МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:

ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО

Сборник статей

Выпуск 21

Ответственный редактор
В.А. Уткин

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

Также необходимо отметить, что единство в установлении условий труда на определенном их уровне не исключает, а, напротив, предполагает учет особенностей, то есть дифференциацию правового регулирования. Невозможно применение единых норм вне зависимости от физиологических особенностей организма человека, характера труда, различных его условий (вредные, опасные условия) и другой специфики труда. Дифференциация правового регулирования выражается путем установления специальных норм, учитывающих эту специфику. Повышенная забота государства о некоторых слоях населения не может являться дискриминацией, это дифференциация.

Дискриминация при приеме на работу является распространенной проблемой на рынке труда. Работодатель должен учитывать при трудоустройстве профессиональные и деловые качества работника. Наиболее частое нарушение, которое совершают работодатели еще на этапе поиска кандидатов, заключается в дискриминационном описании требований на вакансию. Существует специальный Федеральный закон от 02.07.2013 №162-ФЗ, который запрещает распространение информации о вакансиях, содержащей сведения, о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав не связанных с деловыми качествами работников. Согласно ст. 64 ТК РФ, по письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

На практике можно увидеть, что наиболее встречающимися видами дискриминации при трудоустройстве являются дискриминации по возрасту (у молодых специалистов мало опыта, а люди предпенсионного возраста уже тяжело обучаемы, так считают работодатели), по полу (гендерная дискриминация обычно направлена на женщин в детородном возрасте или имеющих маленьких детей и детей-инвалидов), по семейному положению.

Также необходимо отметить, что эти же примеры могут быть при конкретных условиях дифференциацией. Например, дифференциация по половому критерию. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 утверждается перечень работ, к которым нельзя привлекать женщин. В частности, речь идет о работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений и другие.

Таким образом, стоит отметить, что установление специальных норм (норм дифференциации), требует глубокого анализа, осмысления. Должны быть признаны права и свободы человека, удовлетворены нормы морали, соблюдены общепризнанные принципы трудового права. В противном случае данные нормы могут привести к дискриминации. Для противодействия дискриминации необходимо расширять круг вопросов, касающихся отдельных видов и проявлений дискриминации, и ужесточать меры наказания за данное нарушение.

ПРАКТИКА ШТРАФОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

П.И. Шурыгина, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

В России с каждым годом обостряется проблема распространения практики применения работодателями штрафов к работникам. Она связана с незнанием работниками трудового законодательства, со страхом потерять работу, а также с недоверием к органам государственной власти Российской Федерации. Наиболее часто штрафами облагаются сотрудники, нарушившие правила внутреннего распорядка.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержит закрытый перечень дисциплинарных взысканий. К ним относятся: замечание, выговор, увольнение по соответ-

ствующим основаниям[1]. Возможность штрафовать работников за какие-либо нарушения исключена положениями ст. 192 ТК РФ, которая запрещает применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Судебная практика по вопросам о невозможности применения штрафа в качестве дисциплинарного взыскания сложилась однозначно во всех регионах[2] (например, Апелляционное определение Тульского областного суда от 25.12.2014 по делу № 33-3685).

В последние годы появилось новшество – скрытый штраф, который формально штрафом не называется, но фактически им является. Наиболее часто встречающимся скрытым штрафом является депремирование – «инструмент, позволяющий работодателю лишать работника дополнительных материальных выплат по основаниям, указанным в локальном акте организации»[3] (Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.07.2017 по делу № 33-5259/2017).

Проблема распространения штрафов определяется исторически. В середине XIX века в России порой штрафы достигали размеров 40% от заработной платы работника[4]. Однако уже уже в начале XX века поводы для штрафов были упорядочены в 3 группы: неисправная работа, прогулы, нарушение порядка[5]. Теперь величина штрафа не могла превышать 2/3 зарплаты. И только в середине 20 века Россия исключила денежный штраф из возможных мер дисциплинарного взыскания[6].

Проблема определяется низкой правовой культурой граждан. Многие работники уверены в законности денежного штрафа как меры дисциплинарного взыскания. А некоторые знают, что данная мера незаконна, но связывают обращение в трудовую инспекцию, прокуратуру и суд с бессмысленной и дорогостоящей тратой времени.

Решить проблему распространения штрафов в трудовых правоотношениях можно путем ужесточения мер ответственности к работодателям, закрепления в трудовом законодательстве прямого запрета применения работодателями штрафов. В случае с депремированием, работодателей следует обязать прописывать в локальных актах все необходимые для этого основания. А чтобы повысить правовую культуру работников, государству необходимо создать эффективную систему правовой пропаганды, и внедрять её через средства массовой информации, ведь именно они оказывают огромное влияние на людей.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПАНДЕМИИ COVID-19 ДЛЯ ГРАЖДАН И ЛИЦ, ОТБЫВАЮЩИХ ЛИШЕНИЕ СВОБОДЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Р.А. Шубников, курсант Кузбасского института ФСИН России
Научный руководитель – преподаватель Ю.М. Заборовская

Развитие коронавируса принесло всему миру ранее беспрецедентные последствия в виде карантинных мер, прекращений авиасообщений между странами и, самое главное, огра-

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Консультант Плюс: СПС.
[2] Щербатова С. Спорные вопросы по скрытым штрафам в форме депремирования топ-менеджеров // Трудовое право. 2018. № 7. С. 103–120.
[3] Достуев Р. Штрафы как депремирование. Анализ судебной практики // Трудовое право. 2018. № 11. С. 71–82.
[4] Никитина З. Жизнь фабричных рабочих в дореволюционной России. URL: http://cprf.tomsk.ru/2007/02/16/zhizn_fabrichnyh_rabochih_v_dorevolyucionnoy_rossii.html/
[5] Громан В.В. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1-228 и 541-597). URL: https://base.garant.ru/6703135/
[6] Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971). URL: https://student1.consultant.ru/ https://student1.consultant.ru/
cgi/online.cgi?req=doc&n=1035&base=NBU&from=324470&rnd=1E8A91E821251FC17829E8A2090DDAFC#040835750733396936