



Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за 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.

Нередко можно встретить случаи, когда на фоне трудовых отношений складываются всевозможные конфликты, приводящие к определенным последствиям. Но из чего складываются эти конфликты? Только ли по вине работника или работодателя, или же они носят взаимный характер?

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Так, на основании ст.20 ТК РФ, работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а работодателем – физическое лицо, либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. А сам трудовой договор, на основании ст.56 ТК РФ, – ничто иное, как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Представим ситуацию: работник и работодатель заключили трудовой договор. Спустя определенное время, работник отказывается выполнять те функции, которые прописаны у него в договоре, ссылаясь на то, что ему тяжело и он хочет получить другую работу, которая была бы для него более разумной, с его точки зрения. На что работодатель решил уволить данного сотрудника, а работник

обратился в суд с тем, что его незаконно увольняют. Суд, конечно же, будет на стороне работодателя, так как работник обязан действовать в рамках своего трудового договора, который он заключил с работодателем и на который согласился ранее, подписав его.

На основании ст.22 ТК РФ, работодатель обязан обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

Представим ситуацию: работник и работодатель заключили трудовой договор. Работник добросовестно и в полном размере исполняет свои обязанности, но в офисе поломались все принтеры. Мастер сказал, что данное оборудование восстановлению не подлежит, на что работодатель обязал самих сотрудников покупать принтеры, ссылаясь на то, что это они их поломали, в противном случае он вычтет у каждого определенную сумму денег из заработной платы на покупку нового оборудования. В данном случае работники имеют право пожаловаться во все стоящие выше инстанции и их действия будут полностью оправданы на основании ст.21 ТК РФ, а также на основании ст.419 ТК РФ.

Таким образом, трудовые отношения – сложный механизм во взаимоотношениях работника и работодателя, нередко приводящий к конфликтам, возникающим между сторонами, но регулируемый согласно настоящего действующего законодательства.