

Правовой статус работника по трудовому законодательству

Для трудового права Российской Федерации характерны, прежде всего, субъекты, непосредственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов.

Субъектами трудовых правоотношений выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников. Данные субъекты трудового права обладают правовым статусом, дающим им право участвовать в трудовых правоотношениях.

Таким образом, трудовые правоотношения — фактические общественные отношения по труду на производстве и иные общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, которые составляют, целую группу правоотношений в сфере труда.

Наделение правовым статусом берет свое начало в Конституции РФ, а также и других нормативно-правовых актах, в частности, действующем законодательстве России.

Правовой статус субъекта трудового права - это правовая характеристика участника отношений, определяющая его место и роль в данном правоотношении. Содержание правового статуса субъекта включает следующие элементы:

- трудовая правосубъектность;
- основные (статутные) трудовые права и обязанности;
- гарантии этих прав и обязанностей;
- ответственность самого субъекта за надлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Необходимо помнить, что трудовое право – это, прежде всего, право защиты интересов работника. Гарантии и ответственность придают правовому статусу работника необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права.

Вместе с тем имеющийся перечень основных прав и обязанностей работников и работодателей отнюдь не исключает возможности установления дополнительных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных как ТК РФ, так и иными федеральными законами и законами субъектов Федерации. Важно, чтобы при этом не снижался уровень прав и гарантий, установленных ТК РФ.

Правовой статус субъектов трудового права, если брать их в различных социальных качествах и ролях, может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом правового статуса - характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права.

Специальный правовой статус - это статус работника, закрепленный специальными нормами трудового законодательства, обусловленный дифференциацией в правовом регулировании труда отдельных категорий работников.

Наукой трудового права признано, что к основаниям дифференциации относятся как физиологические особенности работников (женщин, инвалидов, несовершеннолетних, беременных женщин), так и социальное положение работников (наличие несовершеннолетних детей и иных семейных обязанностей).

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников рассмотрены в разделе XII Трудового Кодекса Российской Федерации: «Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила».

В Трудовом кодексе РФ и других федеральных законах содержится немало норм по защите женщин и льготных условиях женского труда, по защите несовершеннолетних, в силу их возраста.

Конституцией Российской Федерации закреплено право на свободный труд. Свобода в **трудовых правоотношениях** предусматривает право граждан РФ самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, профессию, право на добровольное **заключение трудового договора**. Трудовой договор является обязательным основанием возникновения трудовых отношений. Его особенностью является стабильность, связанная с определенностью содержания трудовой функции, местом ее выполнения и иными условиями трудового договора.

Трудовым законодательством Российской Федерации в отношении работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин установлен целый комплекс ограничений по приему на работу, условиям труда, расторжению трудового договора и т.д. Указанные ограничения нельзя считать дискриминационными, поскольку они вызваны особой заботой об этих лицах, поскольку в основе социальной политики лежит забота о материнстве и детстве.

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся нормы, закрепляющие для беременных женщин, несовершеннолетних повышенные гарантии по сравнению с другими его нормами, регламентирующими расторжение трудового договора.

Расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с беременными по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям,

предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 настоящего Кодекса).

Можно сделать вывод о выгодности заключения трудового договора, как для работника, так и для работодателя.

Нормы Трудового Кодекса РФ, устанавливающие гарантии защиты трудовых прав работника, можно сказать в полной мере не работают. Часть таких норм применяется только на государственных и муниципальных предприятиях и практически не применяется на малых и средних частных предприятиях. Трудовой Кодекс РФ больше рассчитан на регулирование труда в больших организациях и мало отражает специфику использования труда в условиях малого бизнеса.

Основная масса нарушений трудовых прав отдельных категорий работников лежит в области приема на работу и увольнений, уклонении от оформления или ненадлежащего оформления трудового договора.

Таким образом, для повышения эффективной защиты отдельных категорий работников и ответственности работодателя за нарушение трудовых норм работника предложены следующие рекомендации:

- Предоставление работодателю условия выгоды и каких-либо льгот использования труда этих категорий работников (возможно, путем специального налогообложения);
- Ужесточение санкции, или введение дополнительных санкций для нарушителей трудовых норм.

Для повышения эффективной защиты несовершеннолетних работников ввиду их недостаточного интеллектуально-волевого развития выработаны рекомендации по совершенствованию действующего трудового законодательства:

1. При изменении условий труда несовершеннолетних (при переводе на постоянную работу, а также в связи с изменениями, связанными с организационными или технологическими причинами) предлагается предусмотреть получение письменного согласия не только самого

несовершеннолетнего работника, но и одного из его родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

2. В случае привлечения несовершеннолетнего работника к материальной ответственности при проведении служебного расследования включать в состав комиссии представителей органов опеки и попечительства и комиссии по делам несовершеннолетних, дополнив ст. 247 ТК РФ соответствующим положением.

3. В случае увольнения по соглашению сторон или по собственному желанию несовершеннолетнего работника ввести обязанность работодателя информировать одного из родителей (опекуна, попечителя) несовершеннолетнего и орган опеки и попечительства о волеизъявлении несовершеннолетнего или о достигнутом с ним соглашении, а также направлять указанным лицам копию приказа (распоряжения) об увольнении.