

УДК 347.214.2

**Е. М. Сергеева**

Белорусский государственный технологический университет

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СТАТУСА НАЕМНОГО РАБОТНИКА**

В настоящей статье рассматриваются юридически закрепленные права и обязанности субъектов трудовых правоотношений. Определение правового статуса работника взаимосвязано с законодательным регулированием правового статуса других субъектов трудового права в Республике Беларусь. Обязательным условием является четкая и взаимосвязанная система источников трудового права, подчиненная единым принципам общественной организации труда. На примере трудового договора и его широко применяемой разновидности – трудового контракта анализируются некоторые изменения трудовой правосубъектности наемных работников, в связи с принятием нового нормативного акта в сфере трудовых правоотношений – Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (Декрета № 5).

**Ключевые слова:** наемный работник, правовое регулирование, Республика Беларусь, статус.

**E. M. Sergeeva**

Belarusian State Technological University

**LEGAL REGULATION EMPLOYEE STATUS**

This article discusses the legally binding rights and obligations of the subjects of labor relations. The legal status of an employee is interconnected with the legislative regulation of the legal status of other subjects of labor law in Belarus. Prerequisite is a clear and interrelated system of sources of labor law subordinate one, the principles of social organization of labor. On the example of the employment contract and it is widely used varieties – the employment contract is analyzed some changes in labor legal employees, in connection with the adoption of a new instrument in the field of labor relations – Presidential Decree number 5 of 15.12.2014 «On strengthening the requirements for managers and workers organizations».

**Key words:** employee, pravovoe regulation, Belarus, status.

**Введение.** Трудовое правоотношение – это юридическая связь работника и нанимателя, в которой работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям, соответствующей квалификации и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставить обусловленную трудовым договором работу, своевременно оплачивать его труд и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами и соглашением сторон.

В трудовом правоотношении его содержание составляют определенные права и обязанности, которые приобретают его субъекты (участники) с момента возникновения этого правоотношения. Правам одного субъекта (работника) соответствуют обязанности другого (нанимателя), которые определяются трудовым договором и вследствие его заключения – трудовым законодательством.

**Основная часть.** В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт). Для работников, занимающих выборные должности,

таким основанием является факт избрания на данную должность. В основе возникновения трудовых отношений, вытекающих из членства в организациях любых организационно-правовых форм, могут лежать учредительные документы и локальные нормативные акты этих учреждений.

Изменение трудового правоотношения может происходить на договорном основании или на основании, предусмотренном законом.

Отличительной чертой всех видов правоотношений трудового права является то, что они волевые, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства.

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать определенными правами и обязанностями и реализовывать их.

Каждый субъект трудового права обладает правовым статусом, который представляет собой основу правового положения субъекта конкретных правовых отношений.

Содержание правового статуса субъектов трудового права включает:

– трудовую правоспособность, т. е. способность иметь трудовые права;

– трудовую дееспособность – способность по законодательству осуществлять трудовые права и обязанности.

Работники – лица, состоящие в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

Государство гарантирует всем гражданам равную правосубъектность независимо от расы, пола, национальности и иных естественных и социальных свойств. Она может быть ограничена лишь частично и только в случаях, предусмотренных законом.

С момента принятия на работу, т. е. заключения трудового договора с конкретным нанимателем, у гражданина возникает правовой статус работника.

Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [2].

Основные черты трудового договора:

1) трудовой договор – соглашение его сторон, их добровольное волеизъявление, направленное на установление между ними трудового правоотношения;

2) сторонами трудового договора являются работник и наниматель;

3) трудовой договор определяет основные права и обязанности его сторон.

Содержание трудового договора образуют условия, которые определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора.

Условия предусматриваются сторонами при заключении трудового договора, могут касаться различных вопросов трудовых правоотношений и подразделяются на необходимые (обязательные) и дополнительные (факультативные) условия.

Правовой статус работника – это его правовое положение в данной форме общественной организации труда, куда он принят на работу. Правовой статус работников имеет разновидности в зависимости от видов их трудовых договоров, видов их трудовых правоотношений.

Основные права и обязанности работника закреплены ст. 11 и 53 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК РБ).

Ст. 11 ТК РБ перечисляет права работника: право на труд; на защиту экономических и социальных прав и интересов; участие в собраниях; участие в управлении организацией; гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд; ежедневный и еженедельный отдых; социальное страхование; пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности, потери работы; невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства; судебную и иную защиту трудовых прав.

Ст. 53 ТК РБ определяет круг обязанностей: добросовестно трудиться; подчиняться Правилам внутреннего трудового расписания, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда; выполнять письменные и устные приказы нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам; не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ; соблюдать установленные нормативными актами требования по охране труда; бережно относиться к имуществу нанимателя и т. п.

Граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства могут выступать субъектами трудового права в качестве нанимателей, индивидуальных нанимателей, если предоставляют другим гражданам работу по трудовому договору. Они могут воспользоваться трудом других лиц: для выполнения работ в домашнем хозяйстве; оказания технической помощи в творческой деятельности; при осуществлении предпринимательской деятельности при условии обязательной регистрации в установленном порядке.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь ст. 12 закреплены права, а в ст. 54 и 55 – обязанности нанимателей как при приеме на работу работников, так и при организации их труда.

Вступившим в силу с 1 января 2015 года Декретом Президента Республики Беларусь № 5 от 15.12.2014 года права и обязанности нанимателя в качестве самостоятельного субъекта трудового правоотношения изменены кардинальным образом.

Нанимателям, как государственным, так и частным организациям, не разрешено назначать на должности, включенные в государственные кадровые реестры, если иное не будет предусмотрено Президентом, лиц, уволенных с предыдущего места работы по дискредитирующим основаниям.

Запрещено и назначение такого лица на любые руководящие должности, под которыми понимаются должности руководителя либо заместителя руководителя организации, иного работника, осуществляющего организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, ее структурным подразделениям, работникам и направлениям деятельности, то есть в качестве руководителя фактически любого структурного подразделения, а также и в качестве ведущего специалиста.

Для приема на вышеназванные должности требуется согласование с председателем соответствующего райисполкома, выдаваемое на основании мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы [1].

**Заключение.** Заключение трудового договора – это прием гражданина на работу в качестве работника, осуществляющийся путем непосредственного соглашения между работником и нанимателем.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя (ст. 18 ТК РБ).

Необоснованным является отказ в приеме на работу, если мотивы отказа не относятся к деловым качествам работника, а также отказ без приведения нанимателем каких-либо доводов, либо по основаниям, не основанным на законе, отказ по явно надуманным, неубедительным причинам.

В соответствии со статьей 16 ТК запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами.

Закон предусматривает обязанность нанимателя по требованию работника или специально уполномоченного государственного органа известить их о мотивах отказа в приеме на работу в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

### Литература

1. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь, Минск, 2014. № 6/21283.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. с изменениями и дополнениями от 8.01.2014 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70, № 2/2123.

### References

1. Presidential Decree number 5 of 15.12.2014 «On strengthening the requirements for the handle, a driving cadres and workers organizations» [Nat. Register of the Republic of Belarus]. Minsk, 2014, no 6/21283 (In Russian).

2. Labour Code of the Republic of Belarus: adopted by the House of Representatives June 8, 1999 g. : approved. Council Rep. June 30, 1999 GS amended on 01.08.2014 [Nat. Register of the Republic of Belarus]. Minsk, 1999, no 80. 2/70, № 2/2123 (In Russian).

### Информация об авторе

**Сергеева Евгения Михайловна** – ассистент кафедры философии и права. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: sergeeva@belstu.by

### Information about the author

**Sergeyeva Yevgeniya Mikhaylovna** – assistant of the Department of Philosophy and Law. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: sergeeva@belstu.by

*Поступила 22.03.2015*