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

РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:
ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЁНОГО

Выпуск 19

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2019

нии трудового договора при ликвидации организации или сокращении численности или штата работникам причитается выплата выходных пособий и сохранение среднего заработка до трех месяцев.

В-пятых, отсутствие штрафов, наличие поощрений (премии, подарки).

В-шестых, работодатель не имеет права уволить работника без достаточных к тому оснований (законные основания прописаны в ТК).

Таким образом, такая категория как «самозанятый» активно используется представителями власти, но законного определения нет. Как следствие, нет обязанностей у работодателя – нет прав у работника. Трудовой договор замещается гражданско-правовым, работодатель тем самым сокращает издержки, а работник, осуществляющий деятельность самостоятельно, находится в наиболее невыгодном и незащищённой положении, чем лицо, заключившее трудовой договор.

ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ ИНВАЛИДОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

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

Российская Федерация, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 7), социальное государство. Одной из обязанностей государства является защита различных категорий лиц, нуждающихся в социальной поддержке. Одной из таких категорий являются инвалиды. На сегодняшний день в России, по официальной информации сайта Федерального реестра инвалидов, 11 277 668 граждан являются инвалидами. Трудоспособны из этого числа 3 486 591, а работают всего 918 702[1].

Дискриминация инвалидов может осуществляться по разным основаниям. Прежде всего, это можно увидеть при трудоустройстве инвалидов. Работодатели зачастую отказывают данной категории граждан, исходя из соображений о дополнительных затратах, ведь работодатель должен обеспечить условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. У работодателя складывается мнение, что такой работник неэффективен, и из-за него возможны незапланированные издержки. Многие работодатели не желают брать на себя дополнительную ответственность, связанную с отчетностью о занятости инвалида.

Нежелание работодателей принимать на работу инвалидов побуждает последних на скрытие своего социального статуса в надежде избежать лишних проблем и успешно трудоустроиться. Создается угроза причинения вреда здоровью и жизни такого работника, а работодатель нарушает законодательство и может понести ответственность за столь грубое нарушение.

[1] Аналитика о занятости инвалидов федеральной государственной информационной системы Федерального реестра инвалидов. URL: https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost?territory=1 (дата обращения: 20.03.2019).

Дискриминация инвалидов заметна и по заработной плате. В Трудовом кодексе РФ нет никаких привилегий для работников-инвалидов при расчете заработной платы. Работники, не имеющие инвалидности, и работники-инвалиды получают равную заработную плату за выполнение одинакового труда. Это не всегда справедливо, ведь работникам, имеющим инвалидность, зачастую приходится нести большие финансовые затраты для выполнения своих трудовых обязательств. Например, инвалиды-колясочники не могут добираться до места работы на общедоступном общественном транспорте, из-за отсутствия условий для их перевозки, поэтому им приходится пользоваться услугами специализированного транспорта, стоимость которого выше.

Рассматривая дискриминацию инвалидов в сфере рабочего времени, нужно обратиться к ст. 92 Трудового кодекса РФ, где установлено, что для инвалидов установлена сокращенная продолжительность работы. Большинство трудоспособных инвалидов способны и хотели бы работать полноценный рабочий день, ведь это позволило бы выполнять больший объем работы и как следствие, получать большую заработную плату. Поэтому продолжительность рабочего дня должна зависеть от воли работника-инвалида, и при этом не противоречить медицинским требованиям.

Российским законодательством предусмотрены некоторые меры социальной защиты инвалидов. Так Федеральный закон «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»[1] в ст. 21 устанавливает обязательные квоты для приема на работу инвалидов. С одной стороны, это правило позволяет инвалидам устроиться на работу. Однако работодатели, принимая инвалидов, зачастую лишь формально выполняют требования законодательства на предоставление квот инвалидам, а вслед за этим спешно увольняют их по различным основаниям.

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИЗНАНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА ТРУДОВЫМ

О.С. Захарова, студентка ЗСФ РГУП
Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

На практике довольно частым случаем является заключение работодателем с работниками договоров, имеющих гражданско-правовую природу, несмотря на то, что фактически эти отношения являются трудовыми.

Конституционный Суд РФ достаточно подробно обосновал причины отказа судов в удовлетворении требований о признании гражданско-правового договора трудовым, тем самым разрешив проблемы в работе судов общей юрисдикции. Авторы правовой позиции отмечают, что отказ в заключении трудового договора и соблюдении прав и гарантий работников является злоупотребле-

[1] Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации № 48 от 27.11.1995 года, ст. 4563.