

Тема: Трудово право – обща характеристика. Правни субекти в трудовоправните отношения.

1. Предмет на регулиране на трудовото право.

Основен критерий за разграничаване на правните отрасли е предметът на правното регулиране, т.е. кръгът на обществените отношения. **Трудовото право (ТП) регулира обществените отношения, свързани с труда.** С труда са свързани многобройни и разно-родни обществени отношения. Не всички обаче се отнасят към предмета на Трудовото право. Процесът на труда е целесъобразна човешка дейност за създаване на потребителни стойности, присвояване на даденото от природата за човешките потребности. Това е общата природа на труда и не е предмет на правно регулиране, защото се проявява предимно в отношенията между човека и природата, а правото регулира обществени отношения, т.е. отношенията между хората.

Трудът се осъществява посредством човешката способност, наречена **работна сила**. Работната сила или способността за труд е сборът от физически и умствени способности, с които разполага отделният човек. Но не работната сила сама по себе си, а нейното приложение има значение за трудовото право. Това е така, защото само тогава тя се свързва със средствата за производство, само тогава нейният носител (работникът или служителят) влиза в отношения с други хора.

Отношенията между хората по повод предоставянето и използването на работната сила са **трудови отношения**. Трудовите отношения са опосредени от работната сила, дължима от едната страна на трудовото правоотношение (работника или служителя) на другата страна на правното отношение (работодателя). Съгласно **Кодекса на труда (КТ)** - трудови отношения са отношенията между работника или служителя и работодателя, които възникват във връзка с учредяването на трудово правоотношение помежду им и отношенията във връзка с неговото изменение и прекратяване. Трудови отношения са и отношения във връзка с условията, при които се полага трудът, като например работното време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение, здравословни и безопасни условия на труд, дисциплинарната и имуществената отговорност. Трудовите отношения, т.е. отношенията между работника или служителя и работодателя, макар да съставляват сърцевината на трудовото право, не изчерпват неговия предмет. Трудовото право съдържа уредба и на други отношения. Характерна особеност на тези отношения, макар те да не са същински трудови отношения, е тяхната непосредствена връзка с трудовите отношения, т.е. произтичат от тях, съпътстват ги или са насочени към тяхната защита. Тези отношения съществуват само заради и поради трудовите отношения. Те нямат свое самостоятелно съществуване вън от трудовите отношения. Обществените отношения, непосредствено свързани с трудовите отношения, са твърде разнородни. Такива са например отношенията

относно сдружаването на работниците и служителите в синдикални организации, социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите в предприятието. Това не са трудови отношения, но са такива, които обхващат отношенията по организирането на общественото хранене, на транспортното и комунално-битовото обслужване на работниците и служителите. Предмет на Трудовото право са и индивидуалните и колективните трудови спорове. Контролът за спазване на трудовото законодателство също е предмет на Трудовото право.

2. Методи на регулиране на трудовото право.

Методът на регулиране на обществените отношения се изразява в установяването в правните норми на определени правила за поведение.

- Единият метод на правно регулиране е гражданскоправният, с присъщите му принципи на свобода на договарянето и диспозитивния характер на правните норми.
- Другият метод е властническият, т.е. административноправният, с неговите императивни норми.

В Трудовото право намират приложение и двата метода! В единия случай държавата пряко регулира поведението на работниците, служителите и работодателите. А в другия случай тя установява само границите на поведението, оставяйки място за самостоятелно регулиране на трудовите отношения от неговите страни.

В Трудовото право най-голямо приложение в регулирането на трудови отношения намират правните норми с диспозитивен характер. Те предоставят възможност на страните да установяват съответен обем от права и задължения. Договореният характер на труда на работниците и служителите се изразява в това, че за възникването на трудово правоотношение не се прилага императивният метод, а се прилага диспозитивният метод. Това означава, че на страните по трудовото правоотношение с оглед на техните интереси се предоставя възможността самостоятелно да определят съдържанието на трудовото правоотношение. Императивните правни норми се изразяват във вид или на забрана или на предписание. Например забраната за полагане на нощен и извънреден труд от работници и служители, ненавършили 18-годишна възраст. При такава форма на въздействие на правните норми волеизявлението на страните на трудовото правоотношение при формиране на съдържанието на правоотношенията се

изключва. Страните по трудовото правоотношение са юридически равнопоставени от гледна точка да имат равни възможности за права и задължения. Страните са равнопоставени и при действието на трудовото правоотношение. Равнопоставеността се определя от взаимните права и задължения на страните по трудовото правоотношение. Спецификата на трудовите правоотношения се проявява и в характера на санкциите, установени в правните норми за осигуряване на изискуемото поведение на субектите.

В правните норми са предвидени особени, присъщи само на трудовоправния отрасъл санкции, които се прилагат в случаите на неизпълнение на задълженията или неправилно реализиране на правата. Към тях се отнасят мерките на дисциплинарната отговорност, настъпваща при нарушаване на трудовата дисциплина. Също така се прилага и имуществената отговорност, насочена към възстановяване на причинената вреда на работодателя от неправомерните действия или бездействия на неговите работници или служители, както и отговорността на работодателя спрямо работниците и служителите за причинени им вреди от трудова злополука или професионално заболяване.

Източник на материала <https://www.bg-pravo.com/2014/10/trudovo-pravo.html>