

Тема 6.

Правоотношения в сфере трудового права

**1. Понятие и виды
правоотношений в сфере
трудового права**

**2. Трудовое
правоотношение**

1. Понятие и виды
правоотношений в сфере
трудового права

Правоотношения в сфере трудового права

- это урегулированные трудовым законодательством трудовые отношения и производные от них, тесно связанные с ними отношения.

Ведущее место в единой системе правоотношений в сфере труда занимают трудовые правоотношения.

Производные от трудовых правоотношений перечислены в ч. 2 ст. 1 ТК КР.

2. Трудовое правоотношение

В системе правоотношений главным является трудовые правоотношение как связывающее все другие виды правоотношений.

Трудовые отношения - это «отношения между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), с подчинением ВТР при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных труд. законодательством, колл. договором, соглашениями, ТД» (ст. 13 ТК КР).

Трудовое отношение в действительности выступает как *трудовое правоотношение*, поскольку оно урегулировано нормами права.

Каждое правоотношение сферы ТП имеет самостоятельное содержание прав и обязанностей субъектов. *Содержание трудового правоотношения - это взаимные трудовые права и обязанности его субъектов, определенные труд. законодательством, колл. договором, соглашениями, ТД.*

Трудовое отношение включает целый ряд прав и взаимосвязанных с ними обязанностей сторон: по рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, дисциплинарной ответственности и т.д. Основные права и обязанности работника предусмотрены ст. 19 ТК КР, а основные права и обязанности работодателя - ст. 20 ТК КР. Объем и характер трудовых прав и обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к трудовой функции (специальности, квалификации, должности) работника.

В статье 14 ТК КР названы *основания возникновения трудовых правоотношений*. Правовым выражением волеизъявления участников трудового отношения является ***трудовой договор***.

Для некоторых категорий работников устанавливается сложный юридический состав, который предшествует возникновению трудовых отношений. В ТП этот сложный юридический состав представляет собой совокупность юридических фактов, происходящих в определенной последовательности: конкурс и ТД, избрание на должность и ТД и т.п.

Сложные юридические составы включают такие процедуры, как:

- избрание (выборы) на должность (например, выборы ректора вуза);
- избрание по конкурсу на замещение вакантной должности (отбор ППС);
- назначение или утверждение в должности (напр., назначение судей или утверждение в должности вышестоящим органом управления работника, поступающего на руководящую должность);
- направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- вынесение судебного решения о заключении ТД и ТД, является основанием возникновения трудовых отношений;
- фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли ТД надлежащим образом оформлен. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним ТД в письменной форме *не позднее трех дней* со дня фактического допущения работника к работе.

Договорные основания (юридические факты) характерны также для *изменения трудовых отношений*. Так, согласно ст. 69 ТК КР перевод работника на другую работу допускается лишь с письменного согласия работника. Перевод на другую работу по одностороннему волеизъявлению стороны трудового правоотношения возможен только в строго установленных законом случаях (ст. 71 ТК КР).

Основаниями прекращения трудовых правоотношений служат как соглашение сторон (ст. 80 ТК КР), так и одностороннее волеизъявление каждой из них (ст. 82 и 83 ТК КР). В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношений может быть волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения (п. 1, 2, 4, ст. 88 ТК КР).