тости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения. Несовершенно­летние граждане в возрасте от 14 до 18 лет также имеют пра­во на бесплатную консультацию и бесплатное получение ин­формации в органах службы занятости в целях выбора профессии и возможности получения профессионального обучения. Безработные граждане также имеют право на бес­платные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости.

*Орган занятости обязан* принять заявление гражданина и оказать ему содействие в получении подходящей работы. При невозможности предоставления работы гражданин при­обретает право на получение пособия по безработице. Основанием прекращения данных правоотношений является, как правило, прием гражданина на работу.

*Правоотношение между органом занятости и работода­телем* возникает с момента появления работодательской пра­воспособности у организации и прекращается с ликвидаци­ей организации. Содержанием правоотношения являются права и обязанности его участников.

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» *работодатель обязан* представлять органам службы занятости:

• своевременно, не менее чем за три месяца, информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся;

• ежемесячно сведения о применении в отношении дан­ной организации процедур о несостоятельности (банкрот­стве); информацию, необходимую для осуществления деятель­ности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; информацию о наличии вакантных ра­бочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, перечислении обязательных страховых взносов и др.

*Работодатель имеет право:*

• принимать на работу граждан, непосредственно обра­тившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имею­щими направление органов службы занятости;

• получать от органов службы занятости бесплатную ин­формацию о состоянии рынка труда;

• обжаловать действия органа службы занятости в вы­шестоящий орган службы занятости, а также в суд и т.д.

Органы службы занятости обязаны бесплатно информи­ровать работодателя о состоянии рынка труда, вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся за помо­щью в трудоустройстве. При необходимости органы службы занятости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее обучение граждан, высвобождаемых из организаций, в целях обеспечения их за­нятости, а также на организацию обучения принятых на рабо­ту граждан, высвобожденных из других организаций.

*Правоотношение между гражданином, получившим от органа занятости направление на работу, и работодателем* возникает с момента передачи данного направления работо­дателю.

Содержанием правоотношения является обязанность граж­данина представить работодателю направление на работу и право (обязанность) работодателя принять гражданина на работу по направлению службы занятости. Обязанность при­нять на работу возникает у работодателя в случае, если граж­данин направлен в счет установленной квоты (брони).

Работодатель обязан вернуть направление в орган занято­сти с указанием в нем дня приема гражданина на работу. Если работодатель отказывает в приеме на работу, то в на­правлении он делает отметку о дне явки к нему гражданина и причине отказа и возвращает его гражданину.

5. *Правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на про­изводстве* складываются из трех групп правоотношений:

• правоотношения по ученичеству;

• правоотношения по повышению квалификации, перепод­готовке кадров, обучению смежным профессиям;

• правоотношения по руководству обучением.

*Правоотношение по ученичеству* возникает между граж­данином, принятым для обучения определенной специальнос­ти (профессии) и дальнейшей работы по ней, и работодате­лем. Основанием возникновения данного правоотношения является ученический договор. Субъектами правоотношения по ученичеству выступают ученик и работодатель. Содержа­ние правоотношения составляют обязанность ученика овладеть в установленный договором срок специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность работодателя организовать обучение ученика (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в уста­новленном договором размере и по окончании обучения обес­печить ученика работой согласно полученной специальности.

Правоотношение по ученичеству прекращается с момента окончания обучения и сдачи учеником квалификационного экзамена.

*Правоотношение по повышению квалификации, перепод­готовке кадров, обучению смежным профессиях* возникает между работником и работодателем, которые уже состоят в трудовом правоотношении. Основанием возникновения рассматриваемого правоотношения является соглашение сторон, в соответствии с которым работник направляется на повыше­ние квалификации. Данные правоотношения могут носить как краткосрочный, так и длительный характер.

Правоотношение по повышению квалификации прекраща­ется с окончанием обучения работника.

*Правоотношение по руководству обучением* возникает между обучающим лицом и работодателем. Основанием его возникновения является договор, согласно которому обуча­ющее лицо, как правило, это высококвалифицированный ра­ботник, обязуется подготовить прикрепленных к нему учени­ков к самостоятельной работе по определенной специальности. Данное правоотношение возникает как дополнительное к тру­довому правоотношению обучающего лица или как основное, когда обязанность по обучению других лиц является трудовой функцией работника.

Правоотношение по руководству обучением прекращается с момента сдачи учеником квалификационных экзаменов.

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

Общий государственный надзор за соблюдением законо­дательства осуществляют органы прокуратуры. Государствен­ный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются Федеральной инспекцией труда — еди­ной федеральной централизованной системой государствен­ных органов. Непосредственно государственный надзор и контроль осуществляют государственные инспекторы труда и иные должностные лица Федеральной инспекции труда.

Кроме этого, существуют специализированные органы, осу­ществляющие надзор за охраной труда: Государственный энергетический надзор, Федеральный горный и промышлен­ный надзор России (Госгортехнадзор), Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (Госатом­надзор) и др.

Общественный контроль за соблюдением прав и закон­ных интересов работников в области охраны труда осуще­ствляется профессиональными союзами и иными предста­вительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Субъектами данных правоотношений также выступают должностные лица администрации, работодатели, которые обя­заны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законо­дательство. Содержание правоотношения составляют обязан­ность органов надзора и контроля осуществлять соответст­вующие надзор и контроль за охраной труда, а также за со­блюдением трудового законодательства и обязанность рабо­тодателей, должностных лиц администрации обеспечить ус­ловия для осуществления прав этих органов по надзору и профсоюзному контролю.

7. *Правоотношения по рассмотрению трудовых споров* возникают при наличии разногласий между работником, тру­довым коллективом и администрацией предприятия, учреж­дения, организации по вопросам применения законодатель­ных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, условий трудового до­говора (контракта) и др. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и район­ными (городскими) судами, коллективные трудовые споры — примирительными комиссиями, посредником и трудовым ар­битражем.

Основанием возникновения данных правоотношений яв­ляется заявление о разрешении трудового спора.

Содержание правоотношений зависит от вида рассматри­ваемого трудового спора (индивидуальный или коллектив­ный), а также от органа, рассматривающего спор (Комиссия по трудовым спорам, суд, трудовой арбитраж и т.д.).

Правоотношение по рассмотрению трудовых споров пре­кращается вынесением уполномоченным органом решения по трудовому спору.

ЛИТЕРАТУРА:

*1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н,* Трудовое право России. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Юристъ, 1999.

2. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Фе­дерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. М.: ИНФРА-М, 1997.

3. Российское трудовое право / Отв. ред. А.Д. Зайкин. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.

*4. Сыроватская Л,А.* Трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1999.

5. Трудовое право / Отв. ред. О.В. Смирнов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 1999.