**Лекция 20.** **Трудовые правоотношения и основания их возникновения. Основные понятия:**

**правоотношения в сфере трудового права; предшествующие трудовым правоотношениям; сопутствующие трудовым правоотношения; вытекающие из трудовых правоотношения; объект правоотношений трудового права; субъекты трудового правоотношения; содержание трудового правоотношения; юридические факты.**

**Правоотношения в сфере трудового права** – это регулируемые нормами трудового права трудовые и связанные с ними (производные от трудовых) общественные отношения.

Ст.4 ТК определяет виды правоотношений, регулируемых нормами трудового права:

1. трудовые правоотношения;

2. правоотношения по профессиональной подготовке работников на производстве;

3. правоотношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;

4. правоотношения по ведению коллективных переговоров;

5. взаимоотношения между работниками (их представителями) и нанимателями;

6. правоотношения по обеспечению занятости;

7. правоотношения по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде;

8. правоотношения, связанные с государственным социальным страхованием;

9. правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

В результате воздействия трудового права на общественные отношения, составляющие его предмет, складывается система правоотношений, характеризующаяся определенным единством, определяющее место в этой системе занимают трудовые правоотношения. В свою очередь трудовые отношения группируют вокруг себя иные правоотношения, связанные с ними и составляют подсистему правоотношений трудового права. В этой подсистеме правоотношения подразделяются на три группы в зависимости от времени их возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым правоотношениям.

**Предшествующие** трудовым правоотношениям возникают и развиваются до трудовых, а прекращаются с возникновением трудовых правоотношений. Это правоотношения, связанные с обеспечением занятости, а также с обучением лиц, ранее не имевших профессий.

**Сопутствующие** трудовым правоотношения возникают и существуют наряду с трудовыми, обеспечивая их защиту. Это социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективных договоров и соглашений; по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров на производстве; по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства; по разрешению трудовых споров.

**Вытекающие**из трудовых правоотношения возникают и развиваются с момента прекращения трудовых отношений. Это правоотношения по рассмотрению трудовых споров, возникающие после прекращения трудовых правоотношений. Они могут быть направлены на материальное обеспечение уволенного или восстановление его на работе, на взыскание материального ущерба, причиненного в процессе его прошлой работы.

Отличительной чертой всех видов правоотношений трудового права является то, что они волевые, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства. Каждое правоотношение отличается от других своими элементами: субъектами, объектами, содержанием, основаниями возникновения и прекращения.

**Объектом**правоотношений трудового права является: материальный интерес в труде, результаты трудовой деятельности и различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и нанимателя, а в охранительных правоотношениях – это охрана материального интереса и соответствующих социально-экономических трудовых прав.

**Трудовое правоотношение** – это юридическая связь работника и нанимателя, в которой работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям соответствующей квалификации и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставить обусловленную трудовым договором работу, своевременно оплачивать его труд и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами и соглашением сторон.

Трудовое правоотношение - это двустороннее правоотношение, его *субъектами*являются работник и наниматель. 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.

По своей правовой природе трудовые правоотношения являются сложными. В отличие от простых они включают ряд правомочий, корреспондирующих им обязанностей и могут быть разделены на отдельные простые, например, на правоотношение по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха. В каждом из них отдельному правомочию субъекта соответствует обязанность другой стороны, например праву работника на заработную плату корреспондирует обязанность нанимателя выплатить ее работнику.

Содержание трудового правоотношения определяется трудовым договором и распространяющимися на работника вследствие его заключения трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением.

Понятие и содержание трудового правоотношения и трудового договора не идентичны. Это две взаимосвязанные, но разные правовые категории. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи. Содержанием же трудового договора являются его условия. Именно эти условия определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора.

**Юридические факты***-*объективные обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются Как правило, основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт).

Для работников, занимающих выборные должности, таким основанием является факт избрания на данную должность.

В основе возникновения трудовых отношений, вытекающих из членства в организациях любых организационно-правовых форм, могут лежать учредительные документы и локальные нормативные акты этих учреждений.

Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является *сложный состав юридических фактов*, в этом случае, помимо трудового договора, ему предшествует или за ним следует какой-то другой юридический факт. Для лиц, принимаемых на работу по конкурсу (научных сотрудников НИИ, профессорско-преподавательского состава вузов и др.), трудовое правоотношение возникает на основе факта избрания на должность по конкурсу и трудового договора. При приеме на работу лица, направленного службой занятости в счет установленной квоты (брони), правоотношения возникают на основе направления службы занятости и трудового договора.

**Юридическим фактом**, устанавливающим трудовое правоотношение является и фактический допуск к работе, даже если прием на работу не был надлежащим образом оформлен  
(ст. 25 ТК РБ).

**Виды трудовых правоотношений** определяются видами трудового договора (срочные, с неопределенным сроком, о работе по совместительству...).

Изменение трудового правоотношения может происходить на договорном основании или на основании, предусмотренном законом. Одним из таковых, к примеру, считается перевод на другую работу, не предусмотренную трудовым договором, который всегда производится с согласия обеих сторон (исключение составляют временные переводы без согласия работника согласно ст.ст. 33 и 34 ТК).

Основанием прекращения трудового правоотношения может быть как соглашение сторон, так и одностороннее волеизлияние одной из них.

Трудовое правоотношение следует отличать от смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом, по следующим критериям:

- по включению работника при трудовом правоотношении в трудовой коллектив, что отсутствует в гражданских правоотношениях, связанных с трудом;

- по предмету правоотношения: в трудовом им является сам процесс труда когда осуществляется определенная трудовая функция в рамках общей • организации труда, а в гражданском правоотношении таковым является уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т.п.);

- по подчинению работника правилам внутреннего трудового распорядка данного предприятия: при трудовом правоотношении он несет ответственность за их нарушение, что отсутствует при гражданском;

- по обязанности организации охраны труда работника: в трудовом правоотношении она возложена на администрацию, а в гражданском каждый сам организует свой труд и его охрану.