

Кварталова Дарья Владимировна

магистрант

Кернякевич Павел Сергеевич

преподаватель

ФГБОУ ВО «Томский государственный университет
систем управления и радиоэлектроники»

г. Томск, Томская область

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: авторы данной статьи отмечают, что в настоящее время рынок перенасыщен коммерческими предприятиями, которые зачастую не только не соблюдают права работников, но и трудоустраивают на неполный рабочий день для уменьшения налогооблагаемой базы. В работе рассматриваются способы борьбы с подобным проявлением, а также раскрывается вопрос имеющихся у работников прав.

Ключевые слова: труд, трудовые отношения, трудовой кодекс, соблюдение прав работника, работодатель, моральный вред, компенсация, трудоустройство.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

К трудовым отношениям относятся следующие правовые институты:

– трудового договора;

- рабочего времени;
- времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда;
- гарантий и компенсаций;
- охраны труда;
- институт особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Одно из основополагающих прав гражданина независимо от того, является ли он работником конкретного предприятия или нет, – это право на труд.

Нарушено оно может быть такими действиями со стороны работодателя, как:

- незаконный отказ в заключении трудового договора (в частности женщинам, беременным или имеющим маленьких детей);
- незаконное отстранение от исполнения трудовых обязанностей либо незаконное увольнение;
- невыдача либо задержка в выдаче трудовой книжки при увольнении;
- отказ в предоставлении законного учебного отпуска работникам, обучающимся без отрыва от производства (такой отказ способен вызвать у работника глубокие нравственные страдания, поскольку ставит под угрозу его дальнейшую учебу и карьеру).

Главная задача работника в суде – это доказывание виновности действий работодателя. Если факт нарушения прав доказать не удастся, истребовать компенсацию морального вреда будет невозможно даже несмотря на реально перенесенные нравственные страдания.

Такого понятия как «вынужденный прогул» в трудовом кодексе нет, однако под ним подразумевается неправомерное лишение работника возможности осуществления трудовой деятельности.

К причинам образования вынужденного прогула закон относит следующие действия работодателя:

- неправомерный отказ в приеме на работу;
- незаконное увольнение;
- некорректная формулировка причины увольнения;
- незаконное отстранение работника от исполнения им трудовых обязанностей.

Сложившиеся в современной России формы трудовых отношений связаны с массовыми нарушениями трудовых и социальных прав работников, причем не только нереалистических гарантий, зафиксированных в безнадежно устаревшем трудовом законодательстве, но и элементарных прав, без соблюдения которых невозможно представить себе современное общество. Наиболее широко распространенный и болезненный из них – задержки выплаты заработной платы. Широко распространены также нарушения законодательства о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, норм, касающихся найма и увольнения работников. Все чаще встречаются нарушения норм, запрещающих дискриминацию по основаниям пола, возраста, наличия детей, прав на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров.

Основной причиной нарушения прав это является неграмотность населения в отношении, своих трудовых прав и обязанностей. В данный период широко распространена выплата заработной платы в «конвертах», получая заработную плату работники машинально подписывают договора в которых оказывается «белая» заработная плата, или как говорят официальная. Зачастую работодатели указывают что это минимальная ставка оплаты труда, но это не всегда так. Для уменьшения своей налоговой базы предприятия трудоустраивают на неполные ставки, (0,5 или 0,75) а то бывает и меньше, конечно это влияет и на отчисления на будущую пенсию, но основная проблема в том, что при уходе в отпуск или болезни работника он получает в два а то и в три раза меньше всех причитающихся ему пособий.

Выход и решения данного нарушения только один, в повышение финансовой грамотности населения, отслеживания изменений в законодательстве и ставок минимальной оплаты труда.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Томашевский К. Регулирование и защита субъективных прав работника и нанимателя при изменении трудового договора по трудовому законодательству России // Трудовое право. – 2011. – №1. – С. 78–79.
3. Трудовое право: Учебник / Под общей редакцией В.И. Семенкова. – Мн.: Амалфея, 2012. – 672 с.
4. Трудовое право [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/trudovoe-pravo.php> (дата обращения: 03.10.2016).