Механизм реализации трудовых прав граждан Российской Федерации

Доржиева А. В.

*Доржиева Анна Валерьевна / Dorzhieva Anna Valerievna – магистрант,
кафедра конституционного, административного и муниципального права, факультет юридический,
Бурятский государственный университет, г. Улан-Удэ*

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы соотношения положений Конституции РФ и правового статуса работника и работодателя в нормах трудового права.

Abstract: the article considers the problem of correlation of the Constitution of the Russian Federation and the legal status of the employee and the employer in the norms of labor law.

Ключевые слова: Конституция РФ, правовой статус работника и работодателя, права и обязанности работника и работодателя

Keywords: Constitution of the Russian Federation, the legal status of the employee and the employer, rights and obligations of the employee and the employer

Важнейшим элементом правового статуса работника и работодателя являются их права и обязанности. Они изложены в ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), причем права и обязанности изложены вместе, что, как отмечает Ю. П. Орловский, «подчеркивает их неразрывность»¹ [1, с. 959].

В советском трудовом законодательстве явный приоритет отдавался правам и обязанностям работников. Ни один советский кодифицированный акт о труде специально не формулировал права и обязанности работодателя в качестве элемента его правового статуса. Это не означает, что у работодателя в лице администрации предприятий, учреждений, организаций не было прав и обязанностей в отношении работника, но закон внимание на этом не акцентировал.

Анализ ст. 21 и 22 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что основные права работников и обязанности работодателей вытекают из конституционных принципов регулирования трудовых отношений. При этом правам работников соответствуют обязанности работодателей. Для работника основным является право заключать трудовые договоры с работодателем. По аналогии с этим правом работника первыми правами работодателя названы права заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками.

Право работника на заключение трудового договора можно рассматривать в нескольких аспектах. Во-первых, данное право является прямым проявлением установленных ст. 2 и 4 ТК РФ принципов свободы труда и запрета дискриминации в сфере труда. Во-вторых, работник вправе требовать заключения трудового договора в письменном виде. В-третьих, закон определяет порядок заключения трудового договора, предьявляет жесткие требования работодателю, что снижает вероятность злоупотреблений с его стороны.

С одной стороны, работодатель самостоятельно решает кадровые вопросы, связанные с подбором и распределением персонала. Это подтверждается и судебной практикой. Так, Определением Калужского областного суда от 21 ноября 2011 г. по делу № 33-3125/11 в удовлетворении исковых требований о приеме на работу было отказано, поскольку в силу ст. 26 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» лица, имеющие направление органов службы занятости, принимаются на работу без каких-либо преимуществ и на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к работодателю. Право принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала) в силу ст. 22 ТК РФ предоставлено работодателю. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

С другой стороны, право работодателя заключать трудовые договоры корреспондирует его же обязанностям.

Во-первых, ст. 64 ТК РФ установлены гарантии работнику при приеме на работу: запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, в частности, по дискриминационным основаниям, женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Во-вторых, на работодателя возлагаются обязанности по письменному оформлению трудового договора и других обязательных документов. Изменение трудового договора не в меньшей мере затрагивает право работника на труд, чем заключение трудового договора. Основной принцип изменения договора в том, что оно осуществляется по соглашению сторон трудового отношения, если иное не установлено законом. Ограничивая случаи изменения трудового договора без согласия работника и предоставляя существенные гарантии работникам в связи с этим, законодатель пытается защитить работника от ущемления его права на труд. Стоит также отметить, что изменение трудового договора может осуществляться и в интересах работника, например, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2002. 959 с.

Важнейшим правом, связанным с реализацией принципа свободы труда, является право работника на прекращение трудового договора. Это право должно пониматься таким образом, что работник, по общему правилу, сам принимает решение о продолжении трудовых отношений с работодателем. В то же время данному праву корреспондируют ограничения, связанные с возможностями работодателя прекратить трудовые отношения по своей инициативе. Работодатель не имеет права прекратить трудовые отношения без законных на то оснований, в отличие от работника, который вправе уволиться по собственному желанию без объяснения причин.

Трудовой кодекс РФ устанавливает запрет увольнения по инициативе работодателя отдельных категорий работников (например, беременных женщин) или в определенные периоды трудового отношения (например, при временной нетрудоспособности работника). При этом ТК РФ предоставляет работодателю достаточно возможностей, связанных с самостоятельным подбором, расстановкой, увольнением персонала, а указанные выше ограничения связаны с установлением гарантий трудовых прав работников и недопустимостью злоупотребления работодателем своими правами² [2, с. 82-84].

Далее правовой статус работника составляют права, связанные с обеспечением его работой. Данные права вытекают из нескольких положений ст. 37 Конституции РФ, в том числе права работника на выбор рода деятельности и профессии, а также на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

В трудовом праве указанные конституционные положения выражены, прежде всего, в праве на предоставление работы, обусловленной трудовым договором. Данное право отражено в понятии трудового договора (ст. 56 ТК РФ), указывающего на обязанность работодателя предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Также работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. Указанным правам работников корреспондируют некоторые обязанности работодателя.

Особенностью наемного труда является организационная зависимость работника от работодателя, выражающаяся в обязанности последнего предоставить работу и необходимые условия труда. Данная обязанность выражена в предоставлении работы, на которую работник свободно соглашается, в невозможности, по общему правилу, одностороннего перевода на другую работу, в оплате времени простоя работника, вызванного причинами, не связанными с виновными действиями работника и т. д. Для того чтобы требовать от работника выполнения трудовых обязанностей, работодатель должен знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. В соответствии со ст. 68 ТК РФ это нужно делать до заключения трудового договора. Затем работодатель знакомит работника с вновь принимаемыми локальными нормативными актами.

В силу специфики наемного труда именно работодатель должен предоставить работнику все необходимые для работы материалы, инструменты и т.д. По соглашению сторон в работе может быть задействовано имущество работника. В этом случае работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием (ст. 188 ТК РФ).

Кроме того, условия труда, которые обеспечивает работодатель, должны быть безопасными и соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Невыполнение указанной обязанности позволяет работнику в соответствии со ст. 219, 220, 379 ТК РФ отказаться от выполнения работы. Важной гарантией в связи с этим является сохранение заработка на период приостановки работы (ст. 220 ТК РФ). С выполнением требований по безопасности рабочего места связана обязанность обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Данная обязанность конкретизирована в ст. 223 ТК РФ. Но зачастую обязательства работодателя по обеспечению социально-бытовых нужд работников закреплены в коллективных договорах и соглашениях.

Конституционный принцип, обеспечивающий право работника на вознаграждение за труд, реализован в праве работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Указанное право работника вытекает как из основополагающих принципов трудового права, так и из понятия трудового договора.

Необходимо обратить внимание на то, что ТК РФ не обязывает работодателя устанавливать заработную плату в размере, обеспечивающем достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, что вытекает из принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ).

Обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности является отражением принципа равноправия и выражено в необходимости учета при установлении размера оплаты труда квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

² Клименко Н. В. Право работника на сокращение численности или штата работников организации. / Н. В. Клименко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право», 2009. № 40. С. 82-84.

Одним из наиболее существенных прав работников, являющихся прямым проявлением конституционных положений, является право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов (ст. 30 Конституции РФ). В международном праве рассматриваемое право относится к наиболее важным, а Декларация МОТ 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» называет принцип свободы объединения среди основополагающих принципов трудового права.

Данное право реализовано посредством закрепления в ТК РФ и в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» права на создание и вступление в профсоюзы, полномочий профсоюзов в сфере защиты прав и законных интересов работников и их представительства во взаимоотношениях с работодателем, гарантий профсоюзной деятельности. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом.

Таким образом, можно сделать вывод, что права и обязанности работников и работодателей составляют содержание трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. При этом данные права и обязанности обусловлены принципами трудового права, выраженными в Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ.

Литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. - М., 2002. - 959 с.
2. Клименко Н. В. Право работника на сокращение численности или штата работников организации. / Н. В. Клименко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право», 2009. № 40. С. 82-84.