



Результатом воздействия трудового права, как совокупности правовых норм, на предмет правового регулирования являются трудовые и производные от них (тесно связанные с трудовыми) общественные отношения. Иными словами, общественные отношения, возникшие при применении труда граждан и по поводу этого труда и урегулированные правовыми нормами о труде, называются правоотношениями в сфере труда. Данные правоотношения определяют должное, а следовательно, и возможное поведение субъектов трудового права в сфере труда, вместе с тем позволяя им свободно реализовать предоставленные им права и возложенные на них обязанности.

Нормы трудового права действуют лишь в правоотношениях по труду работников. Эти правоотношения в трудовой жизни выступают как результат правового регулирования труда.

Правоотношения в сфере трудового права возникают потому, что нормы трудового законодательства предусматривают определенную правовую связь между участниками отношений по труду. Воздействуя (регулируя) на эти отношения, они порождают заложенную в норме трудового права юридическую связь, т.е. правоотношения в сфере трудового права.

Участники общественных отношений по труду, вступая в эти отношения, уже действуют на основании норм трудового права. Таким образом, само вступление в отношения трудового права, а затем и их действие во времени облекаются самими участниками в правовую форму, а их связь становится соответствующим правоотношением в сфере трудового права.

В жизни все общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в форме правоотношений сферы трудового права, т.е. в них уже реализованы нормы трудового законодательства.

Следует отметить, что само понятие "правоотношения в сфере трудового права" - это научная абстракция, так как на практике мы сталкиваемся с правоотношениями, каждое из которых имеет конкретных субъектов, свое содержание, свои основания возникновения и прекращения. Поэтому, чтобы раскрыть каждый вид правоотношения в сфере трудового права, надо уяснить эти

его элементы.

В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права Трудовое право России. Учебник/ под ред. Лившиц Р.В. Орловский Ю.П.- М., 2004.:

1) правоотношения по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство. Эти правоотношения возникают при нуждаемости гражданина в помощи со стороны государственных органов в подыскании ему подходящей работы и трудоустройстве, а может быть, и в получении новой специальности, в переквалификации. Поэтому правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства предшествуют трудовым правоотношениям, а при высвобождении работников могут и последовать за прежними трудовыми правоотношениями или же изменить их при трудоустройстве в той же организации Никитский В.И., Орловский Ю.И. Предмет и метод трудового права: изменение в условия перестройки //Государство и право. 2004. № 1.;

2) Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.

Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда существуют трех видов Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений //Государство и право. 2004. №7.:

- правоотношения работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

- правоотношения профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;

- социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;

Указанные виды организационно-управленческих правоотношений направлены на улучшение условий труда, развитие производственной демократии в управлении организациями, защиту трудовых прав трудящихся и консенсус в этих вопросах представителей трудящихся с работодателями, администрацией.

3) правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору.

Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве могут быть двух видов: по ученическому договору работника для повышения его квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям; по руководству обучением на производстве Глазырин В.В. Правовое регулирование труда //Законодательство и экономика. 2002. № 11.;

4) правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации.

Субъектами данных правоотношений являются, с одной стороны, Федеральная инспекция труда и специализированные государственные или профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства, а с другой -- должностные лица администрации, работодатели, которые обязаны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство Андреев Ю.Н. Правовое регулирование труда в РФ //Государство и право. 2002. № 10.;

5) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу. Эти правоотношения возможны двух видов в зависимости от того, какая сторона нанесла вред другой стороне трудового договора: правоотношения по ответственности работодателя за вред, причиненный работнику; правоотношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю;

6) процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки. Правоотношения по разрешению трудовых споров -- это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права. Между их субъектами возникает процессуальная связь, т.е. по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора. При обращении с трудовым спором в соответствующий юрисдикционный орган у этого органа возникают процессуальные правоотношения с каждой из спорящих сторон, а также с другими возможными участниками разрешения трудового спора (свидетелями, экспертами и др.) Трудовое право. /Под ред. Смирнова О.В. - М.: Проспект, 2001..

Однако это вовсе не означает, что все без исключения отношения в области труда регулируются нормами трудового права. Сферой действия трудового законодательства охвачены лишь наиболее значимые и существенные для

процесса применения труда граждан трудовые отношения и иные взаимосвязанные с ними общественные отношения. Другие отношения, остающиеся вне рамок правового регулирования нормами трудового права, могут определяться, например, нормами морали либо, более того, правовыми нормами других отраслей права (например, гражданского права).

В сложившейся системе правоотношений в сфере труда трудовые правоотношения являются ее основным звеном, поскольку само их существование обуславливает наличие в этой системе иных видов правоотношений. В тоже время все эти правоотношения объединяет их единая трудовая природа.

В сложившейся системе правоотношений в сфере труда трудовые правоотношения являются ее основным звеном, поскольку само их существование обуславливает наличие в этой системе иных видов правоотношений. В тоже время все эти правоотношения объединяет их единая трудовая природа.

Трудовое отношение обладает рядом характерных признаков, которые позволяют показать его отличие от гражданско-правовых отношений.

Одним из основных признаков трудового отношения, вытекающего из содержания этой статьи, является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции. Под трудовой функцией законодатель подразумевает работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Важным признаком является и то, что работник лично выполняет возложенную на него трудовую функцию, чего может не быть в гражданско-правовом отношении.

Вступив в трудовое соглашение, работник выполняет свою трудовую функцию, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку данной организации. В отношениях гражданско-правового характера такого подчинения нет.

Трудовое отношение всегда носит возмездный характер. Выполняя работу, работник имеет право на выплату заработной платы. Оплата производится за непосредственный труд, затраченный работником. Заработная плата выплачивается по трудовому отношению ежемесячно, не ниже установленного государством минимального размера, а по гражданско-правовому договору - за конечный результат труда.

Из содержания статьи 15 ТК также следует, что работодатель должен обеспечить работнику условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором.

#### Основания возникновения трудовых отношений

Рассматривая основания возникновения трудовых отношений, необходимо знать юридические факты, которые порождают трудовые отношения. Главным, ведущим основанием является трудовой договор между работником и работодателем. Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

Он является простым составом как основание возникновения трудового отношения. С заключением трудового договора связаны важные юридические гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

В некоторых случаях в силу ч. 2 ст. 16 Кодекса трудовые отношения могут возникать в результате сложного юридического состава, когда кроме трудового договора необходимы другие юридические факты. При избрании (выборах) на должность, избрании по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначении на должность или утверждении в должности, направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты необходимы два юридических факта.

В этой связи в п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63)" по существу практически лишь воспроизведена часть четвертая ст. 11 ТК РФ: "Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права".

При возникновении трудового отношения кроме трудового договора может быть и такой юридический факт, как направление на работу уполномоченными на то органами в счет установленной квоты.

Трудовое отношение возникает из сложного состава в случаях, когда в соответствии с законодательством на работодателя возлагается также обязанность принять гражданина на работу в счет установленной квоты. Такая квота установлена для инвалидов, лиц, не достигших 18 лет, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Так, в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. с последующими изменениями и дополнениями устанавливается от 2 до 4% квота к среднестатистической численности работников для всех организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек.

Следовательно, работодатели обязаны принимать несовершеннолетних (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей). Работодатель также обязан заключить трудовой договор с лицами, которые направляются на работу органами местного самоуправления.

Сложный состав как основание возникновения трудового отношения необходим при судебном решении о заключении трудового договора. Ибо кроме судебного решения, которое является для работодателя обязательным к исполнению, необходимо заключение трудового договора.

Основанием для возникновения трудового отношения ТК допускает фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Следует иметь в виду, что данный юридический факт будет порождать трудовые отношения, если работник приступил к выполнению трудовой функции без письменного трудового договора. В данном случае работодатель обязан в течение трех дней со дня начала работы оформить договор в письменной форме.

Статья 17 ТК предусматривает, что трудовые отношения возникают всегда на основании сложного юридического состава, который включает в себя акт избрания на должность и заключение трудового договора.

Согласно п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. "Об акционерных обществах" единоличный (директор, генеральный директор) и (или) коллегиальный орган (правление, дирекция), исполнительные органы избираются общим собранием акционерного общества, если решение данного вопроса не будет отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). Акт избрания является юридическим фактом, а затем с избранными лицами

закключается трудовой договор.

От имени общества трудовой договор подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета) или лицо, на то уполномоченное советом СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; 2004. N 11. Ст. 913.

В соответствии со ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. "Об обществах с ограниченной ответственностью" единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент) избирается общим собранием участников общества на тот срок, который определен его уставом.

Затем между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, заключается трудовой договор. От имени общества он подписывается председательствующим на общем собрании участников общества или тем участником общества, который уполномочен на это решением общего собрания.

К сожалению, в настоящее время работодатели, что происходит чрезвычайно часто, не заключают с работниками трудовые договоры. В "лучшем" случае с фактическими работниками заключаются гражданско-правовые договоры, например договоры подряда или возмездного оказания услуг, агентские договоры, трудовые соглашения или "просто" договоры.

Как представляется, наиболее распространенной в настоящее время разновидностью скрытых трудовых правоотношений в России является фактическое выполнение трудовых обязанностей без заключения как трудового, так и какого-либо гражданско-правового договора.