

## **Вопрос: Опишите сущность и основания возникновения трудовых правоотношений.**

**Трудовые отношения** - волевые общественные отношения, складывающиеся в результате приложения рабочей силы к средствам производства.

Эти отношения возникают во всех случаях, когда трудящийся включается в трудовой коллектив для выполнения определенной трудовой функции, подчиняясь установленному трудовому распорядку.

Основанием возникновения трудового правоотношения служит обычно трудовой договор, который предполагает двухстороннее волеизъявление (соглашение): гражданина - поступить на работу в данную организацию, к частному предпринимателю, а организации, частного предпринимателя - принять его на работу.

При приеме на выборную должность юридическим фактом для возникновения трудовых отношений выступает акт об избрании на должность, которому обычно предшествует согласие гражданина выставить свою кандидатуру на выборах.

Возникновение трудовых правоотношений с работником, поступившим на должность, находящуюся в номенклатуре вышестоящего органа управления, связывается с административно-правовым актом утверждения в должности (назначения на должность) этим органом.

Основания возникновения трудовых правоотношений имеют двойное значение:

- 1) они определяют порядок включения работников в трудовой коллектив;
- 2) обуславливают трудовую функцию (специальность, квалификация, должность), которую трудящийся будет выполнять.

Договорные основания характерны также для изменения трудовых правоотношений. Так, согласно Трудовому кодексу, перевод (временно или постоянно) на другую работу возможен лишь по соглашению сторон. В определенных случаях, при производственной необходимости, нарушении трудовой дисциплины такой перевод может быть и без согласия трудящегося.

Основанием прекращения трудовых правоотношений служит как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление каждой из них

Трудовые отношения в Республике Беларусь между нанимателем и работником имеют договорный характер и устанавливаются на основании Трудового кодекса Республики Беларусь. Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. Срок действия трудового договора устанавливается по договоренности сторон.

Трудовые отношения могут прекращаться только по основаниям, предусмотренным законодательством.

В отдельных случаях, предусмотренных законодательством о труде, при увольнении по инициативе нанимателя работнику выплачивается выходное пособие. Размер выходного пособия в большинстве случаев увольнения по инициативе нанимателя составляет двухнедельный средний заработок. При увольнении по сокращению численности, ликвидации организации, прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращении деятельности индивидуального предпринимателя выходное пособие работникам выплачивается в размере не менее трёхкратного среднемесячного заработка.

Формы, системы и размеры оплаты труда работников устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для инвалидов, несовершеннолетних, работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Не допускается привлечение к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) беременных женщин и несовершеннолетних. Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.

Независимо от вида трудового договора, формы оплаты труда, от того, кто является нанимателем, работники имеют право на отпуск, продолжительность которого не может быть менее 24 календарных дней.

Трудовой отпуск предоставляется, как правило, ежегодно, то есть в каждом рабочем году.

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение).