



Правовая наука, связанна с разработкой понятия субъектов той или иной отрасли права, на сегодняшний день является достаточно актуальной в теории трудового права. Вопрос о субъектах, в конечном счете, есть вопрос необходимости существования самой отрасли права как самостоятельного нормативного образования, ведь наряду с предметом, методом и принципами должен сформироваться определенный круг участников общественных отношений, на которых будет распространяться действие установленных государством правил их единообразного поведения. Таким образом возникают все отрасли права.

Для начала рассмотрим кто такие субъекты трудового права, какие есть понятия и его виды:

Субъект трудового права – лицо, выступающее в роли участника отношений, которые регламентируются трудовым законодательством, а также смежных с ними отношений.

Трудовой Кодекс (статья 20) именует субъекты трудового права сторонами и устанавливает базовые положения относительно них. Сторонами всех возникающих трудовых правоотношений становятся работник и работодатель; в отношениях, смежных с трудовыми, стороны – это работники органов, которые представляют интересы и защищают права работников (например, профсоюзные организации).

Работник – это физическое лицо, которое находится в трудовых отношениях с работодателем.

Работодатель есть физическое или юридическое лицо, которое вступает в общественное отношение трудового характера с работником.

Закон наделяет субъектов трудового права определенным правовым статусом, определяющим характер их участия в некотором правоотношении.

Правовым статусом субъекта трудового права является его положение в конкретном трудовом правоотношении, определенное с юридической точки зрения согласно трудовому законодательству.

Сущность правового статуса субъекта трудового права включает в себя несколько составных частей:

1. Трудовая правосубъектность. Этот элемент содержит в себе утверждение, что любые физические или юридические лица способны стать субъектами общественных отношений трудового характера при соблюдении некоторых параметров (для физического лица – наступление определенного возраста; для юридических лиц – наличие предпосылок организационного характера относительно потенциальных работников и пр.) и при совершении установленных действий стать обладателями соответствующих характеру правоотношения прав и обязанностей. Правосубъектность в трудовых отношениях, как и в любой другой сфере права, состоит из правоспособности и дееспособности.

Правоспособностью называют способность иметь права и нести обязанности.

Дееспособность предполагает возможность при совершении определенных действий приобрести и реализовать (исполнить) соответствующие правоотношению права и обязанности.

Фактически физическое лицо можно называть субъектом трудового права уже в тот момент, когда он, стремясь найти работу, становится участником правоотношения с органами службы занятости относительно вопроса его трудоустройства. Правовой же статус в качестве работника это лицо приобретает только после заключения трудового договора, а, соответственно, наступления момента возникновения правоотношения трудового характера.

1. Базовые права и обязанности.
2. Гарантии прав и обязанностей.
3. Ответственность за правонарушения трудового характера, закрепленная нормами закона.

Содержание правового статуса работника как субъекта трудового права

Трудовая правосубъектность

Трудовой Кодекс (ст.2 и ст.21) определяет базовые права и обязанности работников. Работник, как одна из сторон возникшего общественного отношения трудового характера, приобретает определенную правосубъектность.

Необходимо отметить, что содержание правосубъектности в трудовых правоотношениях, точнее – сочетание ее элементов (право- и дееспособности) имеет свои отличительные черты, которые хорошо прослеживаются в сравнении с содержанием правосубъектности в гражданском праве.

В рамках гражданского права гражданин, обладающий правоспособностью, совсем не обязательно владеет и дееспособностью: правоспособность с точки зрения гражданского права автоматически наступает с момента рождения лица и может прекратиться только с его смертью (ГК, ст. 17). В свою очередь, дееспособность в гражданском праве приобретает лицом лишь в момент достижения совершеннолетнего возраста (ГК, ст.21). При этом совершеннолетний гражданин в определенных обстоятельствах может быть признан недееспособным в судебном порядке, но, тем не менее, продолжает обладать правоспособностью, реализуя права не самостоятельно, а посредством представителей.

В трудовом же праве правоспособность и дееспособность совпадают по субъектам, стороннее представительство здесь невозможно. Работник реализует права и исполняет обязанности только лично на основе принципа «кто является трудоспособным, тот и дееспособен». В общем случае гражданин становится обладателем трудовых прав и обязанностей только по достижении возраста трудового совершеннолетия (16 лет), при этом закон предусматривает и частные случаи, когда трудовой договор может заключаться с лицами младше 16 лет (ТК, ст.63).

Правоспособность в трудовом праве продолжается до момента смерти гражданина: он вправе работать в любом возрастном периоде. Исключение составляют установленные законом виды работ, подразумевающие предельный возраст их исполнителя.

Разберем на примере :

Примером указанного возрастного ограничения может быть замещение руководящих должностей высших учебных заведений (ректоров, проректоров, руководителей филиалов): на таких должностях могут работать лица не старше 65 лет в независимости от момента заключения трудового договора (ТК, ст.332).

Трудовая правосубъектность работников имеет помимо возрастной и волевою характеристику, а именно – наличие у гражданина волевой способности к трудовой и/или предпринимательской деятельности. В случае, когда в судебном порядке

гражданин признан недееспособным, он не может выступать в качестве субъекта трудового права.

Статусные права и обязанности работников

Выше было указано, что одним из базовых элементов правового статуса субъекта трудовых правоотношений (в данном случае – работника) является приобретение прав и обязанностей, также именуемых статусными. Безусловно, это неотъемлемая и значимая трудовая категория.

Трудовые права работника устанавливаются в ряде международных и государственных правовых актов, таких как: Всеобщая декларация прав человека, Конституция Российской Федерации и пр. Исчерпывающий список прав и обязанностей работника как субъекта трудового правоотношения приведен в трудовом Кодексе Российской Федерации (ст.21).

Перечень статусных прав работников включает в себя права на:

- отсутствие дискриминации по какому-либо признаку, равенство возможностей относительно продвижения по работе с учетом параметров трудовой деятельности (стаж, квалификация и пр.);
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификационного уровня;
- создание объединений, имеющих целью защищать права и интересы работников;
- участие в управлении предприятием в законном порядке;
- регулирование трудовых отношений государственными и договорными нормами в совокупности;
- социальное партнерство, а именно – участие во взаимоотношениях между самими работниками (их представителями), работодателями (или их представителями), государственными органами с целью достижения баланса и согласованности в вопросах регулирования трудовых отношений с учетом интересов всех сторон.

Перечень трудовых обязанностей работника включает в себя обязательства:

- надлежащим добросовестным образом выполнять трудовые обязанности, определенные положениями трудового договора;
- следовать внутренним правилам трудового распорядка;
- следовать нормам трудовой дисциплины;

- обеспечивать выполнение установленных норм труда;
- исполнять требования относительно охраны и безопасности труда;
- аккуратно и внимательно обращаться с имуществом работодателя и, в некоторых случаях, третьих лиц, а также других сотрудников;
- уведомлять без промедлений работодателя, если обнаружен факт возникновения обстоятельств, создающих угрозу для жизни или здоровья людей, сохранности их имущества и имущества работодателя и, в некоторых случаях, третьих лиц.

С юридической точки зрения в рамках, определенных указанными правами и обязанностями, работник имеет возможность совершать действия, требовать, использовать блага, удовлетворять интересы, потребности иных субъектов.

Гарантии прав и обязанностей работника

Статья 164 ТК дает определение понятию гарантий.

В качестве гарантий выступают методы, средства, условия, дающие возможность обеспечить реализацию прав работниками относительно социально-трудовых отношений.

Трудовой Кодекс по вопросу охраны трудовых прав граждан содержит следующие нормы, подлежащие применению при заключении договоров трудового характера:

- работодатель не имеет права требовать исполнения работ, не предусмотренных конкретным трудовым договором (ТК, ст.60);
- работодатель не имеет права перевести работника на другую работу в отсутствие письменного согласия последнего (ТК, ст.72);
- работодатель обязан соблюдать установленные законом ограничения относительно увольнения по инициативе работодателя (ТК, ст.81, 82, 371, 372);
- работодатель обязан определять индивидуальный график работы (неполные рабочий день или неделя) относительно установленных законом категорий работников (ТК, ст.93);
- работодатель не вправе требовать выход на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ТК, ст.113);
- обязательное соблюдение очередности выхода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск (ТК, ст.123);

- размер заработной платы не может быть ниже установленного минимального размера (ТК, ст.133);
- - работодатель обязан соблюдать ограничения относительно удержания из заработной платы (ТК, ст.137) и пр.

Законодательство также содержит нормы, содержащие в себе право работников осуществлять обращения в органы, чья деятельность связана с рассмотрением трудовых споров, а также в иные органы с целью защитить и восстановить нарушенные права.

Ответственность за трудовые правонарушения

Развитие экономики в РФ предполагает как полноценное обеспечение правами работников и качественную реализацию ими своих обязанностей, так и повышение уровня их ответственности за исполнение возложенных обязательств. Согласно законодательству это может быть ответственность:

- дисциплинарного и материального характера (ТК, ст.54, 55, 142, 191, 192, 195 и пр.);
- административного характера (КоАП, ст.5.27-5.34, 5.42);
- уголовного характера (УК, ст.143, 145, 145.1).

Из выше сказанного я могу сказать что формирование субъектного состава носит объективный характер и связано с приобретением указанными лицами во взаимоотношениях друг с другом специфических функций, которые требуют нормативного регулирования взаимного поведения субъектов, учитывающего в той или иной мере интересы каждого из них. Однако динамичность общественных отношений зачастую достаточно быстро приводит к изменению первоначально сложившегося субъектного состава отрасли права; в этом случае его анализ становится предметом разного рода научных исследований, поскольку возникает необходимость решить вопрос о том, сохранились ли объективные предпосылки к существованию данной обособленной отрасли права или же регулирование правовых отношений между имеющимися субъектами возможно в рамках других отраслей. Сейчас такая проблема в той или иной степени стоит перед наукой трудового права России.

Работу выполнила:

Шпигунова Дина Сергеевна

Группа: ОЗБМ-401УП