

ТЕМА: Трудовое право в хозяйственной деятельности предприятий

Многообразие форм собственности породило и разнообразие форм применения труда, различающихся характером связей между работником и собственником, степенью участия трудящихся в управлении предприятием, формами распределения полученного дохода (прибыли) и другими признаками.

Трудовые отношения - это одна из разновидностей правовых отношений, представляющих собой юридическую связь между субъектами. Содержанием этой связи являются их взаимные корреспондирующие друг другу субъективные права и обязанности по поводу тех или иных благ.

Таким образом, трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем. При этом одна сторона (работник) обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации, должности), подчиняясь установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется предоставить работнику предусмотренную трудовым договором работу, обеспечить надлежащие условия его труда, а также своевременно оплачивать труд работника.

Необходимой предпосылкой участия в трудовом правоотношении являются:

- трудовая правоспособность, т.е. способности иметь субъективные трудовые права и нести трудовые обязанности;
- трудовая дееспособность, т.е. способность своими собственными действиями приобретать и осуществлять трудовые права, приобретать и исполнять трудовые обязанности.

Если в гражданском праве правоспособность и дееспособность могут и не совпадать (например, малолетний обладает гражданской правоспособностью, но недееспособен), то в трудовом праве правоспособность и дееспособность возникают одновременно и неотделимы друг от друга, т.к. субъект трудовых правоотношений всегда выступает только в личном качестве и не вправе действовать через представителя, а также привлекать к исполнению своих трудовых обязанностей других лиц. Нельзя быть субъектом трудовых прав и обязанностей, не имея возможности самостоятельно эти права осуществлять, а обязанности исполнять.

По общему правилу, трудовая правоспособность и дееспособность работника возникают с 16 лет, но иногда трудовой договор может быть заключен и с лицами более младшего возраста. Однако на некоторых работах (с вредными и опасными условиями труда, подземных и т.п.) запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет. Для выполнения ряда работ требуется наличие специальной

праводееспособности, т.е. специальных познаний, подтвержденных документом об образовании (диплом юриста, врача, водительское удостоверение и т.п.).

Иногда трудовая праводееспособность может быть ограничена либо для охраны жизни и здоровья самих работников (например, инвалидов), либо для обеспечения общественных интересов (так, лица, страдающие инфекционными заболеваниями, не допускаются к работе в пищевых и некоторых других предприятиях. Кроме того, суд может лишить гражданина в течение определенного времени занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.).

Работодателями являются физические лица (индивидуальные предприниматели), а также юридические лица (организации), приобретающие трудовую праводееспособность в момент их регистрации в этом качестве.

Основанием возникновения трудовых правоотношений является, в первую очередь, трудовой договор, заключаемый по соглашению сторон. Однако основаниями для его заключения могут послужить и иные факты, а именно:

- избрание (выборы) на должность. Этот юридический факт часто предшествует заключению трудового договора с руководителями организаций;

- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Оно имеет место, если нормативными правовыми актами или уставом организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности. Например, по конкурсу замещаются должности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений;

- назначение на должность или утверждение в должности. Соблюдение этого порядка необходимо в случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами или уставом организации. Работниками, назначаемыми на должность, являются, к примеру, государственные служащие;

- направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты. В ряде случаев на работодателей по закону возлагается обязанность принять на работу лицо в счет установленной квоты. Квота – это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, и испытывающих трудности в поиске работы. В настоящее время квоты установлены для приема на работу инвалидов, а также несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- судебное решение о заключении договора в случае, если гражданину было необоснованно отказано в приеме на работу. При этом необходимо, чтобы гражданин обжаловал отказ в приеме на работу в суд, а суд эту жалобу удовлетворил.

Основаниями изменения и прекращения трудового правоотношения могут быть различные обстоятельства или юридические факты, прямо указанные в КЗОТе, не подлежащие расширительному толкованию. Это могут быть действия (например, увольнение по собственному желанию работника) или события (смерть работника).

Понятие, предмет и метод Трудового права

Как и многие другие общественные отношения, социально-трудовые отношения регулируются правом. Такая необходимость вызвана социальным неравенством членов общества, при котором экономически более сильный субъект имеет возможность эксплуатировать более слабого, вынужденного соглашаться на предлагаемые ему кабальные условия, чтобы прокормить себя и свою семью. Поэтому трудовое законодательство в процессе своего возникновения и развития преследовало цель охраны интересов работников от эксплуатации работодателей. Ведущую роль в этом процессе сыграло рабочее и профсоюзное движение, под воздействием которого принимались основные нормативные акты о труде и его охране (например, о сокращении рабочего дня, о повышении зарплаты и др.).

Трудовое право как отрасль права начало складываться на заре XX века. До этого рабочая сила рассматривалась исключительно с экономической точки зрения, т.е. как обыкновенный товар, отчуждение которого возможно по соглашению между продавцом (работником) и покупателем (работодателем) на тех условиях, о которых они договорятся. Правовой формой такого отчуждения выступал гражданско-правовой договор личного найма. Это открывало работодателю, как экономически более сильной стороне данного договора, почти неограниченную возможность диктовать свои условия и эксплуатировать работников. Но постепенно рабочая сила перестает рассматриваться только как обыкновенный товар. Неотделимая от человека, она признается товаром особого рода, неразрывно связанным с физическими способностями индивида к труду и с его духовной сферой. Так возникает убеждение в особой природе трудового договора, а, значит, и в относительной самостоятельности трудового права, его обособленности от права гражданского. Вначале появились нормы так называемого фабричного законодательства, устанавливающие важные социальные гарантии для рабочих, но они были разбросаны в различных нормативно-правовых актах и не представляли единства.

Предметом регулирования трудового права являются:

- социально-трудовые отношения, складывающиеся между работниками и работодателями. Эти отношения возникают между работником и работодателем, заключившими между собой трудовой договор. Важно отметить, что трудовое право не регулирует социально-трудовые отношения, складывающиеся между

иными субъектами, например, между подрядчиком и заказчиком. За свой труд работник получает зарплату, а работодатель получает доход от результатов труда работника либо иную выгоду. Работник – это только тот, кто лично выполняет трудовую функцию. Поэтому нельзя вступать в трудовые отношения и участвовать в них через представителя, а также привлекать к исполнению своих трудовых обязанностей других лиц. Работник включается в трудовой коллектив организации и подчиняется ее внутреннему трудовому распорядку. Перечисленные признаки позволяют отграничить отношения, регулируемые трудовым правом, от социально-трудовых отношений, возникающих на основе гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг, авторского заказа и других);

- отношения по трудоустройству, возникающие в связи с обращением граждан в территориальные органы службы по труду и занятости и предшествующие трудовым;

- отношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве (отношения ученичества, оформляемые особым договором и имеющие срочный характер);

- организационно-управленческие отношения, возникающие между отдельным работником и трудовым коллективом, с одной стороны, и работодателем – с другой по поводу организации труда, установления новых условий труда и т.п. Они оформляются локальными нормативными актами (коллективным договором и т.п.);

Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному) над соблюдением трудового законодательства, складывающиеся между органами инспекции труда, с одной стороны, и работодателями – с другой.