

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ
ОРЛОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ



Трудовое право

А.С. БОЕВ

**“Трудовые отношения. Виды иных
правоотношений в сфере труда ”**

фондовая лекция для специальности 030501 65 – Юриспруденция

ОРЕЛ
ОрЮИ МВД России
2006

УДК 331.1
ББК 67.99(2)7
Б 35

Рецензенты:

Заместитель декана юридического факультета Орловской региональной академии государственной службы кандидат юридических наук
Щеголева Н.А.

И.о. заместителя начальника Орловского юридического института МВД России по кадрам и воспитательной работе кандидат юридических наук
Н.Н. Дегтярева

Боев, А.С.

Б 35

Трудовое право: фондовая лекция по теме «Трудовые отношения. Виды иных правоотношений в сфере труда» для специальности 030501 65 – Юриспруденция – Орел: ОрЮИ МВД России, 2006 г. – 22 с.

Фондовая лекция обсуждена и одобрена на заседании кафедры гражданско-правовых и экономических дисциплин 17 мая 2006 года. Протокол № 11.

УДК 336:34
ББК 67.99(2)2

© ОрЮИ МВД России, 2006 г.

План:

1. Понятие, признаки трудовых правоотношений и основания их возникновения.
2. Система и виды трудовых правоотношений.
3. Объекты, субъекты и содержание трудовых правоотношений.
4. Правовая характеристика субъектов трудовых правоотношений.

Рекомендованная литература

1. Конституция РФ // "Российская газета" от 25 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями 9 мая 2005 г.). // СЗ РФ от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3.
3. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (с изм. и доп. от 6 ноября, 30 декабря 2001 г.) // "Российская газета" от 5 декабря 1995 г.
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп. от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.) // СЗ РФ. 1996 г. N 3. Ст. 148.
5. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18.
6. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в РФ" (с изм. и доп. от 30 июня, 11 ноября 2003 г., 22 августа, 2 ноября 2004 г.) // Собрание законодательства РФ от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3032.
7. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // "Российская газета" от 30 ноября 2002 г.
8. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ" // "Российская газета" от 31 июля 2004 г.
9. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-1 "О милиции" (с изм. и доп. 9 мая 2005 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22 апреля 1991 г., N 16, ст. 503.
10. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изм. и доп. от 29 декабря 2004 г.) // "Российская газета" от 16 апреля 1993 г.
11. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (с изм. от 20 мая 2004 г.) // "Российская газета" от 12 марта 2004 г.
12. Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ»//

"Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти",
N 17, 24 апреля 2000 г.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ" // "Российская газета" от 8 апреля 2004 г.

14. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. *Трудовое право России*. – М.: «Проспект», 2005.

15. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ - М.: ЭКЗАМЕН, 2005.

16. Трудовое право РФ/ Под ред. А.К. Исаева. – М.: ОМЕГА-Л, 2005.

17. Трудовое право. Учебное пособие. Под ред. А.Б. Паниной. 2 изд. – М.: «Форум», 2005.

18. Трудовое право/ Под ред. О.В. Смирнова. 2-е изд. – М.: «Проспект», 2005.

19. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Юрид.лит., 1948.

20. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // "Журнал российского права", N 1, 2003 .

21. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // "Журнал российского права", N 7, 2003.

22. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М.: Вердикт-1М, 1999.

Введение

С 1 февраля 2002 года введен в действие Трудовой Кодекс Российской Федерации, который впервые дает законодательное определение трудовых отношений.

В связи с введением Трудового Кодекса, содержащего многие принципиально новые нормы, возникла необходимость формирования правоприменительной практики. В практике применения Трудового Кодекса РФ и при подготовке актов, принимаемых на его основе, существуют определенные затруднения, вызванные тем, что некоторые положения основного закона о труде противоречивы и допускают неоднозначное толкование.

Поскольку основанием совершенствования правоприменительной практики является наличие сильной теоретической базы, в связи с мало изученностью данной темы, рассмотрение и правовой анализ оснований возникновения трудовых правоотношений сегодня наиболее актуален.

К сожалению, на сегодняшний день, основания возникновения трудовых правоотношений отдельно теоретиками в области трудового права не анализируются, тема не разработана, основания возникновения трудовых правоотношений рассматриваются внутри темы трудовые правоотношения.

Объектом лекции выступают трудовые правоотношения, предмет исследования – основания возникновения трудовых правоотношений, их виды.

Цель лекции: проанализировать понятие трудовые правоотношения, дать определение понятия основания возникновения трудового правоотношения, провести анализ оснований возникновения трудовых правоотношений, дать их классификацию, изучить практику применения трудового законодательства по вопросам оснований возникновения трудовых правоотношений.

В настоящей лекции решаются следующие задачи:

- рассмотреть признаки, содержание и элементы трудовых правоотношений;
- дать определение понятия трудовых правоотношений;
- дать определение понятия оснований возникновения трудовых правоотношений;
- классифицировать основания возникновения трудовых правоотношений;
- провести анализ судебной практики по ряду оснований возникновения трудовых правоотношений.

1. Понятие, признаки трудовых правоотношений и основания их возникновения

Общая характеристика отношений, регулируемых трудовым правом, была дана при определении предмета отрасли. В этой связи может возникнуть вопрос: а нужно ли рассматривать отдельно тему о правоотношениях?

Отвечая на него, следует иметь в виду, что вне правоотношений общественные связи не существуют. Нормы морали, обычаи могут лишь дополнять правовое регулирование, основная же форма существования рассматриваемых отношений - правовая. Содержание одних правовых норм, рассматриваемых вне правоотношения, не дает полного представления о правовом регулировании. Только правоотношения являют собой реальную модель воздействия норм на общественные отношения, связывая все их элементы. При этом важно помнить, что основаниями возникновения, изменения и прекращения всех правоотношений являются юридические факты. Более четким, привязанным к определенным юридическим фактам предстает в правоотношении и его содержание. Именно юридический характер этих отношений дает возможность их сторонам требовать друг от друга должного поведения в процессе реализации субъективных прав, опираясь в необходимых случаях на аппарат государственного принуждения.

В условиях перехода к рынку меняется содержание правовых норм, меняются характер и содержание правоотношений. Только рассмотрение их в совокупности с их составными частями (элементами) может дать полное представление о содержании правового регулирования.

Правоотношение можно определить как урегулированные правом и находящиеся под охраной государства общественные отношения, участники которых выступают в качестве носителей взаимно корреспондирующих друг другу юридических прав и обязанностей.

Существование отраслевых правоотношений обусловлено, в первую очередь, необходимостью их правового регулирования. Регламентированию подлежат наиболее важные общественные отношения: «Если законодатель обладает развитым политико-правовым мышлением, то он стремится, во-первых, определить круг правоотношений, которые необходимо подвергнуть регламентации; во-вторых, избрать наиболее целесообразный механизм регуляции, в-третьих, если законодатель решил какие либо отношения урегулировать сам, то используются те или иные методы (рекомендации, разрешения, дозволения, запрет), он должен одни отношения – отношения в русле требований дня – закрепить и обеспечить их нормальное функционирование; другие – отношения, не соответствующие духу времени – запретить и, насколько возможно, исключить из практики, третьи – ростки будущих, более совершенных отношений – поощрить и стимулировать расширение сферы их «ареала обитания»»¹.

¹ Правоотношения и их роль в реализации права. Учебное пособие./ Под ред. Ю.С. Решетова. – Казань: Издательство Казанского университета. 1993 – С. 11

Трудовой Кодекс РФ (далее по тексту ТК РФ) дает понятие трудовых правоотношений, определяя их в статье 15 как «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».

К числу наиболее *характерных признаков трудового правоотношения* относят следующие:

- ◆ двусторонность,
- ◆ носит волевой характер,
- ◆ основано на добровольном согласии,
- ◆ возникает между субъектами – работником и работодателем.

Из законодательного понятия трудовых правоотношения можно выделить *специфические признаки трудового правоотношения*. К числу таких признаков относятся:

- специальные субъекты трудового правоотношения – работник и работодатель;
- права и обязанности субъектов регламентированы законом и возникают по поводу осуществления трудовой функции;
- личный характер функции, осуществляемой работником.

На основании изложенного выше можно предложить следующее понятие трудового правоотношения;

Трудовые правоотношения – урегулированные трудовым законодательством общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с выполнением работником трудовой функции, возникающие в силу закона на основании юридического факта (сложного юридического состава) и обеспеченные взаимными правами и обязанностями сторон такого правоотношения.

Трудовой Кодекс РФ в статье 16 устанавливает *основания возникновения трудовых отношений*: «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен».

В указанной статье Трудовой Кодекс определяет юридические факты, порождающие трудовые отношения. Такие юридические факты Кодекс называет основаниями возникновения трудовых отношений.

Можно предложить следующее определение понятия оснований возникновения трудовых правоотношений:

Основания возникновения трудовых правоотношений – это юридические факты и сложные юридические составы, существующие в силу наличия соответствующей правовой нормы.

Так, с лицами, использующими свою способность к труду на постоянной либо временной основе, как правило, заключаются трудовые договоры, являющиеся основанием заключения трудовых правоотношений.

Таким образом, *основанием возникновения трудового правоотношения является* трудовой договор (контракт), но также для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный состав юридических фактов, когда помимо трудового договора (контракта) ему предшествует или за ним какой-то другой юридический факт.

Трудовой договор представляет собой сложный юридический состав, необходимыми условиями которого являются трудовая правосубъектность работника, правоспособность работодателя, предоставления при заключении трудового договора документов, указанных в Трудовой Кодексе РФ, подписания документа сторонами и вступление указанного документа в силу, поскольку в силу ч. 1 ст. 67 Трудового Кодекса «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами - работником и работодателем - физическим лицом или представителем работодателя - юридического лица».

Выше указывалось, что основанием возникновения трудовых правоотношений является **сложный юридический состав**.

Для классификации по видам оснований возникновения трудовых правоотношений необходимо наличие критерия такого деления.

Основания возникновения трудовых правоотношений классифицируются следующим образом:

▪ Документарные (или возникающие в силу документа) основания возникновения трудовых правоотношений (трудовой договор, судебное решение о восстановлении на работе, акты-документы, носящие как административный, так и гражданско-правовой характер)

▪ Основания возникновения трудовых правоотношений дополнительно требующих наличие юридического факта: трудовые отношения, возникающие в результате избрания (выборов на должность), поскольку такие трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате избрания (выборов) (ст. 17 Трудового Кодекса РФ); избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (аналогично) (ст. 18 Трудового Кодекса РФ); назначения на должность или утверждения в должности (ст. 19 Трудового Кодекса РФ); направление на работу уполномоченным законом органом в счет установленной квоты (административный акт и трудовой договор).

▪ Возникающие в силу юридического факта: фактического допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

В целом же помимо заключения трудового договора в качестве основания возникновения трудового правоотношения могут выступать:

- избрание (выборы) на должность;
- избрание по конкурсу на замещение должности;
- назначение на должность или утверждение в должности;
- направление на работу уполномоченным законом органом;
- вынесение судебного решения о заключении трудового договора;
- фактическое допущение к работе независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Юридические факты, с которыми связано *изменение трудовых отношений*, обязательно включают соглашение сторон, а точнее, если инициатива исходит от администрации, то в преобладающем большинстве случаев требуется согласие работника (исключение составляет лишь перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью и простоем). Если инициатива исходит от работника, то соответственно требуется согласие администрации, за исключением нескольких случаев, когда требования работника должны удовлетворяться безусловно (для беременной женщины в соответствии с медицинским заключением, а также для женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, при невозможности выполнения прежней работы - ст. 254 ТК РФ).

Основанием *прекращения трудовых правоотношений* может служить как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление каждой из них. Однако если для работника никаких юридических фактов не требуется (исключение составляет заключение договора на определенный срок), то для работодателя установлен четкий перечень оснований, при наличии которых трудовые отношения могут быть прекращены. *Основанием прекращения могут быть* и отдельные юридические факты (тоже перечисленные в законе), когда инициатива расторжения принадлежит так называемому третьему лицу, не являющемуся стороной трудового правоотношения. Это призыв работника на военную службу, вынесение приговора судом, если уголовная санкция исключает возможность продолжения работы, и требования профсоюзного органа (не ниже районного уровня) в отношении некоторых руководящих работников с целью защиты интересов трудового коллектива данного предприятия или учреждения (ст. 83 ТК РФ).

2. Система и виды трудовых правоотношений

Ведущее место среди общественных отношений, регулируемых трудовым правом, занимают *трудовые*. Однако и *производные от трудовых* (тесно с ними связанные) также имеют важное значение. Например, от того, как будет составлен коллективный договор или иное соглашение социального характера, будет зависеть и содержание трудового правоотношения. Для обеспечения здоровья работника, исключения опасных или вредных условий труда необходимо оптимальное регулирование соответствующими нормами отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Вместе с тем указанная система не означает, что все эти отношения существуют одновременно и обязательно. Для большинства из них это утверждение безусловно, другие могут возникнуть лишь при наличии соответствующих юридических фактов и, следовательно, могут и не возникнуть (например, правоотношения по ответственности, по рассмотрению трудовых споров).

Значительная часть рассматриваемых отношений носит длящийся во времени характер (лишь отношения ответственности, если они не привели к спору, могут реализоваться сразу и прекратить свое существование). Кроме того, появление их может быть разорвано во времени. Последнее учитывается при классификации отношений, связанных с трудовыми. Так, среди них есть *предшествующие возникновению трудовых, сопутствующие им* и, наконец, *вытекающие из трудовых, приходящие им на смену*. В первую группу входят, например, правоотношения по трудоустройству, во вторую - организационно-управленческие и социально-экономические, возникающие на основе генеральных, региональных, отраслевых, профессиональных и территориальных соглашений, в третью - правоотношения по рассмотрению трудовых споров. Практически все они носят регулятивный характер, и лишь правоотношения ответственности и некоторые из правоотношений по рассмотрению трудовых споров являются *охранительными*. Последние, как известно, возникают из фактов правонарушений.

Также в зависимости от количества участников правоотношения бывают *коллективными и индивидуальными*.

Таким образом, нужно подчеркнуть, что все указанные отношения вне связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения и существуют постольку, поскольку трудовые отношения либо есть в настоящее время, либо имелись в прошлом, либо будут существовать в будущем.

Итак, в результате воздействия трудового права на эти общественные отношения, составляющие его предмет, складывается реальная система правоотношений, характеризующаяся определенным единством. В настоящее время она включает правоотношения:

- трудовые правоотношения;
- правоотношения по трудоустройству;
- правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров;

- организационно-управленческие правоотношения в сфере труда;
- правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- правоотношения по материальной ответственности сторон трудового правоотношения;
- правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства;
- правоотношения по разрешению трудовых споров.

Все они возникают в связи с трудом работников, но различаются по основаниям возникновения (изменения и прекращения), содержанию прав и обязанностей.

3. Объекты, субъекты и содержание трудовых правоотношений.

Любое правоотношение представляет собой совокупность элементов:

1. объекта правоотношения,
2. субъекта правоотношения,
3. субъективного права и юридической обязанности.

Под *объектом трудовых правоотношений* понимаются общественные отношения, складывающиеся в процессе организации и применения наемного труда, поведение людей в этих отношениях.

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых этой отраслью. Законодатель наделяет их соответствующим правовым статусом, включающим те права и обязанности, которые непосредственно вытекают из закона и не связаны с совершением каких-либо действий со стороны этого субъекта. В содержание правового статуса входит и трудовая правоспособность - основная предпосылка к возможному обладанию правами и несению обязанностей.

Субъектами трудового отношения выступают его стороны: работник и работодатель, где **работник** – это «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем» (ч. 1 ст. 20 ТК РФ), в качестве **работодателя** выступает: «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» (ч. 2 ст. 20 ТК РФ).

Содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности его субъектов (работников и работодателя). Субъективные права и обязанности в правоотношении представляют собой реализацию основных прав и обязанностей, которые и конкретизируются в отдельных трудовых правоотношениях. Так, статутное право гражданина на отдых в конкретном правоотношении означает право на установление конкретной продолжительности рабочего времени, конкретного режима работы - пятидневной или шестидневной рабочей недели и определенной продолжительности отпуска для данного работника.

Конкретизируются также и основные обязанности работника. Положения ст. 21 ТК РФ конкретизируются и детализируются далее в ТК РФ, далее - в правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях (для служащих) и тарифно-квалификационных справочниках (для рабочих), а в некоторых отраслях - в уставах о дисциплине. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются на предприятиях, в учреждениях. В них обычно включаются следующие обязанности работников:

◆ работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для

производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- ◆ повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять нормы выработки и нормированные производственные задания;

- ◆ улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

- ◆ соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- ◆ принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному производству работы (простой, авария) или затрудняющих его, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- ◆ содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории предприятия (учреждения, организации);

- ◆ соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- ◆ беречь собственность, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- ◆ вести себя достойно, соблюдать все правила общежития.

Еще более конкретные круг обязанностей (уже с учетом трудовой функции) устанавливается Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также техническими правилами и должностными инструкциями.

В содержание трудовых правоотношений наряду с субъективными правами и обязанностями работников входят субъективные права и обязанности работодателя. При этом они корреспондируют друг другу, т.е. правам одного субъекта соответствуют обязанности другого и наоборот. Например, праву работника на создание здоровых и безопасных условий труда соответствует обязанность работодателя обеспечить эти условия (ст. 212 ТК РФ) и т.д.

В уставах и положениях организаций, коллективных договорах и соглашениях, а также в трудовых договорах могут быть закреплены и иные обязанности работодателя.

4. Правовая характеристика субъектов трудовых правоотношений

Поскольку предмет трудового права составляет комплекс общественных отношений, включающий собственно трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, состав субъектов отличается многообразием и имеет особенности в зависимости от вида регулируемых отношений. В трудовых отношениях одной из сторон *всегда является физическое лицо (работник)*. Но нередко в научной и учебной литературе вместо понятия «физическое лицо» как участник трудовых и непосредственно связанных с ними отношений пользуются понятием «гражданин», имеющим иное юридическое содержание.

Другой стороной трудового отношения (*работодателем*) могут быть как физические, так и юридические лица любой организационно-правовой формы (коммерческие и некоммерческие организации, а также их представительства и филиалы, наделенные правом приема и увольнения работников).

В отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, участниками могут быть и юридические, и физические лица. Так, в отношениях по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда сторонами являются юридические лица (например, орган государственного надзора в лице федеральной инспекции труда, с одной стороны, и юридическое лицо - с другой). Но поднадзорным субъектом может быть индивидуальный предприниматель без образования юридического лица или любое физическое лицо, нанимающее работника для выполнения определенных работ по социально-бытовому обслуживанию работодателя и его семьи (водитель автомобиля, охранник, дворник, повар и т. д.).

В социально-партнерских отношениях по согласованию интересов сторон трудовых отношений (работников и работодателей) и регулированию социально-трудовых отношений могут участвовать как *представители сторон* в лице выборных органов профсоюзов и объединений работодателей, так и представители государственных органов исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления.

Необходимым условием участия физических и юридических лиц в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях является обладание ими **трудовой правосубъектностью**.

Трудовая правосубъектность как категория трудового права характеризуется наличием трех элементов, составляющих в единстве ее содержание:

- правоспособности,
- дееспособности и
- деликтоспособности.

Трудовая правоспособность - это обеспеченная государством и установленная законодательством о труде равная возможность вступать в трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовая дееспособность - это установленная законодательством о труде

способность и юридическая возможность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

В трудовом праве они (право- и дееспособность) неразделимы и действуют одновременно, в отличие от гражданского права, которое допускает существование правоспособности при отсутствии дееспособности, когда возможность вступления в имущественные отношения реализуется через представителей.

Это связано с тем, что труд - личная волевая деятельность работника, осуществляемая им самим. Поэтому в науке трудового права принято говорить о единой праводееспособности.

Единая трудовая праводееспособность дополняется деликтоспособностью. *Деликтоспособность* как элемент трудовой правосубъектности - это способность субъекта трудового права отвечать за совершенные им трудовые дисциплинарные и материальные правонарушения.

Трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, обязательным условием для возникновения трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Только обладая трудовой правосубъектностью физическое или юридическое лицо может быть субъектом трудового права. Это позволяет определить понятие «субъект трудового права».

Субъект трудового права - обладающий трудовой правосубъектностью участник (сторона) трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет трудового права.

Следует отметить, что трудовая правосубъектность как неотделимое свойство субъекта трудового права имеет пределы своего существования.

Используя соответствующие положения гражданского права, можно считать, что трудовая правосубъектность юридических лиц прекращается в случае их ликвидации без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства другим лицам (ст. 61 ГК РФ), а физических лиц - в случае их смерти (ст. 17 ГК РФ).

Как уже было отмечено, состав субъектов трудового права многообразен и включает всех участников отношений, регулируемых трудовым правом. В современных условиях состав субъектов трудового права значительно расширился. Так, в сфере занятости и трудоустройства наряду с государственной службой занятости появились коммерческие, негосударственные службы занятости, деятельность которых урегулирована не только национальным законодательством, но и международным.

В связи с массовыми нарушениями трудовых, социальных и иных прав работников и других категорий граждан были созданы и начали действовать специальные государственные органы в лице уполномоченных по правам человека в Российской Федерации и ее субъектах, правовой статус которых установлен специальными законами.

С целью усилить судебную защиту прав граждан, включая трудовые права, и приблизить органы правосудия к населению в рамках единой судебной системы страны начинают действовать суды субъектов Федерации в лице мировых судей, правовой статус которых установлен Федеральным законом от 17 декабря 1998

г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» и соответствующими законами субъектов РФ. К компетенции мирового судьи отнесено рассмотрение по первой инстанции дел, возникающих из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе.

Исходя из этого можно сказать, что к видам субъектов трудового права относятся участники (субъекты) всех видов отношений, являющихся предметом трудового права, т. е. трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, независимо от их числа, поскольку процесс развития общественных отношений, которые могут быть предметом трудового права, продолжается, о чем было сказано при рассмотрении проблем предмета и системы трудового права.

Учитывая сказанное, в *состав субъектов трудового права* можно включить:

- 1) работников (физические лица);
- 2) работодателей (физические лица и юридические лица любой организационно-правовой формы, включая законодательные органы, исполнительные органы государственной власти, органы судебной власти, органы местного самоуправления и др);
- 3) представителей работников в организациях (первичная профсоюзная организация и иные представители, избираемые работниками);
- 4) представителей работников в социальном партнерстве (профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ);
- 5) представителей работодателей в организациях в лице руководителя организации или уполномоченных им лиц;
- 6) представителей работодателей в сфере социального партнерства в лице соответствующих объединений работодателей;
- 7) органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров (КТС, федеральные суды и суды субъектов Федерации, включая мировых судей);
- 8) органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 9) уполномоченных по правам человека в Российской Федерации и ее субъектах;
- 10) иных субъектов отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

Вместе с тем следует отметить, что в условиях перехода к рыночной экономике из состава субъектов трудового права фактически исчезла такая категория субъектов, как трудовой коллектив, хотя в утратившем силу с 1 февраля 2002 г. КЗоТ РФ имелась гл. XV-А «Трудовой коллектив», содержавшая нормы, определявшие статус этого вида субъектов трудового права. В новом ТК РФ нет ни одного упоминания о трудовых коллективах. Речь в нем идет только о работниках и работодателях, а также их представителях в лице соответствующих

профессиональных организаций, представляющих интересы сторон трудовых отношений.

Каждый вид субъектов трудового права имеет свой *правовой статус*. Этот статус определяется не только актами трудового законодательства, но и нормами трудового права, содержащимися в комплексных актах, регулирующих ту или иную специфическую сферу трудовой деятельности (ВзК РФ, КТМ РФ, Федеральный закон о физической культуре и спорте и др.).

Обычно в *содержание правового статуса* субъектов включают следующие его *элементы*:

1) трудовую правосубъектность;

2) основные (статутные) трудовые права и обязанности, установленные законодательством, что упорядочивает взаимоотношения между основными субъектами трудового права (работником и работодателем), в связи с чем в ст. 21 и 22 ТК РФ дан расширенный перечень их трудовых прав и обязанностей;

3) юридические гарантии (общие и специальные), обеспечивающие реализацию основных (статутных) прав и обязанностей;

4) установленная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей (за их неисполнение или ненадлежащее исполнение).

Все эти элементы правового статуса субъектов трудового права устанавливаются трудовым законодательством, включая нормы трудового права, содержащиеся в комплексных законах и иных нормативных правовых актах.

Рассмотрим более подробно особенности правового статуса отдельных видов субъектов трудового права.

Физическое лицо как субъект трудового права

В современных условиях рыночной экономики практически все физические лица имеют двойной статус, получив законодательно закрепленную возможность участия в трудовых отношениях либо в качестве работника, либо в качестве работодателя, и даже одновременно в качестве того и другого. Поэтому в содержании трудовой правосубъектности физического лица нужно различать обе правовые возможности и предпосылку их одновременного существования, т. е. в отличие от традиционной трактовки трудовой правосубъектности физических лиц как возможности участвовать в трудовых отношениях в качестве работника сейчас следует говорить и о работодательской правосубъектности физических лиц. К сожалению, эта сложная проблема не получила достаточной разработки в научной и учебной литературе по трудовому праву.

Из сказанного можно сделать вывод о том, что сложилось фактически *три разновидности правового статуса физических лиц* как субъектов трудового права, а точнее - субъектов трудовых отношений.

Первый - общий правовой статус физического лица, определяющий его правовое положение как потенциального работника.

В соответствии с ним возможность быть субъектом трудового права

связывается с достижением определенного возраста, когда физическое лицо юридически признается обладающим способностью к регулярному труду и способностью отвечать за свое поведение и отношение к труду. Согласно Конвенции МОТ № 138 (1973) «О минимальном возрасте для приема на работу» возраст, с наступлением которого физическое лицо признается обладающим общей трудовой правосубъектностью, не должен быть ниже 15 лет или возраста получения обязательного школьного образования. С наступлением этого возраста физическое лицо признается обладателем права самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду. Действующее российское законодательство о труде, допуская в порядке исключения возможность приема на работу молодежи, обучающейся в общеобразовательных учреждениях, по достижении ими 14-летнего возраста, с согласия родителей, усыновителей или попечителя, отступает от международных норм.

Кроме того, надо учитывать принятую на 86-й сессии Международной конференции труда 18 июля 1998 г. Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которая обязывает государства - члены МОТ, независимо от того, ратифицировали ли они соответствующие конвенции, соблюдать, содействовать применению и претворять добросовестно принципы основополагающих прав, в частности «запрещение детского труда», т. е. труда лиц, возраст которых ниже 15 лет.

Видимо, этим обусловлено включение в ТК РФ нормы, устанавливающей три возрастные категории лиц, с которыми допускается заключение трудового договора: общий - с лицами, достигшими 16-летнего возраста, и два специальных (15 лет - для лиц, получивших к этому возрасту основное общее образование либо оставивших обучение в общеобразовательном учреждении; 14 лет - для учащихся, желающих, с согласия родителей, заниматься в свободное от учебы время легким трудом, не причиняющим вреда здоровью и не нарушающим процесса обучения). Однако принятие такой нормы не устраняет противоречий с международными положениями о минимальном возрасте приема на работу, а, учитывая постоянные жалобы на перегрузку учащихся, можно полагать, что работа как причинит вред их здоровью, так и нарушит процесс обучения.

Второе - Следует отметить, что основной принцип запрещения принудительного труда, закрепленный в Конституции РФ (ст. 37) и ТК РФ (ст. 4), не обязывает трудоспособных физических лиц вступать в трудовые отношения, поскольку принцип свободы труда дает возможность выбора рода деятельности, профессии, вида занятости.

В частности, предоставление такой возможности и привело к изменению норм о трудовом договоре, так как физическое лицо, занявшееся предпринимательской деятельностью и зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, выступает уже не в качестве работника (его работа - предпринимательская деятельность), а работодателя.

Вопросы работодательской трудовой правосубъектности физических лиц не

урегулированы трудовым законодательством, и поэтому на практике они решаются на основе норм ГК РФ, регулирующих предпринимательскую деятельность граждан (физических лиц). Согласно ст. 18 ГК РФ в содержание правоспособности граждан (физических лиц) входит и возможность заниматься предпринимательской деятельностью, иметь иные имущественные и личные неимущественные права. Но возможность полной реализации гражданско-правовой правосубъектности ограничена отсутствием полной дееспособности у лиц в возрасте до 18 лет. При использовании процедуры эмансипации, установленной ст. 27 ГК РФ, несовершеннолетний, достигший 16 лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору или с согласия родителей, усыновителей или попечителей занимается предпринимательской деятельностью. Эмансипированный несовершеннолетний в этом случае наделяется работодательской правосубъектностью в сфере труда и может нанимать работников на основе заключения трудовых договоров наравне с юридическими лицами (ст. 23 ГК РФ).

Наконец, третье - физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью, может одновременно являться как работником, так и работодателем. Например, реализуя возможность вступления в трудовые отношения, физическое лицо может заключить трудовой договор о выполнении высококвалифицированной и высокооплачиваемой работы в конкретной организации, выступая в качестве потенциального работника.

Одновременно, с учетом предполагаемой большой нагрузки на новой работе, это физическое лицо дает объявление о найме работников для ведения домашнего хозяйства в собственном доме, а также управления и обслуживания автомобилей, являющихся его собственностью. Здесь физическое лицо выступает уже в другом качестве - как работодатель. В этом случае права и обязанности работодателя, установленные законодательством о труде, осуществляются им самим (физическим лицом).

Содержание правового статуса работника определяют основные (статутные) права и обязанности работника, которые закреплены в ст. 21 ТК РФ и по сравнению с КЗоТ РФ значительно расширены, что отвечает интересам сторон и служит гарантией соблюдения прав сторон и исполнения обязанностей.

Юридические лица (работодатели) как субъекты трудового права

Юридические лица любой организационно-правовой формы в отличие от физических лиц, которые имеют двойной статус, всегда выступают в трудовых отношениях в качестве работодателя. В связи с этим *основой* их трудовой правосубъектности является **работодательская правоспособность**, которая заключается в их способности заключать с физическими лицами трудовые договоры (контракты) о выполнении работы по определенной трудовой функции (по одной или нескольким профессиям и должностям).

Конкретно содержание трудовой правосубъектности юридических лиц определяется их уставами, разрабатываемыми на основе норм не только гражданского, но и трудового законодательства (в первую очередь разделами устава, регламентирующими порядок управления деятельностью юридического

лица).

Трудовая работодательская правосубъектность юридических лиц возникает, как правило, одновременно с гражданской правосубъектностью на основании акта государственной регистрации. Именно с момента государственной регистрации юридическое лицо считается созданным и может выступать как субъект трудового права.

В законодательстве прослеживается тенденция к наделению юридических лиц правом самостоятельно определять содержание их трудовой правосубъектности путем расширения видов осуществляемой ими деятельности. Поэтому основная специальная работодательская правосубъектность юридических лиц, определяемая учредителем (учредителями), расширяется ими за счет самостоятельного инициативного расширения видов деятельности, обеспечивающих дополнительное финансирование.

Эта тенденция, как следует из сказанного, касается даже бюджетных организаций, которые в случаях, предусмотренных законодательством РФ, имеют право вести предпринимательскую деятельность, но лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы, и соответствует этим целям (ст. 50 ГК РФ).

Профессиональные союзы, объединения работодателей, иные представители работников и работодателей, органы социального партнерства как субъекты трудового права

На современном этапе в новых экономических условиях, сложившихся при переходе к рыночной экономике, значительно возрастает роль и значение социального партнерства в сфере труда как системы взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Эта тенденция характерна для многих государств с развитой рыночной экономикой и приобрела международный характер в рамках МОТ.

Развитие социального диалога между трехсторонними участниками социального партнерства (работниками, работодателями и правительствами) и функционирование системы глобального партнерства МОТ предусматривает в качестве первостепенной задачи создание достойных условий труда каждому работнику.

Трудовой кодекс значительно расширил круг участников социального партнерства на всех уровнях, установив, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25).

Состав представителей работников и представителей работодателей как субъектов трудового права по сравнению с КЗоТ РФ и трудовым законодательством, действовавшим до принятия ТК РФ, включает не только традиционные виды субъектов в лице профессиональных союзов, иных профсоюзных организаций, объединений работодателей, но и другие категории представителей.

Так, по общему определению, данному в ст. 29 ТК РФ, **представителями работников** в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Конкретный состав представителей работников, выступающих в качестве субъектов трудового права, определяется в зависимости от уровня социального партнерства.

На уровне отдельной организации интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют **первичная профсоюзная организация** или иные представители, избираемые работниками.

Если в организации, кроме работников, являющихся членами профсоюза, - имеются работники, не являющиеся членами профсоюза, то они обладают правом уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для реализации профсоюзной организацией своих полномочий.

Какой конкретно представительный орган работников, избираемый ими, может выступать в качестве иного представителя работников, в ТК РФ не указывается (ст. 52).

На практике название представительного органа устанавливается **общим собранием или конференцией работников**, которые определяют статус этого органа, обычно путем принятия соответствующего положения (например, Положение о Совете работников организации).

Важно, что ТК РФ, исходя из равенства всех представителей работников как субъектов трудового права, устанавливает, что работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями (ст. 32).

Представителем работодателя на уровне организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются **руководитель организации или уполномоченные им лица** в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

Представителями работодателей, уполномоченными представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или

изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, являются **объединения работодателей**.

По своему статусу **объединение работодателей** - это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей как субъектов права устанавливаются федеральным законом.

Наряду с этим в качестве представителей работодателей - государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (федерального, региональных и муниципальных образований), могут выступать **органы исполнительной власти, органы местного самоуправления**, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями. Трудовой кодекс, помимо представителей работников и работодателей, рассматривает в качестве специфического субъекта трудового права **комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**, создаваемые по соглашению сторон социального партнерства.

Указанные комиссии образуются из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки к заключению коллективного договора и соглашений, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе.

Правовой статус этих комиссий и их деятельность будут подробнее рассмотрены при характеристике института социального партнерства.

Иные органы, действующие в сфере труда как субъекты трудового права.

К числу приоритетных целей трудового законодательства, предусмотренных ст. 1 ТК РФ, относится защита прав и интересов работников и работодателей. Чтобы обеспечить ее реализацию, трудовое право предусматривает формирование системы государственных, паритетных и общественных органов.

В первую очередь можно назвать **юрисдикционные органы**, осуществляющие правосудие по делам, вытекающих из трудовых и иных отношений, тесно связанных с ними, в лице федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей, являющихся судьями общей юрисдикции субъектов Федерации.

Однако федеральные суды и мировые судьи, хотя и осуществляют правосудие по делам, вытекающим из трудовых отношений, не являются «чистыми» субъектами трудового права. Их правовое положение и полномочия при осуществлении правосудия определяются специальным

законодательством о судебной системе и процессуальным законодательством, в частности Гражданским процессуальным кодексом РФ (далее - ГПК РФ).

Субъектами трудового права, осуществляющими досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров, являются **КТС**, образуемые по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя, т. е. на паритетных началах.

КТС, как правило, выступают в качестве первичного органа, рассматривающего многие виды трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. В связи с этим надо отметить, что ТК РФ в отличие от прежнего КЗоТ РФ не рассматривает КТС в качестве обязательного первичного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Статьей 391 ТК РФ предусмотрено, что в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников и в том случае, когда последние обращаются в суд, минуя в КТС.

Подробнее вопросы, связанные с правовым статусом и компетенцией органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров и т. д., изложены в гл. 17 «Трудовые споры».

Определенные функции по защите трудовых прав работников и восстановлению нарушенных прав выполняют специфические (особые) субъекты трудового права в лице **государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**, а также нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. К их числу относятся: 1) Федеральная инспекция труда; 2) федеральные надзоры, осуществляющие надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда (например, специальный орган, ведающий вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью Российской Федерации, - Госатомнадзор России). Вопросы правового статуса, полномочий и порядка деятельности органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, будут рассмотрены в соответствующем разделе настоящего учебника. К числу специфических субъектов трудового права можно отнести **органы, образуемые из представителей работников и работодателей по инициативе любой из сторон**. Так, в интересах обеспечения прав работников на охрану труда в организациях по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателей, профсоюзов или иного уполномоченного работниками представительного органа (например, совета работников организации, если такой представительный орган образован по инициативе работников решением общего собрания или конференции работников организации). Правовой статус **комитета (комиссии) по охране труда** определяется на основе

соответствующего Типового положения, утверждаемого уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (в настоящее время - Министерством труда и социального развития РФ).

Приведенный выше состав иных субъектов трудового права не является исчерпывающим. Например, в случае принятия федеральных законов, устанавливающих особенности применения норм о социальном партнерстве к работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, органов федеральной службы безопасности и т. д., могут появиться новые участники такого рода отношений.

Заключение

В завершении лекции сделаем обобщающие выводы:

1. Трудовые правоотношения можно определить как урегулированные трудовым законодательством общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с выполнением работником трудовой функции, возникающие в силу закона на основании юридического факта (сложного юридического состава) и обеспеченные взаимными правами и обязанностями сторон такого правоотношения.

2. Основанием возникновения трудовых правоотношений является совокупность правообразующих действий.

Трудовые правоотношения возникают на основании сложного юридического состава, который может представлять: действия по заключению трудового договора, действия по заключению трудового договора с лицом, избранным на должность, действия по фактическому допущению работника к выполнению работы.

Основания трудовых правоотношений следует понимать шире, чем только основания, изложенные в статье 16 Трудового Кодекса, так как трудовые правоотношения, это вся группа общественных отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой функции работником, между ним и работодателем. Таким образом, основания возникновения трудовых правоотношений в широком смысле – это все юридические факты, административные акты или события, которые порождают трудовые правоотношения.

3. Трудовые правоотношения возникают не в силу самого трудового договора, а в силу наличия совокупности правообразующих действий (сложный юридический состав) по заключению трудового договора. Трудовой договор признается заключенным, если содержит все существенные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса и работник приступил к выполнению трудовой функции, возложенной на него таким договором.

4. Фактическое допущение к работе является самостоятельным основанием возникновения трудовых правоотношений. На практике подтверждается действиями работодателя в отношении допущенного к выполнению трудовой функции работника как то: адресование работнику различных письменных инструкций, распоряжений, иных документов; оформление работнику пропуска; выплата заработной платы; ведение табеля учета и пр.

Однако законодатель обязывает работодателя, при фактическом допущении к работе, заключить с работником, в течение 3 дней, с момента такого допуска, трудовой договор. По видимому, данное правило обусловлено необходимостью гарантировать работнику его права, защитить его интересы.

В целом следует отметить, что ряд новелл, внесенных в Трудовой Кодекс РФ, в частности, законодательное определение трудовых правоотношений, перечень оснований возникновения трудовых правоотношений, детальная регламентация заключения трудового договора, вступления его в силу, нормы,

обязывающие заключить с работником трудовой договор при фактическом его допущении к работе, все это свидетельствует о развитии правового регулирования трудовых правоотношений, о создании эффективного механизма в этой сфере общественных отношений.