Трудовые правоотношения

Выполнила: студентка группы № 344
Валуйская В.В.
Проверил: Чугунов Н.А.

План:

- 1. Понятие, виды и основания возникновения трудовых отношений.
- 2. Субъекты трудовых отношений.
- 3. Основные права и обязанности работника и работодателя.

. Понятие, виды и основания возникновения трудовых отношений

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 (ст. 13 ТК ЛНР).

Виды трудовых отношений

1. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают при устройстве граждан на работу и подборе кадров работодателями, в том числе с помощью службы занятости.

Данные правоотношения, как правило, предшествуют трудовым правоотношениям, но могут последовать и за прежними трудовыми правоотношениями при высвобождении работников.

2. Организационно-управленческие правоотношения способствуют разрешению вопросов, связанных с организацией и оплатой труда, удовлетворению социально-экономических интересов как трудовых коллективов, отраслей, регионов, так и отдельного работника.

Данные правоотношения возникают:

- между коллективом работников и работодателем;
- между профсоюзным органом па производстве и работодателем;
- между представителями социальных партнеров на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом и иных уровнях.

3. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя возможны:

— по ученическому договору работника для повышения квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям (дополняют трудовые отношения работника);

— по руководству обучением па производстве (когда к высококвалифицированному работнику предприятия прикрепляются ученики). Данные правоотношения могут являться разновидностью трудовых, если обучение — основная трудовая обязанность.

4. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства существуют с момента начала работы организации с целью выполнения требований по охране труда, обеспечения безопасных условий производства и т.д.

5. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора, возникающие в случае противоправного виновного причинения ущерба.

Законом предусмотрена как ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, так и материальная ответственность работника за причиненный работодателю ущерб.

6. Правоотношения по разрешению трудовых споров (индивидуальных и коллективных) относятся к процессуальным и возможны как трудовые процессуальные (при обращении в КТС, примирительные комиссии, трудовой арбитраж), гражданские процессуальные (споры рассматриваются в суде общей юрисдикции), административно-процессуальные (заявление или жалоба направляется в вышестоящий в порядке подчиненности орган).

Трудовые правоотношения — это урегулированные нормами права отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Основаниями возникновения трудовых правоотношений являются юридические факты (события, действия). Главным юридическим фактом, влекущим возникновение трудовых правоотношений, является трудовой договор.

Субъекты трудовых отношений

Субъектами права являются участники общественных отношений (физические, юридические лица, общественные объединения и т. д.), наделенные действующим законодательством определенным набором прав и обязанностей. Субъектом трудового права следует признать участника общественных отношений, урегулированных трудовым правом. Для участия в этих правоотношениях лицо должно обладать трудовой правоспособностью, т. е. способностью иметь трудовые права, трудовой дееспособностью, т. е, способностью своими действиями осуществлять трудовые права и исполнять обязанности, и деликтоспособностью, т. е. способностью отвечать за совершенное правонарушение.

В трудовом праве эти три характеристики субъекта права неразделимы и возникают одновременно и обозначаются как трудовая правосубъектность, которая понимается как признаваемая трудовым законодательством способность иметь, осуществлять и реализовывать трудовые права, а также нести ответственность за трудовые правонарушения.

Всех субъектов трудового права можно условно разделить на две группы: основные субъекты — участники трудового правоотношения (работник и работодатель) и вспомогательные (производные) субъекты — участники отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

При этом один и тот же субъект (работник или работодатель) может выступать субъектом не одного, а нескольких правоотношений трудового права (трудовых, по материальной ответственности, разрешению трудовых споров и др.).

Выделяют следующих субъектов трудового права:

1) работники;

2) работодатели, как физические, так и юридические и иные лица;

3) лица, ищущие работу, безработные;

4) коллективы работников;

5) профессиональные союзы и иные представительные органы работников;

6) социальные партнеры на различных уровнях;

7) органы государственной службы занятости;

8) правоохранительные органы (КТС, суды, мировые судьи, органы надзора и контроля и т. д.).

Каждый из перечисленных субъектов имеет свой правовой статус в трудовом праве.

Под правовым статусом следует понимать правовое положение данного субъекта, закрепленное трудовым законодательством.

В содержание правового статуса входят следующие его элементы:

1) трудовая правосубъектность;

2) основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные законодательством;

3) юридические гарантии (общие и специальные) трудовых прав и обязанностей;

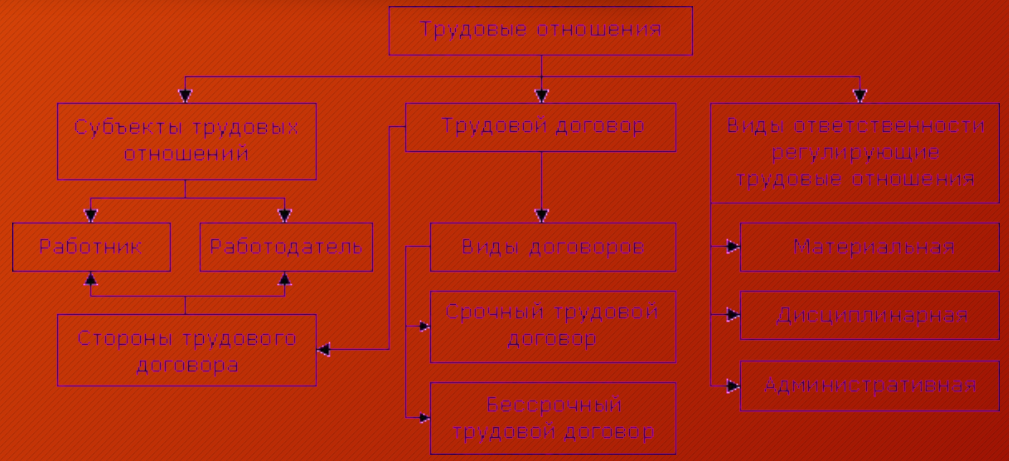
4) предусмотренная законодательством ответственность.

Субъекты трудовых отношений

Работник — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Трудовая правосубъектность приобретается в соответствии с Трудовым кодексом ЛНР, как правило, по достижении гражданами шестнадцатилетнего возраста.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с законом трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.



С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Согласно ст. 301 Трудового кодекса ЛНР запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Повышенный возраст (18 лет) установлен для занятия должностей государственной гражданской службы и др.

Работодатель -

- это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Таким образом, работодателями могут быть:

1) физические лица - индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.

Правосубъектность у них возникает с момента государственной регистрации;

2) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Правосубъектность у данной категории работодателей возникает с восемнадцати лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а у лиц, не достигших этого возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей);

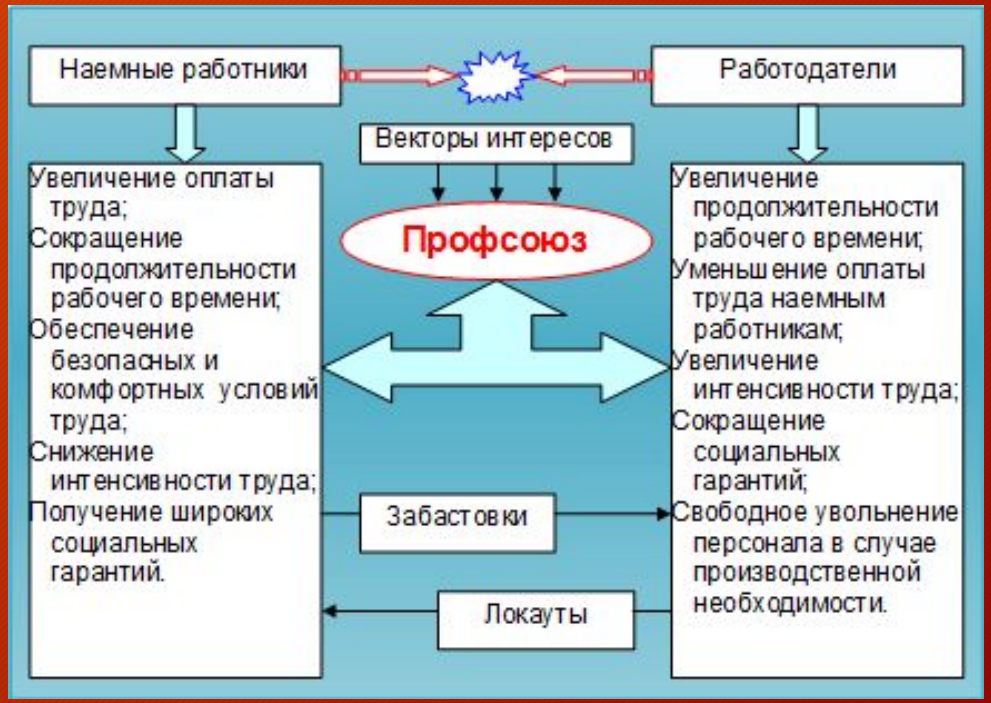
3) юридические лица. Правоспособность юридического лица возникает с момента его государственной регистрации и обусловлена, как правило, утверждением штатного расписания и фонда оплаты труда;

4) иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры. Это, как правило, организации, не наделенные правами юридического лица (профессиональные союзы, иные общественные объединения и др.). Их правоспособность возникает с момента их фактического создания.

Профсоюзы как субъекты трудовых отношений

Профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан для представительства их профессиональных, производственных, социально-трудовых интересов, а также защиты нарушенных прав в сфере труда.

Как общественная организация профсоюзы основаны на членстве. Вступить в профсоюз может любой гражданин, достигший 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность. Статья 23 Конституции ЛНР предусматривает, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Такое право закреплено и международным законодательством. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. провозглашает, что каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.



К числу основных прав профсоюзов законодательство относит право на:

• представительство работников;

• участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;

• защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в первую очередь по защите права на труд;

• содействие занятости;

• ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;

• коллективные трудовые споры и участие в их урегулировании;

• информацию, получаемую от работодателя;

• осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда;

• охрану труда и окружающей природной среды;

• социальную защиту работников, участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Кроме того, права профессиональных союзов могут устанавливать коллективные договоры и соглашения.

Задачи и функции профсоюзов определяются их уставами. Основные задачи связаны с осуществлением их главной функции — защиты прав и интересов работников в сфере труда.

Законодательство устанавливает правоспособность и дееспособность профсоюзов как представительного органа, статутные права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям. Согласно ст. 26 ТК ЛНР профессиональные союзы и их объединения являются представителями работников в социальном партнерстве.

Трудовое право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда характеризуется наличием большого количества прав, предоставлением определенных гарантий их деятельности, возможностью приобретать своими действиями обязанности перед работодателем и возложением ответственности за причинение убытков в ходе незаконной забастовки.

Основные права и обязанности работника и работодателя.

Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК ЛНР;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК ЛНР; принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК ЛНР, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

Список использованной литературы:

1. Конституция Луганской Народной Республики № 1-I от 18.05.2014г. [Электронный ресурс] - режим доступа: https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/

2. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики. [Электронный ресурс] - режим доступа: https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/980/

3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография / Н.Г. Александров. - Москва: Проспект, 2008. - 336 с.4.

4. Власов А.А. Трудовое право: краткий курс лекций. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014. - 191 с.

5. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2012. — 520 с.

6. Лебедев В.М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / [В. М. Лебедев и др.]. – Москва: Норма: Инфра-М, 2015. – 463 с.

7. Международная организация труда: структура и деятельность: учеб. пособие / Н.П. Бородко, А.А. Греченков, Л.А. Киселева – М.: Изд-во дел. и учеб. лит-ры, 2006. – 124 с.

8. Миронов, В.И. Трудовое право: учебник / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.