

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
УКРЕПЛЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ  
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

**Часть 64**



Издательство Томского университета  
2015

против, в данном случае работодатель предпочтет неформальную беседу, в ходе которой он будет стремиться «приободрить» работника с низкой квалификацией труда, в том числе и путем ее искусственного завышения. Однако очевидно, что в случае, если эти позитивные меры не возымеют действия и работника все же придется уволить, в дальнейшем при возникновении спора закон будет не на стороне работодателя, который должен будет доказывать факт обоснованности увольнения работника вследствие его низкой производительности. В результате возникает своего рода коллизия между принципами эффективного управления и правовыми предписаниями, противоречие между которыми обычно решается в пользу последних.

#### Литература

1. Employment Rights Act 1996 [Electronic resource] // The Official Home of Revised Enacted UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (access date: 19.01. 2015).
2. Процедурный кодекс № 1 Консультативной службы примирения и арбитража «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и процедура обжалования действий работодателя» (Acas Code of Practice 1 Disciplinary and grievance procedures) <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2175> (access date: 19.01. 2015).
3. Alidair v Taylor [1978] IRLR 82.

## ПРИНЦИП РАВНОГО ОБРАЩЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ «НЕСТАНДАРТНЫХ» РАБОТНИКОВ В ДИРЕКТИВАХ ЕВРОСОЮЗА\*

DOI 10.17223/9785751123604/35

Е.Р. Радевич

В настоящее время принцип равного обращения (англ. *principle of equal treatment*) является основополагающим началом европейского трудового права в части регулирования труда так называемых «нестандартных» (атипичных) работников<sup>1</sup> (англ. *non-standard*

---

\* Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) в рамках проекта проведения научных исследований «Нестандартные формы занятости в рыночных условиях хозяйствования (сравнительно-правовое исследование)», проект № 13-33-01002.

<sup>1</sup> В зарубежной литературе данный термин используется для обозначения наемных работников, трудовые отношения с участием которых отличаются от стандартной разновидности. Под стандартными трудовыми отношениями, в свою очередь, традиционно понимается работа на условиях полной занятости и трудового договора, не ограниченного

(*atypical workers*). В частности, он нашел непосредственное закрепление в директивах Евросоюза, посвященных работе на условиях неполного рабочего времени [1], работе по срочным трудовым договорам [2], а также заемному труду [3]. Несмотря на кажущуюся простоту, формулировка данного принципа допускает возможность различного толкования при определении его содержания, равно как и условий применения в судебной практике. Трактовка положений содержащих его директив в контексте механизма регулирования рынка труда позволяет говорить о нем как об инструменте обеспечения баланса интересов участников трудовых отношений. Это, в свою очередь, предполагает необходимость признания «одинаковой ценности» экономической эффективности и социальной справедливости в процессе разрешения трудовых споров. Восприятие же принципа равного обращения в ключе фундаментальных социальных прав означает необходимость его применения «без оглядки» на экономические интересы работодателя [4. Р. 34].

Строго говоря, в директивах о работе на условиях неполного рабочего времени и работе по срочным трудовым договорам говорится не о принципе равного обращения, а о принципе запрета дискриминации (англ. *non-discrimination principle*). В соответствии с ним не допускается, в частности, ущемление трудовых прав частично занятых работников по сравнению с сопоставимыми с ними работниками, работающими на условиях полной занятости. Исключения составляют случаи, когда различие в обращении обусловлено объективными к тому причинами. Аналогичные по смыслу положения закреплены в отношении работников, являющихся стороной срочных трудовых отношений.

Предоставление работодателям возможности оправдать проявления дискриминации позволяет сделать вывод о формальном доминировании в указанных директивах компромиссного социально-экономического подхода к принципу равного обращения. Отсутствие подобной возможности в директиве о заемном труде, на первый взгляд, свидетельствует о преобладании иного, в большей степени социально ориентированного подхода. Однако детальный анализ содержащихся в ней положений позволяет поставить под сомнение справедливость данного утверждения. В частности, в отличие от рассмотренных ранее директив о работе на условиях неполного ра-

---

определенным сроком действия, которая выполняется в производственных помещениях работодателя под его непосредственным управлением и контролем.

бочего времени и срочным трудовым договорам в директиве о заемном труде принцип равного обращения распространяется только на «базовый» набор трудовых прав (англ. «*basic*» *working and employment conditions*). Кроме этого, в ней допускается возможность отступления от указанного принципа в коллективных соглашениях.

#### Литература

1. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC [Electronic resource] // EUR-Lex: Access to European Union Law. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML> (access date: 31.03.2015).
2. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // EUR-Lex: Access to European Union Law. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML> (access date: 31.03.2015).
3. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and the Council on temporary agency work // EUR-Lex: Access to European Union Law. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF> (access date: 31.03.2015).
4. Bell M. Between flexicurity and fundamental social rights: the EU Directives on atypical work // European Law Review. 2012.

## К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ И ВИДАХ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВРЕДА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ

DOI 10.17223/9785751123604/36

#### А.А. Странцов

В настоящее время прослеживается усиление экологических проблем современности, учитывая сложную экономическую ситуацию в России и несовершенный правовой механизм охраны окружающей среды.

Ключевым фактором, мобиливающим совершенствование правового регулирования экологических отношений, является перманентная опасность причинения вреда природным объектам в результате деяний физических, должностных и (или) юридических лиц не только в границах территории Российской Федерации, но и за ее пределами.

Следует констатировать, что, в основном, деструктивные воздействия инициируются именно обществом в лице его персональных участников, как правило, в потребительском порядке по отношению к окружающей среде.