**Котова Любов Вячеславна. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин : Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2009.  Робота присвячена теоретичним та практичним проблемам правового статусу працівника як суб’єкта трудового права в умовах ринкових відносин. Розроблені дефініції понять «працівник», «найманий працівник», «працівник «подібний» найманому, тобто який виконує функції складеного характеру. Зміст правового статусу працівника розкривається через правосуб'єктність, основні права, обов'язки, гарантії та юридичну відповідальність працівника. Як елемент правосуб'єктності працівника, що дозволяє виділити окремі види правового статусу працівника, запропоновано визначити здатність до трудової діяльності, тобто здатність здійснювати усвідомлену суспільно-корисну діяльність, що вимагає розумової або фізичної напруги, відповідно до вимог до змісту, обсягу та умов виконання роботи.  Робота супроводжується низкою пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання таких елементів правового статусу працівника, як основні права, обов'язки, гарантії та юридична відповідальність працівника. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні необхідності формування сучасного підходу до регламентації правового статусу працівника і його окремих елементів, таких як трудова правосуб'єктність, основні права, обов'язки, гарантії та юридична відповідальність. Окремі пропозиції щодо вирішення основних проблем регулювання правового статусу працівника як суб'єкта трудового права у сучасній правовій системі наводяться нижче:  1. Базовим поняттям, що визначає всіх трудящих за трудовим договором, має залишатися поняття «працівник», дефініцію якого необхідно нормативно закріпити таким чином: «Працівник – це фізична особа, яка має трудову правосуб'єктність та взяла на себе обов'язок виконувати певну трудову функцію на умовах трудового договору». Таке визначення якнайповніше відображатиме теоретичне і практичне призначення терміна «працівник».  2. У сучасних умовах працівників слід поділяти на два основні види: 1) наймані працівники, тобто залежні працівники, які здійснюють в інтересах і на засобах виробництва роботодавця певну міру праці за певну плату з підпорядкуванням трудовому розпорядку; 2) працівники «подібні» найманим, тобто які виконують функції складеного характеру; тут слід розуміти працівників, наділених державно-владними повноваженнями, які здійснюють свої функції на користь суспільства і держави, реалізовуючи політичні інтереси і відносини у суспільстві. Відбиття цього наукового підходу в сучасному трудовому законодавстві України дозволить чіткіше розмежувати загальні норми трудового права, що поширюють свою дію на всіх працівників, і спеціальні норми, що відносяться тільки до працівників «подібних» найманим.  3. Трудова правосуб'єктність працівника як елемент його правового статусу, що класично включає трудову праводієздатність і деліктоздатність, у своїй основі має фактичну здатність фізичної особи до праці, що необхідно відобразити у структурі правосуб'єктності працівника. У зв'язку з цим, слід закріпити як елемент трудової правосуб'єктності працівника «здатність до трудової діяльності». Під здатністю до трудової діяльності слід розуміти здатність здійснювати усвідомлену суспільно-корисну діяльність, що вимагає розумової або фізичної напруги, відповідно до вимог до змісту, обсягу й умов виконання роботи. Як умову настання трудової правосуб'єктності, разом із віковим критерієм, необхідно нормативно закріпити вольовий критерій, що включає психічний стан особи.  4. Трудова правосуб'єктність працівника може бути диференційована на три основні види: 1) загальна правосуб'єктність, тобто здатність фізичної особи бути носієм трудових прав, своїми діями набувати і реалізовувати трудові права й обов'язки та нести юридичну відповідальність за трудові правопорушення; 2) спеціальна правосуб'єктність – здатність особи своїми діями, у встановленому законом особливому порядку, набувати і здійснювати особливі (спеціальні) трудові права й обов’язки а також нести трудоправову відповідальність; 3) виняткова правосуб'єктність (осіб до 14-ти років), під якою слід розуміти можливість осіб, що допускається трудовим законодавством, які не досягли чотирнадцятирічного віку, при дотриманні певних умов, виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності.  5. Загальна трудова правосуб'єктність працівника як елемент його правового статусу може бути поділена на повну (з 16-ти років) і неповну трудову правосуб'єктність (з 14-ти років). При неповній трудовій правосуб'єктності працівника обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці»: крім вільного волевиявлення, при неповній трудовій правосуб'єктності працівника потрібні додаткові чинники для її реалізації. Як особливу форму загальної трудової правосуб'єктності необхідно визначити обмежену правосуб'єктність працівника (обсяг якої був обмежений за рішенням суду).  Залежно від виду правосуб'єктності, необхідного для набуття правового статусу працівника, слід розрізняти загальний правовий статус, спеціальний правовий статус, особливий правовий статус працівника і винятковий правовий статус малолітніх працівників.  6. Основні права працівника слід законодавчо визначити, як соціальні блага, що є метою вступу працівника у трудові відносини і забезпечують реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності. Недоцільним є включення до переліку основних прав працівника колективних трудових прав і тих прав, що мають характер гарантійних. Як основні права працівника слід закріпити: 1) право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені Кодексом та іншими законами України; 2) право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах; 3) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці; 4) право на заробітну плату, не нижчу встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості та якості виконаної роботи; 5) право на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника; 6) право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку.  7. Основні обов'язки працівника доцільно законодавчо визначити, як обов'язки, що розповсюджуються на всі категорії працівників і виконання яких необхідне для організації нормального процесу праці. Основні обов'язки працівника, перелік і формулювання яких запропоновані у цій дисертаційній роботі, мають бути нормативно закріплені в окремій статті нового Трудового кодексу України.  8. Закріпленню основних гарантій трудових прав працівника має бути присвячена окрема стаття у новому Трудовому кодексі України. Основні гарантії трудових прав працівника слід визначити як засоби способи й умови що відображають головні напрями трудового законодавства із забезпечення реалізації основних трудових прав працівника. Серед переліку основних гарантій трудових прав працівника необхідно передбачити: а) право на захист від моббінгу (відповідальність за реалізацію якого слід покласти на роботодавця); б) право на самозахист.  9. Юридична відповідальність працівника як елемент його правового статусу має розглядатися виключно у негативному аспекті. Дисциплінарну відповідальність доцільно нормативно визначити, як обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за вчинений ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права. Як обов'язкову умову дисциплінарної відповідальності необхідно законодавчо закріпити дисциплінарний проступок (з легальною дефініцією, запропонованою в роботі) і провину працівника. У сучасних умовах слід дещо розширити сферу застосування дисциплінарної відповідальності і передбачити її застосування за дії працівника, що є проявом моббінгу відносно співробітників.  10. У сучасних умовах перелік посад, на яких допускається укладання договору про повну матеріальну відповідальність працівника, вимагає якісного оновлення. Необхідно також закріпити перелік посад і робіт, при заміщенні яких допускається одержання майна під звіт за разовим дорученням (та іншими разовими документами). Законодавчо слід встановити триденний строк, протягом якого працівник має бути ознайомлений з наказом про притягнення його до дисциплінарної і/або матеріальної відповідальності. | |