**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**АННОТАЦИЯ**

**магистерской диссертации**

**студента магистратуры**

**по программе «Трудовое право, право социального обеспечения»**

ФИО **Федулова Кристина Сергеевна**

Тема диссертации: **«Трудовая правосубъектность недееспособных работников»**

**Цель и задачи исследования:**

Цель настоящего исследования заключается в исследовании и анализе наиболее известных теорий правосубъектности, их изучение и приложение к трудо-правовым аспектам деятельности недееспособных работников. Кроме того, в настоящей работе мы поставили перед собой задачу выработать наиболее оптимальные модели правового регулирования труда работников, признанных недееспособными, с целью создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учетом их общественно значимых особенностей.

Для достижения намеченной цели были поставлены следующие задачи:

- изучение и анализ теоретических подходов к пониманию правосубъектности как юридической категории;

- исследование трудовой правосубъектности работника как самостоятельного вида правосубъектности;

- изучение положения недееспособного работника в условиях современной правовой реальности;

- выработка правовых моделей взаимодействия недееспособного работника и работодателя в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях;

- детальный анализ особенностей заключения, исполнения и прекращения трудового договора с недееспособным работником.

**Выводы, сделанные по результатам исследования**

Правосубъектность, как юридическая категория, представляет собой социально-правовую возможность быть участником гражданских правоотношений, предоставленную субъекту внешним по отношению к нему авторитетом, то есть общественно-юридическое свойство, которое нормы права придают лицам в соответствии с потребностями общественного развития.

Работники, признанные недееспособными, обладают специальной трудовой правосубъектностю, поскольку только сам работник может реализовать свою способность к труду, только лично он может приобретать вытекающие из этого права и обязанности, изменять и прекращать их, только лично он может совершить правонарушение в связи со своей трудовой деятельностью и претерпеть соответствующую юридическую ответственность. Между тем, признание судом лица недееспособным в гражданских отношениях осуществляется в целях охраны имущественных интересов указанных лиц. В результате возникает симбиоз трудовых и гражданско-правовых начал в указанных правоотношениях, приводящий к особенностям заключения трудового договора, деликтоспособности в области дисциплины труда, материальной ответственности.

В целях повышения уровня социальной и правовой защиты и поддержания стабильности трудовых отношений нами предложена модель правового регулирования взаимоотношений работодателей и недееспособных работников с учетом общественно значимых особенностей последних. В основание указанной модели легла формула взаимоотношений работодателей и лиц, не достигших 14 лет. Нами предложена модель заключения трудового договора, при которой особая роль отводится органу опеки и попечительства, представители которого должны будут выявлять свободное намерение недееспособного лица вступить в трудовые правоотношения. Кроме того, на представителей органа опеки и попечительства будет возложена обязанность по проверке условий будущего трудового договора на соотношение его с действующим законодательством и медицинскими заключениями недееспособного лица. Таким образом, повышая эффективность профилактической и правозащитной деятельности государства в сфере предупреждения трудовых правонарушений в отношении недееспособных работников, указанная модель максимально учитывает и защищает права и законные интересы недееспособного лица, сочетая в себе функции юридической консультации, и, отчасти, нотариальные полномочия по проверке условий трудового договора с недееспособным работником.

Результатом нашего исследования стала также модель правового регулирования материальной ответственности недееспособного работника. Выведена необходимость введения дополнительного страхования рисков работодателя от действий работников, признанных недееспособными. Страховым случаем по которому являлось бы совершение действия, причиняющего ущерб имуществу работодателя, либо имуществу иных лиц, находящихся на хранении у него, а выплату страховых взносов по такому страхованию ответственности можно было бы возложить на принимаемого недееспособного работника.

Вместе с тем, в работе дано обоснование необходимости признания возможности личного либо через выбранных недееспособным работником представителей обращения за судебной защитой их трудовых прав.