



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY



## ПРОСПЕКТ СВОБОДНЫЙ- 2017

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

ЭЛЕКТРОННЫЙ СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ СТУДЕНТОВ,  
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ  
“ПРОСПЕКТ СВОБОДНЫЙ 2017”  
ПОСВЯЩЕННОЙ ГОДУ ЭКОЛОГИИ В РФ

КРАСНОЯРСК, СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

17-21 АПРЕЛЯ 2017 Г.

**Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»**

**Проспект Свободный - 2017**

Материалы научной конференции  
посвященной Году экологии в Российской Федерации  
**17-21 апреля 2017 г.**

*Электронное издание*

Красноярск  
СФУ  
2017 г.

## **Социально-правовое направление**

## **УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ПО ПРИЧИНЕ БАНКРОТСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Орлова О.И.,**

**Научный руководитель канд. юрид. наук Петрова Е. И.**

*Сибирский федеральный университет*

Основное право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантирует Конституция РФ в ч.3 ст. 37. Данное право является неотчуждаемым и закрепляется также в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Конвенцией МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» [1]. Ст. 21 ТК РФ указывает на необходимость своевременной и в полном размере выплаты заработной платы работнику, причем не зависимо от условий, что подтверждается ст.130 ТК РФ [2], которая называет в качестве одной из основных гарантий получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Но отдельной главы и даже статьи для регулирования вопроса увольнения работников по причине банкротства работодателя в трудовом законодательстве не предусмотрено. В связи с этим оно отсылает нас к специальным федеральным законам.

Таковым является ФЗ РФ от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»[3], который имеет ряд спорных положений. Так, работники не являются конкурсными кредиторами, которым предоставлено право, выступать в качестве лиц, участвующих в деле о банкротстве (ст. 35). Так как, всю деятельность в арбитражном производстве от имени работников осуществляет представитель, такими правами он тоже не обладает. Закон определяет конкурсных кредиторов как кредиторов по денежным обязательствам, т.е. по обязательствам из гражданско-правовой сделки и (или) иному, предусмотренному ГК РФ, бюджетным законодательством РФ, основанию (абз. 4 ст. 2). Поскольку обязательство выплатить заработную плату основано на трудовом договоре, оно не является денежным по смыслу Закона о банкротстве [4].

Спорное положение сохранялось за работниками до июня 2015 года. Возможность предоставления работникам инициативы подачи заявления в арбитражный суд, а также наделения их правами кредиторов появилась с принятием 29 июня 2015 г. ФЗ РФ № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [5], которым сделан существенный шаг в сторону защиты прав работников, а также бывших работников, конституционное право на вознаграждение за труд которых нарушено.

Отметим, что фигура работника как кредитора по отношению к несостоятельному работодателю возникает в силу определения (решения) арбитражного суда [6]. В связи с чем сохраняет свою актуальность деятельность органов прокуратуры по судебной защите прав граждан на оплату труда [7].

Несмотря на существенный прогресс в данной сфере, существуют проблемы, возникающие вне зависимости от предоставленных гарантий. Так, на практике часто считают производство по банкротству, которое предполагает несколько стадий, целью которых является сохранение предприятия и создание всех условий, необходимых для восстановления его прежнего положения, явлением схожим с его ликвидацией. Но это не так. Поскольку ликвидация предполагает прекращение деятельности организации в любом случае. В связи с этим возникают проблемы по поводу увольнения работника с предприятия-банкрота по причине ликвидации, когда дальнейшая его судьба ещё неизвестна.

С данными проблемами сталкиваются и другие страны. Но реализация правил увольнения работников и меры их материальной защиты различны. Международные акты стараются установить такие методы борьбы с невыплатой заработной платы, которые будут стимулировать большинство стран вывести защиту заработной платы на новый уровень.

Первым таким документом стала Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 года. Затем были приняты Конвенция МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) и одноименная Рекомендация МОТ № 180.

Конвенция № 95 предусматривает, что в случае банкротства трудящиеся, занятые на предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов (ст. 11) [8]. Их заработная плата подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю [9]. Во время принятия Конвенции банкротство подразумевало немедленное закрытие предприятия и, соответственно, увольнение работников в связи сего ликвидацией, что не соответствует современным подходам к защите прав работников [10].

В мае 2012 г. Президентом Российской Федерации был подписан ФЗ РФ N 39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» [11]. Конвенция № 173 предоставила выбор государствам между предоставлением привилегий и созданием страховых фондов. Во-первых, данная Конвенция предусматривает пределы выплат в виде установления минимального периода оплаты труда. Во-вторых, более широко толкует понятие заработной платы. В-третьих, предлагает новый способ гарантий в виде создания страховых фондов.

Поскольку Россия не ратифицировала раздел третий Конвенции, создание специальных страховых фондов российским законодательством о труде не предусмотрено.

Однако высказывается мнение, что действующим гражданским законодательством предусмотрена возможность создания резервных фондов. В действительности же они имеют иное целевое назначение, либо их создание не имеет обязательного характера.

Рекомендация № 180 расширяет содержание выплат, включая в них оплату сверхурочных работ, предусматривает обязательное заблаговременное предупреждение работников и их представителей о процедуре банкротства и т.д.[12].

Таким образом, существует две основные системы защиты материальных прав работников: предпочтительное удовлетворение претензий увольняемых работников к предпринимателю; создание гарантийных страховых фондов [12]. Предложенные системы существенно отличаются друг от друга, в связи с чем способы их реализации различны.

Система привилегий, предусмотренная разделом вторым Конвенции МОТ № 173, является самой распространенной мерой предоставления гарантий работникам предприятия-банкрота. Однако встречаются ситуации, когда удовлетворить требования кредиторов невозможно в силу отсутствия всяких средств. В этом случае все долги будут погашены, но фактической выплаты кредиторы не получают, что представляется несправедливым.

Для того чтобы понять как функционирует «система привилегий», необходимо осветить три группы вопросов: объект привилегии, ограничение выплат в пользу работников и определение ранга привилегии [10]. Под объектом привилегий, в данном случае, следует понимать не только заработную плату в узком смысле [8], но и иные виды вознаграждений. Ограничение проявляется в осуществлении выплат за определенный календарный период.

Если говорить о ранге привилегий, то выплаты по данной задолженности в России следует делить на два вида: выплаты по текущим платежам, т.е. тем платежам, которые возникли после возбуждения дела о банкротстве и выплаты по заработной плате, возникшие до введения процедуры банкротства. В связи с этим не все работники могут быть включены в реестр кредиторов. Задолженность по текущим платежам, погашается до реестровых требований, т.е. является своеобразной суперпривилегией. Поэтому у работника всегда остается выбор в отношении того, продолжать ли работу на предприятии, в отношении которого возбуждено дело о банкротстве [6]. Но в этой ситуации существуют риски относительно того, что средств может не хватить даже на выплату указанных требований.

Данное положение объясняется тем, что погашение текущих платежей предусматривает свою очередность, в которой требования по оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, требования о выплате выходных пособий производятся во вторую очередь, что встретило массу критики. Дело в том, что в первую очередь удовлетворяются требования связанные с судебными расходами по делу о банкротстве, а также выплаты на ведение процедуры[3]. Как результат мы наблюдаем

верховенство долгов перед государством над долгами перед работниками, что противоречит Конституции РФ. С указанной точкой зрения можно согласиться лишь частично, так как первоочередные платежи обеспечивают процедуру банкротства в принципе и отказ от них может вызвать существенные затраты государственного бюджета. Внутри же очереди данные платежи возмещаются в календарном порядке, что может вызвать нехватку средств раньше, чем такая очередь наступит.

Выплата долгов по реестру требований имеет также свою очередность, которая представляется более обоснованной, но все же не позволяет гарантировать полного удовлетворения требований работников. Так, в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, возникшие из причинения вреда жизни или здоровью; во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда работников.

Безусловно, данное положение можно изменить, если обратить внимание на опыт зарубежных стран. Думается, необходимо предоставить суперпривилегии второй очереди требований и передвинуть их на первое место, тогда как выплаты по первой очереди могли бы удовлетворяться за счет специальных фондов, что позволило бы увеличить шансы работников и упрочить положение кредиторов по выплатам из причинения вреда.

Таким образом, система создания страховых фондов позволяет избавиться от некоторых недостатков системы привилегий, поскольку выплаты производятся за счет средств фонда и не налагают соответствующие затраты в период процедуры банкротства на должника. Данные учреждения финансируются либо исключительно за счет взносов работодателей (в Австрии, Дании, Норвегии, Польше), либо за счет государственного бюджета (в Словении, Австралии) либо ими совместно (в Греции, Словакии) [10].

Поскольку на протяжении долгих лет России не удается разработать систему фондов и на данный момент ресурсов для этого нет, предлагаем модернизировать существующую систему привилегий. Думается, что для увеличения количества удовлетворенных требований кредиторов необходимо снизить сумму выплат. Чтобы избежать общественного резонанса следует учесть материальное положение работников и закрепить в законодательстве дифференциацию выплат относительно размера заработной платы. Таким образом, предлагается установить для руководящих должностей минимальный период 5 месяцев с выплатами соразмерно средней заработной плате в регионе, а если заработная плата превышает средний заработок, то предоставить двойной его размер. Для рабочих же период следует увеличить до 1 года. Это вызвано тем, что их заработная плата существенно меньше заработной платы руководителей, а квалификация либо проблемы занятости в регионе часто не позволяют найти хорошо оплачиваемую работу в короткие сроки. Сумму выплат следует установить на уровне двух прожиточных минимумов, поскольку его однократная величина

крайне низка и является ориентиром для государственной социальной помощи неработающему населению. Если же заработная плата ниже этого предела, то следует выплачивать её в полном размере.

#### **Список использованных источников**

1. О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя [Электронный ресурс] : Конвенция МОТ № 173 от 23 июня 1992 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2. О несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : федер. закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ ред. от 03.07.2016 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3. Прасолова, И. Права представителя работника в деле о банкротстве / И. Прасолова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 3. – С. 68–71.

4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ последняя редакция // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

5. Терентьев, А. Проблемы защиты прав работников при банкротстве (несостоятельности) работодателя / А. Терентьев // Трудовое право. – 2010. – № 6. – С. 49–59.

6. Шаврина, Е. В. Надзор за соблюдением прав работников предприятий-банкротов / Е. В. Шаврина // Законность. – 2016. – № 5. – С. 10–13.

7. Относительно защиты заработной платы [Электронный ресурс] : Конвенция МОТ № 95 от 01 июля 1949 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

8. Кашлакова, А. Защита материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) работодателя / А. Кашлакова // Вопросы трудового права. – 2011. – № 11. – С. 19–26.

9. Лютов, Н. Л. Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам / Н. Л. Лютов // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 77–82.

10. Анисимова, Л. В. Нарушение прав работников на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) работодателя / Л. В. Анисимова // Омбудсмен. – 2012. – № 2. – С. 26–30.

11. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – Москва : Дело, 1999. – 728 с.



**ПРОБЛЕМА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С БЕРЕМЕННЫМИ  
ЖЕНЩИНАМИ И ЛИЦАМИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ:  
ОПЫТ РОССИИ И СТРАН БЫВШЕГО СССР**

**Асташкова Ю.Г.,**

**Научный руководитель канд. юрид. наук Петрова Е.И.**

*Сибирский федеральный университет*

Вопрос о расторжении трудового договора с беременной женщиной или лицом с семейными обязанностями всегда будет являться актуальным, поскольку каждый работодатель сталкивается с установленной Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) спецификой прекращения трудовых отношений с указанными категориями работников.

Одной из гарантий, предоставляемых беременной женщине, является запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Данная трудовая льгота является следствием положений ст. 7 Конституции РФ, где Россия признается социальным государством, а также является реализацией принципа запрета дискриминации, закрепленного в ч. 3 ст. 19 Конституции РФ и в ст. 3 ТК РФ. Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ аналогичная гарантия предоставляется лицам с семейными обязанностями, воспитывающим детей.

Наряду с упомянутыми гарантиями и другими льготами, содержащимися в главе 41 ТК РФ, способствующими защите материнства, отцовства и детства, а также занятости беременных женщин и лиц с семейными обязанностями, в отечественном трудовом законодательстве присутствуют и нормы, имеющие противоположный результат. В соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор может быть прекращен с беременной женщиной после окончания ее беременности либо после окончания предоставленного отпуска по беременности и родам.

Положения ч. 2, 3 ст. 261 ТК РФ в настоящее время являются весьма дискуссионными. Некоторые ученые склонны считать положения данной нормы права гарантиями или трудовыми льготами. В некоторой мере с ними можно согласиться. Однако заметим, что позднее с этими женщинами по окончании отпуска по беременности и родам срочный трудовой договор расторгается, что означает, что молодая мама остается без гарантий и льгот, предоставляемых в связи с рождением ребенка. Таким образом, положения, указанные в ч. 2, 3 ст. 261 ТК РФ являются скорее «антильготами», чем гарантиями. Мы присоединяемся к мнению Т.А. Избиеновой, которая утверждает, что

перечень оснований для заключения срочного трудового договора в настоящее время достаточно широкий, что позволяет недобросовестному работодателю злоупотреблять своим правом на заключение срочного договора.

Обратимся к опыту расторжения срочного трудового договора в странах бывшего СССР, а именно в Белоруссии, Казахстане и Литве. В ТК РБ указанных особенностей не предусмотрено. Однако Указом Президента Республики Беларусь от 23 августа 2005 г. № 392 указано следующее: во-первых, срочный трудовой договор с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон; во-вторых, наниматель также обязан продлить срочный трудовой договор с женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, до окончания соответствующих отпусков. Согласно ч. 2 ст. 51 ТК РК «в случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее 1 года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком 12 и более недель, ... то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком». ТК ЛР также разрешает проблемный вопрос в пользу работницы: в соответствии с ч. 1 ст. 132 ТК ЛР по общему правилу трудовой договор не может быть расторгнут с беременной женщиной с того дня, когда работодателю была представлена медицинская справка о беременности, и еще в течение одного месяца после отпуска по беременности и родам.

Названные положения ТК РБ, ТК РК и ТК ЛР в полной мере соответствуют Конвенции МОТ № 183, чего, к сожалению, нельзя сказать о российском трудовом законодательстве. Если Россия пожелает ратифицировать указанную Конвенцию, то будет необходимо ввести кардинальные изменения в ч. 2, 3 ст. 261 ТК РФ, препятствием к чему является нехватка денежных средств.

В связи с наличием проблемы возникает вопрос: как ее решить? Так, Т.А. Избиенова в своей статье предлагает законодательное установление сбалансированных механизмов ограничения частоты заключения срочных трудовых договоров с некоторыми категориями работников – с лицами с семейными обязанностями<sup>[1]</sup>. По нашему мнению, этого не достаточно. Во-первых, можно предложить сократить основания для заключения срочного трудового договора и сделать этот перечень закрытым. Во-вторых, можно предложить воспринять опыт Литвы и отложить расторжение трудового договора до одного месяца после выхода работницы из предоставленного отпуска по беременности и родам. Эта мера, возможно, позволит договориться о продлении срочного трудового договора.

<sup>1</sup> Избиенова, Т. А. Льготы или "антильготы" занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями / Т. А. Избиенова // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 31-32.

В заключение отметим, что если посмотреть на объем дефицита бюджета Фонда социального страхования в части обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в 2018 году (более 52,8 млрд. рублей) и в 2019 году (более 47,7 млрд. рублей), можно прийти к выводу, что дефицит постепенно снижается. Таким образом, можно предположить, что лет через 5-10, возможно, российский законодатель все-таки решится на ратификацию Конвенции МОТ № 183 и, соответственно, на изменение положений ч. 2, 3 ст. 261 ТК РФ.

#### **Список использованных источников**

1. О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства [Электронный ресурс] : Конвенция МОТ № 183 // СПС «КонсультантПлюс».
2. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. с изм. от 21.07.2014 г. – Москва : Проспект, 2016. – 32 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ в ред. от 28.12.2016 г. – Москва : Проспект, 2017. – 256 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : закон от 26.07.1999 г. № 296-3 в ред. от 15.07.2015 г. – Режим доступа: [http://www.mintrud.gov.by/ru/new\\_url\\_1742716597](http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_1742716597).
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : закон от 23.11.2015 г. № 414-V ЗРК в ред. от 21.01.2016 г. – Режим доступа: <http://www.enbek.gov.kz/ru/taxonomy/term/43>.
6. Трудовой кодекс Литовской республики [Электронный ресурс] : закон от 04.06.2002 г. № IX-926. – Режим доступа: [http://vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm).
7. Избиенова, Т. А. Льготы или "антильготы" занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями [Электронный ресурс] / Т. А. Избиенова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 30-32; СПС «КонсультантПлюс».

## **РЕАЛИЗАЦИЯ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

**Бабкова Анастасия Владимировна**

**Научный руководитель канд. юрид. наук Кухаренко Анна Юрьевна**

*Сибирский федеральный университет*

Согласно части 4 статьи 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Под правовой системой в научной литературе понимается совокупность внутренне согласованных и взаимосвязанных социально однородных юридических средств, с помощью которых публичная власть оказывает регулятивное и стабилизирующее воздействие на общественные отношения[1].

Конкретизируя указанное положение, в основном законе нашей страны так же закрепляется норма, согласно которой правила ратифицированного Российской Федерации международного договора подлежат применению даже при несоответствии национальному закону. Можно сделать вывод, что в настоящее время приоритет международных норм над внутригосударственными закреплён на конституционном уровне. Положения, сформулированные в Конституции РФ, нашли свое законодательное закрепление и в статье 10 Трудового кодекса Российской Федерации, распространяя приоритет международно-правовых норм на сферу труда.

Общепринятые принципы международного права включаются в трудовое право Российской Федерации вследствие членства нашей страны в МОТ, а международно-правовые нормы, которые содержатся в конвенциях МОТ, имплантируются в национальную правовую систему трудового права путем ратификации соответствующих конвенций. Россия в настоящее время ратифицировала 61 конвенцию МОТ (8 из них было денонсировано по причине ратификации Конвенций №138 и №152, пересматривающих содержание ранее изданных и ратифицированных Конвенций), в числе которых все восемь фундаментальных конвенций (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) и две из четырех приоритетных(№ 81, 122)[2].

Между тем, в силу многих объективных (динамизм регулируемых трудовым правом общественных правоотношений) и субъективных (неупорядоченность правового материала и слабая координация законотворческой деятельности) причин на нормы международного трудового права в Российской Федерации накладываются присущие нашей стране национальные особенности правового регулирования.

В Декларации МОТ "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" 1998 г. к принципам, касающимся основополагающих трудовых прав отнесены следующие положения: недопущение дискриминации в области труда и занятий; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; свобода объединения и признание права ведения коллективных переговоров[3]. Вместе с этим Декларация 1998 г. фактически возложила на государства-члены МОТ обязанность добросовестно соблюдать принципы, касающиеся основополагающих прав, содержащихся в декларациях и соответствующих конвенциях, а также содействовать претворению в жизнь этих принципов независимо от наличия актов ратификации конкретных конвенций, что вытекает из самого факта членства в МОТ.

Именно на вышеперечисленных положениях должно строиться трудовое законодательство стран всего мирового сообщества, поэтому далее было решено сделать акцент на сравнительном анализе российского трудового права с аналогичными нормами международного права, закрепляющими и раскрывающими указанные принципы.

Принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий в международном трудовом праве конкретизируется Конвенцией МОТ №111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»[4], ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г., а в национальном законодательстве - статьей 3 ТК РФ. Проведенный анализ позволил выявить наряду с принципиальным сходством самих определений понятия дискриминации некоторые отличительные особенности.

Например, термином «дискриминация» в статье 1 Конвенции МОТ №111 охватывается всякое различие, предпочтение или недопущение в области труда и занятий, а статья 3 ТК РФ к дискриминации относит лишь ограничения или преимущества в трудовых правах и свободах. Исходя из того, что Конвенция МОТ, являясь источником норм международного права, имеет приоритет над национальным законодательством (в силу пункта 4 статьи 15 Конституции РФ), на практике применения норм трудового права в части определения содержания термина «дискриминация» необходимо использовать более широкое толкование, закрепленное в пункте «а» статьи 1 Конвенции МОТ №111. Так, Конституционный Суд РФ в своем Определении от 20.10.2005 N 458-О указал на то, что в силу статьи 1 Конвенции МОТ N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий сами по себе квалификационные требования, необходимые для выполнения той или иной работы, и определение того, соответствует ли претендующий на занятие этой работой гражданин таким требованиям, не могут рассматриваться как противоречащие статьям 2, 18 и 37 Конституции Российской Федерации.

Далее, в статье 3 ТК РФ отсутствует указание на нарушение равенства возможностей как обязательный результат различий, недопущений или предпочтений в трудовых правах и свободах при дискриминации, на что делается акцент в Конвенции МОТ №111. Помимо этого, часть 2 статьи 3 ТК РФ дополняет содержащийся в пункте «а» статьи 1 Конвенции МОТ №111 перечень обстоятельств, способных выступать основанием для дискриминации указанием на имущественное, социальное и должностное положение, место жительства и возраст, а также язык. Расширяя перечень обстоятельств в части 2 статьи 3 ТК, российский законодатель воспользовался закрепленной в пункте «b» статьи 1 Конвенции МОТ №111 возможностью расширения круга оснований для дискриминации и в соответствии с этим возложил дополнительные обязанности на работодателя воздерживаться от совершения определенных деяний неправомерного дискриминационного характера, например, дифференцировать размер заработной платы работникам, выполняющим идентичную трудовую функцию, в силу различия их имущественного или социального положения. Таким образом, при применении норм трудового права российским судам следует руководствоваться более широким по сравнению с Конвенцией МОТ №111 перечнем обстоятельств, служащих основой дискриминации, указанных в статье 3 ТК РФ.

Более того, положения ТК РФ не противоречат практике Европейского Суда по правам человека, который определяет дискриминацию как различное обращение к людям, находящимся в идентичных ситуациях без объективных и разумных оправданий этому. В то же время, суд отмечает, что государства наделены определенной свободой в части оценки того, оправдана ли разница в обращении, а если нет, то в какой степени [5].

Следующий исследуемый основополагающий принцип трудового права, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, в международном трудовом праве конкретизируется Конвенцией МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда» [6], ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г., а в национальном законодательстве – статьей 4 ТК РФ.

В отличие от части 2 статьи 4 ТК РФ, характеристика принудительного труда, закрепленная в пункте 1 статьи 2 Конвенции МОТ №29, содержит не один, а два обязательных признака указанного явления. Наряду с выполнением работы под угрозой применения наказания Конвенция МОТ №29 относит к числу признаков принудительного труда факт отсутствия добровольного предложения своих услуг для выполнения данной работы со стороны работника. Можно сделать вывод, что российский законодатель более жестко подошел к вопросу квалификации конкретного труда в качестве принудительного. Если в соответствии с Конвенцией МОТ №29 для этого необходимо одновременное наличие

двух признаков, то, согласно ТК РФ, достаточно и одного в форме угрозы применения какого-либо наказания.

Однако перечень видов работ, не относящихся к разновидностям принудительного труда, содержащийся в статье 4 ТК РФ является более узким по сравнению с перечнем, приведенным в Конвенции МОТ №29. В него не включаются мелкие работы, выполняемые для прямой пользы коллектива участниками данного коллектива, а также различная служба или работа, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей. В данном случае необходимо учитывать тот факт, что Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ №29. Из этого следует, что указанные положения обладают юридической силой и в отношении нашей страны, несмотря на то, что формулировки этих исключений не воспроизведены в ТК РФ. Вместе с тем, некоторые исследователи считают целесообразным дополнение части 4 статьи 4 ТК РФ указаниями на виды работ, перечисленные в статье 2 Конвенции МОТ №29[2].

Следующим фундаментальным принципом трудового права является признание права ведения коллективных переговоров. В международном трудовом праве указанный принцип конкретизируется Конвенцией МОТ №154 "О содействии коллективным переговорам"[7], ратифицированной федеральным законом от 1 июля 2010 года N 138-ФЗ, а в национальном законодательстве – главой 6 ТК РФ.

Статья 36 ТК РФ в содержание коллективных переговоров включает подготовку, заключение или изменение коллективного договора или соглашения. Определение коллективных переговоров, закрепленное в статье 2 Конвенции МОТ №154 является более широким, так как касается любого вопроса, связанного с отношениями между работниками и работодателем. Это значит, что, к примеру, сокращение численности или штата работников должно, с позиции МОТ, быть не только предметом уведомления представительного органа работников, как это указано в статье 82 ТК РФ, но и основанием для проведения переговоров между представителями работников и работодателей. В данном случае верховенство снова следует признать за нормами международного трудового права, так как Конвенция МОТ №154 была ратифицирована Российской Федерацией в 2010 г. и, согласно статье 11 указанной Конвенции, она имеет обязательную силу для всех членов Международной организации труда, ратифицировавших ее.

Таким образом, включенные в правовую систему России принципы и нормы международного трудового права, нуждаются в более детальной конкретизации в национальном законодательстве с целью повышения эффективности их применения. Для повсеместной же их реализации необходимо принятие также дополнительных гарантийных мер, направленных на обеспечение в нашей стране указанных положений.

В связи с тем, что все субъекты, осуществляющие правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними общественных правоотношений в Российской Федерации, обязаны знать и применять на практике общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, считается целесообразным включить в ТК РФ бланкетные нормы, дающие отсылки к ратифицированным нашей страной Конвенциям МОТ и иным источникам международного трудового права или же дополнить ТК РФ официальными приложениями соответствующих документов.

Более того, надзор за соблюдением принципов и норм международного права в Российской Федерации следует включить в состав приоритетных направлений деятельности как федеральных, так и региональных органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### **Список использованных источников**

1. Матузов Н.И. *Актуальные проблемы теории права* : Монография : Изд-во СГЮА, 2004. – 512 с.

2. Горохов Б.А., Маврин С.П. Российское трудовое законодательство и международное трудовое право. *Журнал Правоведение*, 2004, (6), с. 13

3. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_21316/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/)

4. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120760/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/)

5. Постановление Европейского Суда по правам человека по делу Андреева против Латвии (жалоба № 55707/00) [Электронный ресурс] // РосЕвроСуд. – Режим доступа: <https://roseurosud.org/r/st-6/st-6a-3/postanovlenie-espch-andreeva-protiv-latvii>

6. Конвенция N 29 Международной организации труда "Относительно принудительного или обязательного труда" [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120759/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120759/)

7. Конвенция N 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=4081#0>