МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:

ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО

Выпуск 13

Издательство Томского университета
2013

1) ввести главу в ТК РФ, которая бы устранила указанные несовершенства и позволила бы более эффективно регулировать трудовые отношения с участием иностранных граждан[1];

2) усилить ответственность работодателей и разработать меры стимулирования;

3) отработать в пределах одного субъекта РФ балльную систему, чтобы привлечь большее количество квалифицированных работников, знающих язык и традиции России.

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СПОСОБАХ ЗАЩИТЫ ПРАВА ПРИ ДИСКРИМИНАЦИИ

А.Я. Чепелюк, студентка ЮИ ТГУ
Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент ***Д.В. Агашев***

Запрет дискриминации в области труда является одним из основополагающих принципов Международной организации труда, соблюдение которых согласно Декларации МОТ 1998 г., обязательно для всех государств-членов Организации независимо от ратификации конкретных конвенций по этому поводу. Данный принцип на современном этапе развития международного трудового права составляет один из важнейших его институтов.

На национальном уровне институт запрета дискриминации находит свое отражение в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ. В российском трудовом законодательстве проблеме дискриминации посвящены ст. 2 и 3 Трудового кодекса РФ, а также ст. 64 и 132 Трудового кодекса. Данная проблема представляет определенную сложность и для российской судебной практики в первую очередь в части распределения бремени доказывания.

В связи с этим имеет смысл обратиться к опыту западных государств. Так, в целях облегчения правового положения работника США и Европейский союз внесли изменения в законодательство, перенося бремя доказывания по делам о дискриминации на ответчика. Данное изменение представляется разумным и для Российской Федерации[2].

Для уменьшения самой возможности дискриминации со стороны работодателя необходимо определить четкие требования, применяемые к профессиональной подготовке работников.

Для решения проблемы дискриминации на законотворческом уровне целесообразно было бы установить в Трудовом кодексе РФ специальные способы защиты от дискриминации путем введения отдельной статьи. Видится, что подобная статья должна содержать лишь примерный перечень способов защиты. В качестве примера можно установить такие способы, как требования о признании права на заключение договора, участие в конкурсе, возмещение морального вреда, штрафная неустойка в случае неуплаты заработной платы.

---

[1] *Жильцова Ю.В.* Проблемы отраслевой природы законодательства о применении труда иностранных граждан в РФ //Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1.

[2] *Лютов Н.Л.* Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 20–24.

Представляется необходимыми разработка закона, подробно регулирующего понятие дискриминации применительно к сфере трудовых отношений, описание запрещенных форм дискриминации.

Для внесудебной защиты от дискриминации представляется возможным создание специального органа с функциями, подобными комиссии по равным возможностям в сфере трудоустройства, действующей в Соединенных Штатах. К примеру, создание специальных отделов в Государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации. Представляется возможным, в частности, введение комиссионной процедуры рассмотрения данной категории дел, а также закрепление способов взаимодействия суда и специальных органов. Так, можно обязать суд передавать материалы дел в случае обнаружения признаков дискриминации в инспекцию труда либо специальные отделы. В этом случае административная процедура была бы существенно упрощена преюдициальностью данных фактов.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ РАБОТНИКОМ СВОИМИ ТРУДОВЫМИ ПРАВАМИ

Д.О. Рахвалова, студентка НЮИ (Ф) ТГУ
Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент ***О.А. Архипова***

Несмотря на периодическое обращение теоретиков и практиков к теме злоупотребления правом, единого доктринального мнения относительно правовой природы, понятия и признаков данной категории до сих пор не сложилось. Наиболее приемлемым можно признать подход, согласно которому злоупотребление правом не вписывается в дихотомическое деление правового поведения на правомерное и противоправное, а является его особым видом, характеризующимся тем, что субъект «всегда внешне опирается на субъективное право и формально не противоречит праву объективному[1]», т.е. действуя исключительно в рамках предоставленных ему законом возможностей, совершает деяния, которые точно соответствуют положениям того или иного нормативно-правового акта, но при этом причиняет вред другим субъектам права или создает реальную угрозу его причинения.

Применительно к частным отраслям права институт злоупотребления наиболее полно разработан цивилистами. Поэтому справедливо возникает вопрос, возможно ли перенесение теоретической базы одной отрасли права на другую, к тому же имеющую, по мнению некоторых авторов, публично-правовые начала? Полагаем, что убедительных оснований для этого не имеется[2]. В самом же Трудовом кодексе РФ и иных нормативных актах о труде нет упоминания о вышеуказанной правовой категории в аспекте действий (бездействия) как работника, так и работодателя. Она упоминаются в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Однако

[1] *Бару М.И.* О статье 1 Гражданского кодекса // Советское государство и право. 1958. № 12. С. 117–118.

[2] Впрочем, в некоторых западных правопорядках выделяется общее частное право (гражданское) и специальные подотрасли частного права, в том числе и трудовое, поэтому их нормы соотносятся как lexspecialis и lexgeneralis. См.: *Проблемы* развития частного права: сб. ст. к юбилею Владимира Саурсеевича Ема / отв. ред. Е.А. Суханов, Н.В. Козлова. М.: Статут, 2011. С. 167.