

Регулирование взаимоотношений работника и работодателя

- 1. Основные понятия трудового права**
- 2. Правоотношения в сфере труда**
- 3. Защита персональных данных работника**
- 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Под понятием трудового права следует понимать систему правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе подчиненного, организованного труда, а также иные связанные с ними отношения путем установления трудовых прав и обязанностей
Демидов Н. В.

Предмет трудового права образуют две группы общественных отношений:

- ✓ собственно трудовые отношения;**
- ✓ отношения, непосредственно связанные с трудовыми (они указаны в ч. 2 ст. 1 ТК РФ).**

Признаки трудового правоотношения:

- 1) трудовые отношения возникают на основании специального соглашения (трудового договора) между работником и работодателем;**
- 2) личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя (организации), используя свои способности к труду;**
- 3) обязанность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию);**
- 4) подчинение субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем;**

- 5) возмездный характер трудового правоотношения;**
- 6) обязанность работодателя, использующего труд работника, создавать ему здоровые и безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда;**
- 7) право каждого из субъектов трудового правоотношения на его расторжение, но с соблюдением установленного законом порядка;**
- 8) как правило, длительный характер отношений между работником и работодателем.**

- свобода труда;
- запрет принудительного труда и защита от дискриминации;
- защита от безработицы;
- обеспечение права каждого на безопасные условия труда, право на отдых;
- равенство трудовых возможностей;
- обеспечение права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- обеспечение права работников на объединение;
- обеспечение права на защиту государства при нарушении трудовых прав, а также на контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных споров в соответствии с ТК РФ;
- обязанность сторон соблюдать условия трудового договора (в частности это касается соблюдения не только прав, но и выполнения обязанностей сторонами).
- обеспечение права на соблюдение достоинства сторон трудового договора;
- обеспечение права на социальное страхование работников.

Источники права принято располагать исходя из юридической силы. В ст. 5 ТК РФ представлены по иерархии источники трудового права.

- Конституция Российской Федерации;**
- федеральные конституционные законы;**
- трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда),**

состоящее из:

1. ТК РФ (вступил в силу с 1 февраля 2002 г.);

2. иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права;

3. законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- указы Президента Российской Федерации;**

- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;**

- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;**

- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;**

- коллективные договоры, соглашения;**

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.**

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Субъектами трудового права могут быть: работники (граждане РФ; иностранные граждане); работодатели (организации любых организационно-правовых форм или физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, самозанятые и др.); объединения работодателей; представители работников, в том числе профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками выборные органы; органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; органы по рассмотрению трудовых споров; органы службы занятости и др.

Согласно ст. 20 ТК РФ работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работником может стать лицо, достигшее 16 лет. Статья 63 ТК РФ закрепляет возможность стать работником и в более раннем возрасте.

Следует при этом учесть некоторые особенности, например, чтобы стать работником в четырнадцать лет необходимо:

- письменное согласие на трудоустройство одного из родителей (опекуна или попечителя);**
- труд, который должен выполнять несовершеннолетний, должен быть легким, не причиняющим вреда здоровью;**
- лицо должно иметь общее образование, либо быть в процессе его получения.**

В случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами (см. подробнее: ст. 69, 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»; Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»; Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 № 24-ФЗ; Федеральный закон от 29.12.2017 N 442-ФЗ «О внеуличном транспорте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), перед заключением трудового договора, будущий работник должен пройти медицинский осмотр за счет работодателя. Лицо должно быть признано годным по состоянию здоровья для выполнения своей трудовой функции.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В определенных законодательством случаях заключать трудовые договоры может лицо, наделенное такими полномочиями.

Работодателями могут выступать:

- **физические лица (ИП; частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты; самозанятые; лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства);**
- **юридические лица.**

По общему правилу, работодателями могут стать лица, достигшие 18 лет. Если приобретение гражданской дееспособности произошло ранее, чем 18 лет, то такие лица также могут стать работодателями (например, при признании лица эмансипированным).

Статья 15 ТК РФ закрепляет понятие трудового правоотношения – это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Юридическим фактом, порождающим возникновение трудового правоотношения, является подписание трудового договора работником и работодателем. В ст. 16 ТК РФ для некоторых категорий работников предусмотрены дополнительные юридические факты, предшествующие заключению трудового договора. Например, для того, чтобы занимать должность профессорско-преподавательского состава, претендент должен пройти конкурс. В некоторых случаях возможна трансформация гражданско-правовых отношений в трудовые, при условии личного труда (см. подробнее ст. 19.1 ТК РФ).

Трудовые правоотношения могут начинаться с фактического допуска работника к работе работодателем либо иным лицом, уполномоченным на то. Обратим внимание, что в данном случае трудовой договор в обязательном порядке должен быть оформлен в течении трех дней (ст. 67, 67.1 ТК РФ).

Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых, а прекращаются с возникновением трудовых правоотношений (например: трудоустройство у данного работодателя; трудовой спор по случаю не заключения с лицом трудового договора).

Сопутствующие правоотношения возникают и существуют с трудовыми, обеспечивая их (например: организация труда и управление трудом; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников непосредственно у данного работодателя; социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений; участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства, в предусмотренных законом случаях; материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда; государственный контроль (надзор), профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешение трудовых споров; обязательное социальное страхование).

Правоотношения, вытекающие из трудовых, возникают из самого трудового правоотношения (например: разрешение трудовых споров).

Сторонами социального партнерства являются:

• работники, в лице их представителей:

1. профессиональные союзы (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2. иные лица, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ;

• работодатели, в лице уполномоченных ими в установленном порядке представителей;

• органы государственной власти или органы местного самоуправления на соответствующем уровне.

Трудовое законодательство определяет уровни социального партнерства.

Оно может существовать на:

- федеральном уровне, где как раз и устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;**
- межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;**
- на региональном уровне – регулирование отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;**
- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);**
- территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;**
- локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в конкретной организации.**

Формы социального партнерства:

- **коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;**
- **взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;**
- **участие работников, их представителей в управлении организацией;**
- **участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.**

Часть 1 ст. 40 ТК РФ закрепляет понятие коллективного договора, определяя его как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. В ст. 41 ТК РФ определены структура и содержание коллективного договора.

Коллективный договор заключается на срок не более, чем на три года. Возможно продление данного акта на тот же срок.

Коллективный договор должен быть направлен работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания (ч. 1 ст. 50 ТК РФ).

Согласно ст. 45 ТК РФ соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, могут заключаться соглашения:

- **генеральные;**
- **межрегиональные;**
- **региональные;**
- **отраслевые (межотраслевые);**
- **территориальные и иные соглашения (ст. 45 ТК РФ).**

Под персональными данными понимается любая информация, прямо или косвенно относящаяся к субъекту персональных данных, хоть как-то идентифицирующая его.

Обработка персональных данных работников – это, по сути, все действия с такими данными.

Обработка персональных данных включает: сбор, запись, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, передачу, уничтожение и другие действия с персональными данными, перечисленные в п. 3 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Требований к такой обработке достаточно много, но все они определены в вышеуказанном законе. В силу п. 1 ст. 6, ст. 9 Закона о персональных данных, обработка персональных данных осуществляется с согласия работника.

Не требуется согласие работника на передачу персональных данных:

- третьим лицам в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника;

- в ФСС РФ, ПФР в объеме, предусмотренном законодательством;

- в налоговые органы; - в военные комиссариаты;

- по запросу профессиональных союзов, в целях контроля за соблюдением

трудового законодательства работодателем;

- по мотивированному запросу органов прокуратуры;

- по мотивированному требованию правоохранительных органов и органов

безопасности;

- по запросу от государственных инспекторов труда, при осуществлении ими

надзорно-контрольной деятельности;

- по запросу суда;**
- в органы и организации, которые должны быть уведомлены о тяжелом несчастном случае, в том числе со смертельным исходом (абзац 5 ст. 228 ТК РФ). Перечень оповещаемых органов и сроки направления извещений о несчастном случае установлены ст. 228.1 ТК РФ;**
- в случаях, связанных с исполнением работником должностных обязанностей (например, при направлении в командировку);**
- для предоставления сведений в кредитную организацию, обслуживающую платежные карты работников, если в договоре о выпуске карт (коллективном договоре, локальном нормативном акте организации) предусмотрено право работодателя передавать персональные данные работников либо работодатель действует на основании доверенности на представление интересов работников.**

Получение персональных данных о работнике у третьего лица законно, только после уведомления об этом последнего и получения от него согласия.

У работника есть право в любое время отозвать согласие на обработку персональных данных (ч. 2 ст. 9 Закона о персональных данных). В подобной ситуации продолжение обработки персональных данных работника без его согласия возможно при наличии оснований, перечисленных в п. п. 2-11 ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 10, ч. 2 ст. 11 Закона о персональных данных. Это следует из ч. 2 ст. 9 указанного Закона.

За нарушение законодательства в области персональных данных работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 13.11 КоАП РФ.

Основным нормативным актом, регулирующим вопросы занятости и трудоустройства в РФ, является Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

В этом акте дано определение занятости - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. В ст. 2 Закона о занятости перечислены лица, которые считаются занятыми.

Основой государственной политики в сфере занятости и трудоустройства населения являются следующие принципы:

- свобода выбора вида занятости, которая базируется на исключительном праве граждан по распоряжению своими способностями к труду;**
- недопустимость какого бы то ни было принуждения к труду, кроме случаев, установленных в законе;**
- обеспечение равных возможностей граждан в реализации их способностей к труду и выборе их вида занятости;**
- приоритет прав российских граждан на занятие вакантных рабочих мест;**
- направленность политики занятости на обеспечение полной и продуктивной занятости;**
- приоритет активной политики занятости;**
- направленность пассивной политики в области занятости на социальную защиту безработных граждан, стимулирование их на поиск работы и повышение конкурентоспособности граждан с ограниченными возможностями на рынке труда путем создания соответствующих условий;**
- координация мер по обеспечению занятости, предпринимаемых всеми участниками рынка.**

Гарантии гражданам РФ	Гарантии безработным гражданам
- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;	- социальная поддержка;
- защита от безработицы;	- осуществление мер активной политики занятости населения,
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;	- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;
- информирование о положении на рынке труда.	- компенсация затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости.

Все население РФ можно разделить на занятых и незанятых граждан. Термин «незанятые граждане» можно определить как «трудоспособные лица, которые не имеют работы, доходы», а термин «занятость» – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (заработок).

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах);**
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;**
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);**

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;**
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;**
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения (далее – органы службы занятости);**

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Для признания граждан безработными необходимо соблюдение следующих условий:

- граждане должны быть трудоспособными;**
- не иметь работы и заработка;**
- быть зарегистрированными в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы и быть готовы приступить к ней**

Однако безработными не могут быть признаны граждане:

- граждане не достигшие 16-летнего возраста;**
- граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;**
- граждане, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от 2 вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) - в случае 2 отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. При этом гражданине должны знать, что им не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;**

- граждане, не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;**
- граждане, осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;**
- граждане, представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными; граждане, считающиеся занятыми.**

Права и обязанности безработного, которые определяют его статус, делятся на две группы: общие для всех безработных и те, которые установлены для определенных категорий безработных.

Для всех безработных общим правом является право на получение помощи от государства в поиске работы и трудоустройства, к которому относятся: право на получение бесплатной информации от органов службы занятости, право на бесплатную профессиональную ориентацию, право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости, право на содействие в организации собственного дела, право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц, право на социальную поддержку, право на бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;

обеспечение социальной поддержки; компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости; бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение; возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан. Право на сохранение общего и непрерывного стажа; право на приглашение в органы не чаще 1 раза в 2 недели, кроме случаев, когда оно связано с предложением подходящей работы или с участием в специальных программах содействия занятости.

Содействие в поиске работы осуществляют:

1. Органы службы занятости (центры занятости населения). В указанные службы могут обращаться граждане для трудоустройства. Получить информацию об имеющихся вакансиях могут не только граждане, у которых нет работы, но и также те, которые работу имеют, но по каким-то причинам хотят ее сменить.

2. Наряду с государственными органами, помощь в трудоустройстве могут оказывать и негосударственные органы. Например, кадровые агентства, общества занятости, а также негосударственные организации социального обслуживания и ряд других, однако их услуги, как правило, являются платными.

Наряду с правами законодатель закрепляет общие обязанности безработных:

- обязанность являться в органы службы занятости не чаще 1 раза в 2 недели, для предложения ему работы;**
- являться на переговоры с работодателем о трудоустройстве в течение 3 дней после получения направления в службе занятости;**
- ставить немедленно в известность службу занятости о самостоятельном трудоустройстве, изменении места жительства, назначении пенсии по старости или за выслугу лет, о поступлении на очное обучение.**

Для получения государственной услуги в сфере содействия занятости, гражданам необходимо пройти регистрацию. Правила регистрации установлены Постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения сведений о гражданах в регистр получателей государственных услуг.

Трудоспособным гражданам, обратившимся в органы службы занятости, не имеющим работы и заработка, ищущим работу и готовым к ней приступить, при постановке на учет устанавливается дата посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления ими соответствующих документов:

- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);**
- трудовая книжка (сведения о трудовой деятельности);**
- документ, подтверждающий квалификацию;**
- справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы;**
- для инвалидов – индивидуальная программа реабилитации.**

Статья 3 закона о «Занятости населения в РФ» признает безработными трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Также ст. 3 вышеуказанного акта определяет перечень лиц, которые не могут быть признаны безработными.

Государство поддерживает безработных путем:

- выплат пособий по безработице;**
- осуществления социальной поддержки;**
- осуществления мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;**
- предоставления бесплатного медицинского освидетельствования при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования;**
- иных мер, предусмотренных законодательством РФ.**

