Астраханский государственный технический университет

Юридический факультет

Кафедра «Конституционное и административное право»

Учебная дисциплина: «Трудовое право»

Курсовая работа на тему: «Правовой статус работников в трудовом праве»

Выполнила:

студентка 2 курса,

группы ЗЮЮОБ 22

Шустова М.С.

Научный руководитель:

С.П., Белов А.В.

г.Астрахань 2018 г.

**План.**

Введение……………………………………………………………………3

1.Понятие работника как субъекта трудового права…………………….4

2.Общая характеристика правового статуса работника………………....5

3.Основные права и обязанности работника……………………………..6

4.Защита трудовых прав работников: понятие и способы………………8

6.Юридические гарантии трудовых прав……………………………….10

Заключение………………………………………………………………..13

Список использованной литературы…………………………………….15

**Введение.**

**Актуальность темы исследования.** Конституция Российской Федерации, принятая 12 декабря 1993 г., провозгласила человека, его права и свободы высшей ценностью, а признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина - обязанностью государства. Тем самым она законодательно закрепила наметившуюся в последнее время тенденцию гуманизации права.

«Работник» - важнейший субъект трудового права, в качестве которых могут выступать исключительно физические лица: способность к труду присуща только человеку, отдельно взятой человеческой личности, и все иные субъекты права - юридическое лицо, государство - могут действовать не иначе, как посредством трудовой деятельности отдельных человеческих индивидов, реализующих свою способность к труду в качестве органов или представителей соответствующего коллегиального субъекта.  
**Объект исследования**-правовой статус работника.

**Предмет исследования**- законодательная база, регулирующая правовой статус работника в трудовом праве.

**Целью** курсовой работы является комплексное исследование правового положения работника, его статус по действующему трудовому праву.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **задач**:

* изучить общее понятие работника как субъекта трудового права,
* рассмотреть общую характеристику правового статуса работника,
* раскрыть основные права и обязанности работника,
* исследовать защиту трудовых прав работников его понятия и способы,
* выявить юридические гарантии трудовых прав.

**Структура** курсовой работы представлена введением, пятью пунктами, заключением, списком библиографических источников.

**1.Понятие работника как субъекта трудового права.**

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Трудовая правоспособность и дееспособность гражданина наступают одновременно (в отличие от общегражданской правоспособности и дееспособности).

 Трудовое законодательство устанавливает начало общей трудовой праводееспособности гражданина начиная с 16 лет. Для приема на некоторые виды работ (например, вредные, тяжелые и опасные) устанавливается более высокий предел - 18 лет (или даже 21 год). Лица, получившие основное общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать с этого возраста трудовые договоры. С согласия одного из родителей (либо лиц, их заменяющих) для подготовки молодежи к производственному труду разрешается заключать трудовой договор с лицом, достигшим 14-летнего возраста и привлекать их в свободное от учебы время на легких работах, не запрещенных законодательством (ст. 265 ТК РФ).  
Правовой статус работника его права и обязанности закреплены в ст. 21 ТК РФ.  
Правосубъектность в любой отрасли права, в том числе и в трудовом праве, включает две составляющие – правоспособность и дееспособность. Правоспособность означает обладание по закону правами и обязанностями, а дееспособность – способность своими действиями приобретать права и обязанности.

**Таким образом**, субъект трудового права - это сторона трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающая правовым статусом и лично или через представительство, если дозволяет законодательство, осуществляющая субъективные трудовые права и обязанности. 

**2.Общая характеристика правового статуса работника.**

Субъективные права и обязанности работника, непосредственно вытекающие из закона, представляют собою ядро правового статуса субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции и ТК РФ).

Основные (статутные) права и обязанности работников перечислены в ст. 21 ТК РФ. Праву работников на заключение, изменение и расторжение трудового договора корреспондирует обязанность работодателя по принятию законного решения на поступившее от работника заявление о заключении, изменении или расторжении трудового договора.

Различают общий и специальный статус работника: общий включает права и обязанности, общие для всех работников; специальный статус имеют субъекты, которые обладают специфическими чертами (например, работники моложе 18 лет). Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями и других) устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

Специальным статусом обладают государственные и муниципальные служащие, на которых действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Таким образом, каждому субъективному праву работника корреспондирует соответствующая обязанность работодателя. Ст. 21 ТК РФ содержит 14 основных прав работника, в том числе на отдых, на информацию об условиях труда на рабочем месте, на профессиональное обучение, на объединение, на участие в управлении организацией, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений и исполнение содержащихся в них условий, на защиту своих прав и законных интересов не запрещенными законом способами, на ведение индивидуальных и коллективных трудовых споров, возмещение вреда и компенсацию морального вреда, причиненного при исполнении трудовой функции, на обязательное социальное страхование.

**3.Основные права и обязанности работника.**

# "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)

Все основные права работника, отраженные законодательно, можно условно разделить на 3 большие группы:

1. Права по надлежащему оформлению трудовых отношений:

* право на заключение, внесение изменений и прекращение трудового договора;
* право на обязательное соцстрахование.

1. Права на достойные условия труда и трудовые гарантии, предоставленные законодательством, в частности:

* право на работу, оговоренную в трудовом договоре;
* право на сведения об условиях труда, включая данные о требованиях охраны труда на рабочем месте;
* право иметь рабочее место, отвечающее нормам и стандартам, установленным законом и коллективным договором;
* право получать оплату за свой труд своевременно и полностью, в соответствии с уровнем профессионализма, особенностями труда, объемом и качеством выполненной работы;
* право на отдых, предусмотренный в виде оплачиваемого отпуска, выходных и праздничных дней, а также обусловленный установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
* право на дополнительное обучение и повышение профессиональной квалификации.

1. Права, направленные на защиту своих трудовых гарантий и интересов, в том числе:

* право объединяться в различные блоки, включая профсоюзы, для отстаивания своих трудовых интересов, прав и свобод;
* право участвовать в управлении организацией;
* право на коллективные переговоры и заключение коллективных договоров;
* право на защиту своих трудовых прав и интересов всеми предусмотренными законом способами;
* право на урегулирование трудовых споров, включая право бастовать;
* право на компенсацию убытков, связанных с исполнением трудовых функций, включая возмещение морального вреда.

Основные трудовые обязанности работника

Трудовые обязанности работника прописаны в статье 21 Трудового кодекса и направлены на добросовестное исполнение трудящимся его профессиональных функций, а также на аккуратное отношение к имуществу предприятия, правилам внутреннего трудового распорядка.

К обязанностям работника относятся:

* тщательное выполнение трудовых функций, оговоренных в трудовом договоре;
* следование правилам локального трудового распорядка предприятия;
* соблюдение дисциплины трудящегося;
* исполнение предусмотренных трудовых норм;
* следование требованиям по безопасности и охране труда;
* заботливое обращение с имуществом нанимателя и своих коллег;
* немедленное оповещение руководства о возникновении ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей либо имуществу предприятия.

**4.Защита трудовых прав работников: понятие и способы.**

Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики. Принятие Трудового кодекса РФ в определенной степени решило эту проблему. После проведения коренного обновления действующего трудового законодательства необходимо сформировать специальные органы по рассмотрению трудовых споров, в частности создать специализированные суды по трудовым делам. Создание самостоятельной специализированной системы судопроизводства в социально-трудовой сфере - одно из предполагающихся нововведений в совершенствовании механизмов юридической защиты трудовых прав1. Защита трудовых прав граждан – это конституционная обязанность государства.

Во многих случаях термин «защита» является синонимом термина «охрана», поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст. 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 – об охране этих прав и свобод.

Конституцией России определен эффективный механизм защиты прав человека, основные положения которого соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Все изложенное в них свидетельствует о том, что Конституция РФ реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношений к проблеме признания и защиты основных прав человека.

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту, а также деятельность неправительственных правозащитных организаций. Главным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально-охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы).

Статья 352 ТК РФ предусматривает четыре основных способа защиты трудовых прав и свобод:

1. Самозащита работниками трудовых прав.

2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

3. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Судебная защита.

В числе названных способов защиты трудовых прав работни­ков главная роль принадлежит государственному надзору и кон­тролю за соблюдением трудового законодательства, поскольку этот способ защиты трудовых прав работников позволяет не толь­ко восстанавливать нарушенные права, но и предупреждать такие нарушения, а также применять соответствующие меры государст­венного воздействия к лицам, допустившим нарушение трудовых прав работников.

**6.Юридические гарантии трудовых прав.**

Согласно ст. 164 ТК РФ гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

В число превентивных гарантий стоит включить гарантии‚ предусмотренных в следующих положениях Трудового кодекса РФ: ч. 4 ст. 8‚ ч. 2 ст. 9‚ ч. 3 ст. 50‚ ч. 3 ст. 57‚ ст. 58‚ 60‚ 64‚ ч. 3 ст. 65‚ ч. 2 ст. 67‚ ст. 74–76‚ ч. 3 ст. 80‚ ст. 81‚ 82‚ 86–88‚ ч. 2 и 3 ст. 91‚ ст. 92‚ 94–96‚ 99 и др.

К гарантиям‚ содействующим реализации трудовых прав работника‚ можно отнести гарантии‚ установленные в следующих положениях ТК РФ: ст. 32‚ ч. 2 ст. 36‚ ч. 7 ст. 37‚ ст. 39‚ 53‚ 108–112‚ 114–125‚ 128‚ 132–136‚ 139‚ 140‚ 143–158‚ 165–177‚ 253–264‚ 265–271‚ 379‚ 380 и др.

В качестве восстановительных гарантий могут выступать гарантии‚ закрепленные в следующих статьях ТК РФ: 382–395‚ 399–412 и др.

Примером гарантий-санкций могут служить гарантии‚ определяемые следующими статьями ТК РФ: 54‚ 55‚ 90‚ 142‚ 234–237‚ 362‚ 416‚ 419.

Совокупность всех перечисленных юридических гарантий и составляет самостоятельный элемент содержания правового статуса работника. Своим регулирующим воздействием они охватывают все стадии трудового правоотношения‚ затрагивают отдельные стороны непосредственно связанных с трудовым правоотношений.

Важнейшее значение для обеспечения трудовых прав‚ свобод и законных интересов работника имеет глава 14 ТК РФ‚ посвященная защите его персональных данных. Нормы о защите персональных данных работника являются новеллой трудового законодательства. Персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации. На работодателя законом возлагается обязанность гарантировать их защиту от неправомерного использования или утраты.1

Принципиально новым для трудового законодательства является такой способ защиты прав работника‚ как самозащита трудовых прав. Нормы‚ содержащиеся в гл. 59 “Самозащита работниками трудовых прав”‚ основываются на ч. 2 ст. 45 Конституции РФ‚ предусматривающей право каждого защищать свои права и свободы всеми способами‚ не запрещенными законом.

Самозащита как способ охраны прав заимствована из гражданского законодательства. В отличие от гражданского законодательства‚ допускающего любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры пресечения последнего‚ ТК РФ предусматривает только одну форму самозащиты трудовых прав работника – отказ от выполнения трудовых обязанностей.

Самозащита‚ по нашему мнению‚ заключается в активной правомерной деятельности работника по защите своих трудовых прав‚ жизни и здоровья без обращения либо параллельно с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров или в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Таким образом‚ самозащита отличается от юрисдикционных форм защиты. Самозащита может иметь место в случаях поручения работы‚ не предусмотренной трудовым договором‚ возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работника‚ задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

Работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы‚ за исключением обстоятельств, когда приостановка работы не допускается. В этом случае на работника не могут налагаться меры дисциплинарного взыскания, поскольку его поведение правомерно и вызвано виновными действиями работодателя. На этот случай ТК РФ содержит важную гарантию: на время отказа от соответствующей работы за работником сохраняются все права‚ установленные ТК РФ‚ иными законами и другими нормативными правовыми актами.

Общая процедура использования права на самозащиту в законодательстве не определена‚ однако применительно к отдельным видам самозащиты можно говорить об определенном порядке. Так‚ приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы возможна только после письменного извещения работодателя.

Новое трудовое законодательство значительно расширяет систему юридических гарантий осуществления трудовых прав‚ свобод и законных интересов работника.

**Заключение.**

По завершению проделанной работы хотелось бы подвести итог.

В этой работе был рассмотрен статус работников в трудовом праве, особое внимание было уделено общим характеристикам трудовых прав его гарантиям , защите трудовых прав работника и т.д.

На основе изложенного в главах данного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Не каждый человек является субъектом трудового права. Для этого необходимо наличие правового статуса работника.

2. В правовой статус работника входят следующие элементы: правосубъектность, права и обязанности, юридические гарантии и трудоправовая ответственность.

3. Правосубъектность работника характеризуется наличием волевого и возрастного критериев. В содержание правосубъектности входит правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

4. В ТК закреплены права и обязанности работника, которые тесно взаимосвязаны между собой и корреспондируют с правами и обязанностями работодателя. Также ТК РФ предусмотрел и гарантии исполнения данных прав.

5. Помимо прав и обязанностей в правовой статус работника входит и ответственность перед работодателем: материальная - за причиненный ущерб и дисциплинарная - за нарушения норм трудового распорядка.

Повышенный интерес к проблеме правового положения работника связывается также с тем, что в теории трудового права нет единой точки зрения относительно таких категорий, как «юридический статус субъекта трудового права», «работник», «трудовая правосубъектность» и др. Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) значительно улучшил состояние понятийного аппарата трудового права, однако не разрешил многих вопросов, попытка рассмотрения которых предпринята в настоящем исследовании. На основе этого можно сказать, что тема данной работы остается весьма актуальной как в практической сфере, так и в теоретической.

**Список использованной литературы.**

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ.

1.«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993),// “ Российская газета” N 237, 25.12.1993, Собрании законодательства РФ", от 04.08.2014 г. N 31-с.4398.

2.Федеральный конституционный закон «О референдуме Российской Федерации»от 28 июня 2004 г. №5-ФКЗ, // "Парламентская газета", N 117, 30.06.2004, "Собрании законодательства РФ" - 06.04.2015, N 27, ст. 2710.

3. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 30.12.2008)"О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// Собрание законодательства РФ. 1996. N 3. ст. 148.

4.Постановление ГД ФС РФ от 22.01.1998 N 2134-II ГД (ред. от 14.04.2017) "О Регламенте Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" // "Ведомости ФС РФ", 21.02.1998, N 6, ст. 277.

5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002 г. - N 1 (часть I). - ст. 3.

УЧЕБНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСОБИЯ.

6.Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л.Анисимова. - М.: Юстицинформ, 2008. – 261с.

7.Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации / В.А. Никольский. - М.: ЕАОИ, 2008 - 404 с.

8. Справочник по трудовому законодательству работника и работодателя. 4 издание Щуко Л.П. 2010 год.

9. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Куренной А.М. 2010 год.

10. Трудовое право России. Маврин С.П. Хохлов Е.Б. 2003 год.