

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о.зав. кафедрой


Т. А. Зайцева

« 11 » июня 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Право на труд и государственные гарантии его реализации в Российской Федерации

Исполнитель  
студент группы 421-зб

10.06.19 

С. В. Куликова

Руководитель  
доцент, к.ю.н.

11.06.19 

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

11.06.19 

О. В. Громова

Благовещенск 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о.зав. кафедрой  
Т. А. Зайцева  
«13 *ф* сентября 2018 г.

**З А Д А Н И Е**

К бакалаврской работе студента: Куликовой Светланы Владимировны

1. Тема бакалаврской работы: Право на труд и государственные гарантии в Российской Федерации

(утверждена приказом от 11.04.2019 г. № 796-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 10 июня 2019 года.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий», Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание дипломной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие и сущность права на труд, нормативно-правовое закрепление право на труд, гарантии права на труд и проблемы его реализации.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет

6. Консультанты по бакалаврской работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет

7. Дата выдачи задания 24.09.18.

Руководитель бакалаврской работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, кандидат юридических наук.

Задание принял к исполнению (дата): 24.09.18.

*ф*  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 60 с., 53 источника.

**ТРУД, ПРАВО НА ТРУД, СВОБОДА ТРУДА, ГАРАНТИИ, ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Цель бакалаврского исследования заключается в системном анализе норм российского законодательства, закрепляющих право на труд и возможности его реализации в современной России.

Объектом исследования бакалаврской работы являются общественные отношения, возникающие в процессе использования наемного труда.

Предметом исследования бакалаврской работы выступают нормы российского законодательства, регулирующие исследуемый институт, прежде всего это Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и другие.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Конституционное закрепление права на труд	9
1.1 Понятие и сущность права на труд	9
1.2 Нормативно – правовое закрепление права человека на труд	17
2 Гарантии права на труд	23
2.1 Понятие и классификация гарантий права на труд	23
2.2 Гарантии реализации и защиты права на труд	34
3 Проблемы реализации права человека на труд	40
Заключение	52
Библиографический список	58

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

МОТ – Международная организация труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный закон;

ЦЗН – Центр занятости населения.

## ВВЕДЕНИЕ

Роль труда в жизни общества и каждого человека никто не осмелится отрицать, она неоспорима. Всё, чем велик и славен человек, создается трудом. Прогресс общественного производства, достижения науки и технологии, развитие культуры, расцвет человеческой личности – все это результат труда. Труд – это не только источник материального обеспечения и благополучия человека, не только основа общественного воспроизводства и восполнения средств существования индивида, он также является сосредоточением человеческого опыта, мудрости, организующей идейной компонентой, стимулирующей человека на дальнейшую деятельность в целях личного и общественного благоденствия. Политика Российской Федерации как социального государства направлена на создание и улучшение условий для достойной жизни и свободного развития человека. Многочисленность и разнообразие трудовых отношений и их субъектов, проблемы реализации и защита трудовых прав вызывают необходимость научного понимания содержания права на труд.

Право на труд является одним из экономических прав человека. Оно означает, что каждый человек имеет право трудиться, выбирать работу, имеет право на защиту от безработицы, на комфортные условия труда, достойное для человека и его семьи вознаграждение. В Российской Федерации право на труд закреплено в ст. 37 Конституции Российской Федерации<sup>1</sup>.

Актуальность темы бакалаврской работы заключается в том, что каждый человек, вступает или желает вступить в различные трудовые правоотношения<sup>2</sup>. Например, по данным Федеральной службы государственной статистики, занятого населения в России на январь 2019 г. почти 60 %<sup>3</sup>. Так или иначе каждый гражданин сегодня сталкивается с некоторыми проблемами, связанными с

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

<sup>2</sup> Адова И. Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2010. № 2. С. 30.

<sup>3</sup> Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm). (дата обращения: 18.03.2019).

трудовыми отношениями. Но далеко не каждый гражданин может объективно и всесторонне реализовать данное ему конституционное право на труд.

Даже в теории трудового права мы видим значительные недостатки и противоречия, которые во многом влияют и на современные реалии трудовых отношений.

В настоящее время и практика реализации трудовых прав имеет не меньшее количество проблем, часто связанных с оплатой труда, дискриминацией трудящихся, ограничением трудовых прав.

Цель настоящего исследования заключается в системном анализе норм российского законодательства, закрепляющих право на труд и возможности его реализации в современной России.

Для решения указанной цели необходимо решение следующих задач:

- рассмотреть понятие и сущность права на труд;
- проанализировать нормативно – правовое закрепление права граждан на труд;
- изучить институт гарантий права на труд;
- выявить проблемы реализации права на труд и предложить пути совершенствования законодательства.

Объектом исследования бакалаврской работы являются общественные отношения, возникающие в процессе использования наемного труда.

Предметом исследования выступают нормы российского законодательства, регулирующие исследуемый институт, прежде всего это Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>4</sup>, а также другие нормативно-правовые акты.

В разное время вопросами реализации права на труд и государственные гарантии занимались такие российские ученые, как И. Б. Адова, Н. Г. Александров, В. Л. Гейхман, С. А. Глотов, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко, О. О. Миронов, В. А. Сафонова, М. П. Фомченко, М.И. Шаклеин, Т. Л. Фролова, Е.

---

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета. 2001. 31 декабря. № 256.

Б. Хохлова.

Эмпирическую основу исследования составила практика судов общей юрисдикции Амурской области.

Методологическую базу исследования составили общенаучные методы диалектики, анализа, синтеза, дедукции и индукции. Использовались также системно-структурный, конкретно-социологический, сравнительно-правовой и другие частные методы.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух разделов, каждый из которых состоит из подразделов, заключения, библиографического списка.



# 1 КОНСТИТУЦИОННОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРАВА НА ТРУД

## 1.1 Понятие и сущность права человека на труд

Право на труд – одно из важнейших конституционных прав человека. Реализация этого права предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: право на отдых, на справедливую оплату труда, на безопасные условия труда и др.

На протяжении всего периода развития советское, а затем и российское законодательство о труде предусматривало нормы, закрепляющие право на труд, хотя его понятие и содержание на том или ином этапе было неодинаковым.

Впервые право на труд было закреплено в Кодексе законов о труде РСФСР 1918 г., где говорилось, что все трудоспособные граждане имеют право на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода работы.

В 1936 г. в СССР в связи с принятием новой Конституции право на труд закреплялось в качестве конституционного права граждан. В статье 118 Конституции было записано: «Граждане СССР имеют право на труд, т. е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с количеством и качеством»<sup>5</sup>.

Дальнейшее развитие право на труд получило в Конституции СССР 1977 г. В ст. 49 которой было записано, что граждане СССР имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Таким образом, в Конституции не только провозглашалось право на труд, но и определялось его содержание. Оно включало следующие элементы: предо-

---

<sup>5</sup> Лушников А. М. Право на труд: историко-догматическое эссе. Ярославль, 2007. С. 36.

ставление гражданам работы; оплата их труда не ниже установленного государством минимума; свобода выбора работы; учет общественных потребностей. По сравнению с Конституцией 1936 г. Конституция 1977 г. определенным образом расширила содержание права на труд, закрепив не только право на получение работы, но и возможность выбирать профессию, род занятий и работы.

Конституция 1977 г. закрепляла также определенную систему гарантий, призванных обеспечить реализацию права на труд. В их числе назывались: социалистическая система хозяйства, неуклонный рост производительных сил, бесплатное профессиональное обучение, повышение трудовой квалификации и обучение новым специальностям, развитие системы профессиональной ориентации и трудоустройства.

Вместе с тем, гарантируя право на выбор профессии и рода занятий, Конституция 1977 г. содержала некоторые ограничения реализации этого права. Во-первых, право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием гарантировалось Конституцией лишь в рамках общественных потребностей. За рамками общественных потребностей Конституция не гарантировала, да и не могла гарантировать право на такой выбор. Во-вторых, закрепляя право на получение гарантированной работы в соответствии с призванием, Конституция исходила из принципа единства прав и обязанностей, т. е. праву на труд корреспондировала правовая обязанность каждого способного к труду гражданина трудиться в избранной им области общественно полезной деятельности<sup>6</sup>.

Принятое в развитие данного положения Конституции законодательство предусматривало и определенный механизм, обеспечивающий выполнение этой обязанности. Лица, отказывающиеся заниматься общественно полезной деятельностью, признавались тунеядцами и привлекались к административной или уголовной ответственности.

Отметим, что обязанность трудиться закреплена в конституциях некото-

---

<sup>6</sup> Александров Н. Г. Право на труд и социалистическое правовое регулирование труда // Социалистическая законность. 1937. № 5. С. 12.

рых стран и сегодня. Например, Конституция Итальянской Республики признает за всеми гражданами право на труд и поощряет условия, которые делают это право реальным. Каждый гражданин в соответствии со своими возможностями и по своему выбору обязан заниматься деятельностью или выполнять функцию, способствующие материальному или духовному прогрессу общества (ст. 4). Согласно ст. 27 Конституции Японии все имеют право на труд и обязаны трудиться. В статье 42 Конституции Китайской Народной Республики предусмотрено, что граждане страны имеют право на труд и обязаны трудиться. В статье 53 Конституции Испании записано: «Все испанцы обязаны трудиться и имеют право на труд, на свободный выбор профессии или рода деятельности, на продвижение по службе, а также на заработную плату, необходимую для поддержания социально обоснованного уровня жизни семьи»<sup>7</sup>.

К числу ограничений свободы труда можно отнести и наличие прописки в месте получения работы, без которой нельзя было поступить на работу.

Таким образом, кажущееся на первый взгляд расширение содержания права на труд, включающее право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием, фактически сводилось к праву на получение работы как таковой, то есть работы, которая не всегда соответствовала призванию или квалификации работника.

Но даже в таком «усеченном» виде право на труд как право на получение гарантированной работы в значительной степени оставалось декларативным. Оно не было обеспечено экономически, а значит, и практически было невыполнимо. Попытки реализовать закрепленный в Конституции принцип предоставления работы каждому, принцип полной занятости не принесли должных результатов. Напротив, они породили скрытую безработицу, неэффективность труда и в итоге снижение уровня жизни населения<sup>8</sup>. И это вполне закономерно. Как показывает опыт стран с развитой экономикой, полная или близкая к ней

---

<sup>7</sup> Лушников А. М. Право на труд: историко-догматическое эссе. Ярославль, 2007. С. 36.

<sup>8</sup> Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. 2017. № 4. С. 32.

занятость являются скорее исключением, чем правилом. Такую занятость можно рассматривать лишь как целевую установку государства. Реальное же осуществление реализации права на труд может быть компенсировано правом на защиту от безработицы.

Развитие в России рыночных отношений повлекло необходимость пересмотра и отношения к пониманию конституционного права на труд. Если, как уже отмечалось, ключевым элементом права на труд по Конституции 1977 г. было право на получение гарантированной работы, то в Конституции, принятой в декабре 1993 г., акцент сделан на свободу и защиту от безработицы.

Действующая Конституция РФ не предусматривает обязанности трудиться. В соответствии со ст. 37 Конституции труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Такая формулировка ст. 37 Конституции РФ вызвала в правовой литературе широкую дискуссию по вопросу о том, закрепляет ли вообще действующая Конституция РФ право на труд как таковое. Существуют различные точки зрения по данному вопросу. Одни авторы исходят из того, что действующая ныне Конституция РФ не закрепляет право на труд как таковое и рассматривают его лишь как элемент (составную часть) свободы труда. Другие полагают, что нынешняя формулировка ст. 37 Конституции позволяет рассматривать право на труд лишь в узком его значении, то есть как право на охрану труда. По мнению третьих, с исчезновением категории «всеобщность труда» и обязанности трудиться равное право на труд предстает в существенно измененном виде, поскольку оно не гарантируется<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Головина С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 98.

Не отрицая наличие в Конституции РФ права на труд, некоторые представители науки трудового права полагают, что право на труд включено в понимание конституционно установленной свободы труда или что право на труд эквивалентно свободе труда – это равнозначные понятия и нет никаких оснований в их противопоставлении<sup>10</sup>.

Такое различие в подходах к пониманию положений действующей Конституции о праве на труд обуславливает необходимость остановиться на анализе высказанных позиций, в том числе с точки зрения правовой природы права на труд, его содержания и представления о нем в значении, придаваемом действующей Конституцией РФ. Необходимо также определить, насколько понятие данного права, сформулированное в Конституции РФ, соответствует пониманию и содержанию этого права, определенного международными правовыми актами.

Как уже отмечалось, большинство авторов полагают, что Конституция РФ не закрепляет это право как таковое.

Согласно суждения В. Н. Скобелкина «нельзя не обратить внимание на то, как изложена эта статья. Помимо отсутствия упоминания о гарантированности она переносит акцент с обеспечения работой на условия труда, т. е. речь идет о праве не на труд, а лишь на труд в благоприятных условиях. Строго говоря, формулировка ч. 3 ст. 37 Конституции не закрепляет право на труд как таковое, хотя и использует эти три слова в тексте»<sup>11</sup>. Данную точку зрения разделяет А. М. Лушников. Согласно его суждения «действующая Конституция РФ отказалась от легального закрепления права на труд как такового и его гарантий, ограничившись провозглашением свободы труда, определяя право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»<sup>12</sup>.

На сегодняшний день, как считают В. И. Анишина и Ю. Г. Попонов, позиция государства к принципу права на труд в его прежнем смысле однозначно

---

<sup>10</sup> Морозов П. Е. Право на труд // Юридический мир. 2015. № 4. С. 2.

<sup>11</sup> Скобелкин В. Н. Трудовое правоотношение. М., 1999. С. 154.

<sup>12</sup> Лушников А. М. Право на труд: историко-догматическое эссе. Ярославль, 2007. С. 84.

не выражена. Это дает определенные основания сомневаться в сохранении конституционного права граждан на труд, понимаемого как гарантированное государством право на трудоустройство, и рассматривать свободу труда как отсутствие обязательств государства, а соответственно, и работодателя по обеспечению права каждого на труд<sup>13</sup>.

Рассматривая проблему соотношения принципов права на труд и свободы труда, В. В. Федин также приходит к выводу, что право на труд утратило свойство всеобщности, в полной мере государством не обеспечивается и более похоже на лозунг, чем на конкретное обязательное к исполнению предписание<sup>14</sup>.

В правовой литературе отмечается также, что в Конституции РФ не только изменилась последовательность закрепления социально-экономических прав, но и утратила силу прежняя ориентация на главенствующую роль государства, предоставляющего эти права человеку и гражданину. Претерпели изменение трудовые права, на первое место выдвинута свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и закреплено право на труд, которое текстуально отделено от свободы труда и включено вместе с другими правами в содержание ч. 3 ст. 37 Конституции.

Насколько обоснованы такие позиции? Для ответа на этот вопрос необходимо прежде всего определиться с соотношением понятий «свобода труда» и «право на труд», так как большинство авторов исходят из того, что «свобода труда» более широкое понятие, которое может включать в себя право на труд.

Так, по поводу соотношения права на труд и свободы труда Г. А. Трофимова пишет, что в рамках Конституции РФ право на труд не ликвидировано, а является частью свободы труда<sup>15</sup>.

В. И. Анишина и Ю. Г. Попонов также полагают, что понятия «свобода труда» и «право на труд» отражают основополагающий конституционный подход к регулированию широкого круга отношений по участию граждан в труде.

---

<sup>13</sup> Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 32.

<sup>14</sup> Федин В. В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russica (Русский закон). 2014. № 2. С. 42.

<sup>15</sup> Трофимова Г. А. Право на труд и свобода труда: проблемы соотношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 67.

По их мнению, правильным является подход, при котором свобода труда рассматривается как основополагающий принцип в этой сфере, а право на труд – как субъективное право, один из элементов юридического статуса личности. Конституционно-правовое содержание свободы труда, пишут авторы, не вытеснило, не упразднило общепризнанного принципа права на труд, а включило этот принцип в качестве элемента в свой состав. Право на труд не утратило своей значимости как гарантированное государством право реализации возможности каждого трудиться в соответствии со своими способностями и призванием, а лишь обрело свое определенное место в содержании нового, более широкого конституционного принципа – свободы труда<sup>16</sup>.

Именно как элемент свободы труда право на труд сформулировано и в ст. 2 ТК РФ: исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Высказанные суждения представляются весьма спорными.

Конечно, нельзя отрицать, что определенное сходство в содержании таких правовых категорий, как свобода на труд и право на труд, имеется. Кроме того, они, как правило, используются в сочетании «право на труд и свобода труда». Тем не менее поставить между ними знак равенства нельзя. Основное различие заключается в механизме реализации права на труд и права на свободу труда.

Статья 37 Конституции РФ, провозглашая принцип свободы труда, раскрывает и его содержание. Согласно данной статье каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Возможность трудиться свободно, то есть свобода труда, га-

---

<sup>16</sup> Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 33.

рантируется в Российской Федерации запретом принуждения к труду как такому и к труду в определенной сфере. Принудительный труд запрещен. Иначе говоря, провозглашая свободу труда, государство предоставляет индивиду возможность выбора: работать на основе трудового договора или заниматься предпринимательством. Гражданин вправе вообще отказаться от участия в общественном труде, он вправе не работать и получать доходы от использования своей собственности и др.

Предоставив гражданам свободу труда, то есть свободный выбор приложения своих способностей к труду, государство не несет перед ними каких-либо обязательств, связанных с таким выбором. Провозглашая же право на труд, государство принимает на себя определенные обязательства, связанные с реализацией гражданами этого права. В частности, обязательства, касающиеся обеспечения условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также защиты от безработицы.

Иначе говоря, праву на труд корреспондирует соответствующая обязанность государства, тогда как свобода труда обеспечена лишь общим законодательным запретом принудительного труда и дискриминации в трудовых отношениях.

Свобода труда проявляется в потенциальной возможности выбора гражданином сферы приложения своих способностей к труду. Право же на труд предполагает не только возможность выбора гражданином сферы приложения своих трудовых способностей, но и содействие со стороны государства в реализации этой возможности.

Отсюда следует вывод, что право на труд – это более широкое понятие.

Оно включает следующие элементы: свободу труда, право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы.



Под свободой труда, как уже отмечалось, понимается право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. То есть свобода труда – это элемент, составная часть права на труд<sup>17</sup>.

Таким образом, применительно к действующей Конституции и исходя из ее текста можно выделить следующие закрепленные в ней права. Это – право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы и свободу труда (право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию). Все эти права в совокупности и составляют содержание права на труд, что позволяет говорить о закреплении в действующей Конституции права на труд как такового.

Содержание права на труд, вытекающее из положений ст. 37 Конституции РФ, в полной мере согласуется с международными актами, в которых раскрывается содержание права на труд. В них право на труд не связывается с получением гарантированной работы, но закрепляется право на предоставление каждому возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. Следовательно, право на труд предполагает право на обеспечение возможности выбрать вид занятий, род деятельности, профессию. Наряду с этим подчеркивается и необходимость содействия поиску работы, создания условий для повышения уровня занятости.

## **1.2 Нормативно – правовое закрепление права человека на труд**

Многочисленность и разнообразие трудовых отношений и их субъектов, существующие проблемы в реализации и защите права на труд, а также конституционные положения о человеке, его правах и свободах как высшей ценности в Российской Федерации как социальном государстве, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свобод-

---

<sup>17</sup> Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 34.

ное развитие человека, вызывают необходимость научного осмысления конституционно-ценностного содержания права на труд.

Главным законодательным документом, имеющим в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция РФ. В соответствии с Конституцией РФ, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- иными федеральными законами;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

На сегодняшний день в Российской Федерации также признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с действующей Конституцией РФ 1993 г.

В статье 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН,<sup>18</sup> закреплено:

---

<sup>18</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.

«1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.

3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов»<sup>19</sup>.

В статье 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах<sup>20</sup>, ратифицированного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-УШ1, также установлено, что участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, и определены меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами в целях полного осуществления этого права.

Следует отметить, что в ст. 23 Декларации прав и свобод человека и гражданина, принятой постановлением Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-1, также закреплено:

«(1) Каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий.

(2) Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера.

(3) Каждый имеет право на защиту от безработицы.

---

<sup>19</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.

<sup>20</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 12. 1994.

#### (4) Принудительный труд запрещен»<sup>21</sup>.

В сфере трудовых отношений право на труд проявляется прежде всего в договорном характере труда, закрепленном в ст. 16 ТК РФ, что включает в себя следующее:

- трудовой договор является единственным основанием для возникновения трудового отношения;

- недоговорные трудовые отношения не допускаются;

- по соглашению работника и работодателя определяется трудовая функция, которую обязуется выполнять работник, дата начала работы, место работы, условия труда;

- при этом договорная свобода не может рассматриваться как безграничная, она реализуется его сторонами в рамках, установленных законодателем, как в интересах работника, так и в интересах работодателя. Реализуя право на свободу труда, работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в любое время. Единственное требование, которое необходимо выполнить, – это письменное предупреждение работодателя за две недели, предусмотренное ст. 80 ТК РФ.

Использование принудительного труда запрещено ст. 4 ТК РФ, которая несколько расширяет его содержание по сравнению с международно-правовыми актами. Расширение его содержания состоит в следующем:

- к принудительному труду ТК РФ относит работу, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);

- не допускается установление преимуществ или ограничений в зависимости от обстоятельств, которые не связаны как с деловыми качествами работника, так и с характером и содержанием выполняемого труда или условиями его выполнения, что очень важно для реализации принципа свободы труда.

Трудовое законодательство также содержит специальный запрет на установление необоснованных различий при определении и изменении условий оп-

---

<sup>21</sup> Лушников А. М. Право на труд: историко-догматическое эссе. Ярославль, 2007. С. 92.

латы труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ).

Принцип запрещения дискриминации в сфере труда направлен на обеспечение равных возможностей для реализации трудовых прав. Дискриминация запрещается при осуществлении любой правоприменительной и управленческой деятельности в сфере труда.

Неотъемлемой частью права на справедливые и благоприятные условия труда признается право на отдых, что гарантируется:

- установлением максимальной продолжительности рабочего времени;
- предоставлением перерывов для отдыха, выходных дней, нерабочих праздничных дней, запретом работы в выходные дни (ст. 108 - 113 ТК РФ);
- установлением минимальной продолжительности ежегодного основного отпуска;
- сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на период отпуска (ст. 114 ТК);
- предусмотрением для некоторых категорий работников удлиненных основных отпусков, имеющих целью гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности и других обстоятельств;
- установлением дополнительных отпусков, которые предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и некоторым другим категориям работников (ст. 116 ТК).

В этих положениях нашли отражение и принципы международного права, закрепляющие основные права человека в сфере труда, и принципы Российской Конституции. Согласимся, что «только в единстве, во взаимосвязи и взаимодействии друг с другом права, свободы и обязанности способны в полной мере проявить свои качества, оказать результативное воздействие на реализацию конституционного статуса личности»<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Матюшева Т.Н. Понятие и сущность системообразующей функции права на образование // Право и образование. 2009. № 7. С. 17.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ, одной из целей трудового законодательства является защита прав интересов работников и работодателей. Для реализации этих положений в ст. 352 ТК РФ закреплены основные способы защиты трудовых прав и свобод.

Свобода труда – абсолютное естественное субъективное трудовое право. Определяя ценностное значение прав, Конституция РФ ставит благо и ценность «в строго определенное отношение к объективированным смыслам конституционных категорий свободы, равенства, справедливости, нравственности»<sup>23</sup>.

Из вышеизложенного можно сделать бесспорный вывод, что право на труд всех граждан, в том числе, российских, закреплено как в российском законодательстве, так и в нормах международного права. Можно лишь согласиться с тем, что право на труд на сегодняшний день имеет иное содержание по сравнению с тем, которое оно имело до принятия Конституции РФ 1993 г.

---

<sup>23</sup> Снежко О.А. Государственная защита прав граждан. М., 2005. С.114.

## 2 ГАРАНТИИ ПРАВА НА ТРУД

### 2.1 Понятие и классификация гарантий права на труд

Право на труд, реализуемое субъектами трудового права, как и любое другое право, должно быть гарантировано. Прежде чем дать теоретическое обоснование понятия «гарантии права на труд», хотелось бы отметить, что среди юридических гарантий реального осуществления права на труд важное место занимают юридические гарантии при обращении гражданина к работодателю, способного предоставить работу, с целью заключения трудового договора в качестве работника<sup>24</sup>.

Данная гарантия включает в себя нормы, которые регулируют общественные отношения при заключении трудового договора, в то же время она является самостоятельной стадией приема на работу.

Как мы уже говорили выше, статья 37 Конституции РФ закрепляет за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Также важно, что в ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, запрещая любые формы дискриминации и ограничения прав граждан независимо от социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

В ст. 2 ТК РФ, посвященной основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, первым принципом закреплен принцип свободы труда, включающий право на труд, который каждый свободно выбирает или на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Из сказанного следует, что право на труд незаслуженно потеряло свою самостоятельность и характер основополагающего принципа трудового права в

---

<sup>24</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. С. 294.

условиях современной рыночной экономики, рыночных отношений. В связи с этим многие ученые полагают, что в настоящее время право на труд гарантируется только после заключения трудового договора, до этого юридического факта реализация этого права невозможна. Но, на наш взгляд, право на труд, как право на получение обусловленной работы в соответствии с деловыми качествами потенциального работника, фактически начинает реализовываться с момента активного волевого поведения субъекта будущих трудовых отношений, действия которого направлены на применение этого права в практических взаимоотношениях потенциального работника и работодателя. Следовательно, субъективное право на труд гарантируется потенциальному работнику именно до факта заключения трудового договора, т.е. в предшествующих трудовым отношениям, в правоотношениях самостоятельного трудоустройства, на стадии проведения переговоров между сторонами правоотношения и принятием решения о заключении трудового договора.

Стоит отметить, что правоотношение самостоятельного трудоустройства, в котором начинает реализовываться субъективное право на труд каждого потенциального работника, обеспечено конституционными юридическими гарантиями, например, статьи 19, 37 Конституции РФ, трудовыми юридическими гарантиями, например, статьи 64, 70 ТК РФ и другие.

Однако вернемся к анализу понятий «гарантия» и «юридические гарантии права на труд». Представляется целесообразным для теоретического обоснования понятия «юридические гарантии права на труд» и их классификации вначале дать определение термина «гарантия». Гарантия определяется словарем русского языка С.И. Ожегова как ручательство, обеспечение<sup>25</sup>. Но для того чтобы гарантии стали реально выполнимыми, они должны обладать совокупностью взаимосвязанных приемов, способов, средств,

---

<sup>25</sup> Ожегов С.И. Словарь русского языка: 57000 слов / Под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1983. С. 114.



обладающих системностью, которые реализуются в определенных условиях, формирующие благоприятную среду для достижения необходимого результата.

В ТК РФ впервые введено понятие «гарантия». В силу ч. 1 ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В юридической литературе встречаются различные мнения относительно термина «гарантия». Высказанные учеными точки зрения по поводу определения гарантии можно систематизировать по содержанию на следующие категории:

- термин «гарантия» исходя из этимологического толкования означает «условия, средства и способы, обеспечивающие реальное (фактическое) осуществление и охрану прав и свобод граждан», эта позиция изложена в трудах М. Н. Марченко<sup>26</sup>.

- «гарантия» – это система основных видов гарантий, сопряженных с условиями, средствами и способами, направленных на осуществление прав и свобод личности, этой точки зрения придерживается А. В. Мицкевич<sup>27</sup>.

Однако, на наш взгляд, под гарантиями следует понимать совокупность условий, средств, способов, обеспечивающих беспрепятственную реализацию и всестороннюю охрану прав каждого гражданина на всех стадиях их осуществления.

Юридическая гарантия, закрепленная в ч. 4 ст. 64 ТК РФ, запрещает работодателю отказывать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в письменной форме на работу от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, что является способом обеспечения реализации права на труд каждым потенциальным работником. Средством защиты нарушенного права станет

---

<sup>26</sup> Марченко М. Н. Общая теория государства и права. Академический курс: в трех томах. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. Т. 3. С. 319.

<sup>27</sup> Мицкевич А. В. Субъекты советского права. М.: Норма, 1962. С. 81.

обращение потенциального работника за судебной защитой в порядке статей 37, 45, 46 Конституции РФ и статей 21, 64, 391 ТК РФ.

Нам представляется, что гарантией может быть названо лишь то явление, которое обладает следующими характерными признаками:

- социальной значимостью;
- всеобщностью, поскольку гарантии должны обеспечивать реализацию и защиту прав и обязанностей человека, тем самым охватывая всех субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- нормативностью (гарантия любого вида должна быть закреплена в норме права или в определенных нормах трудового и иного законодательства);
- основными задачами гарантии должны быть: реализация (обеспечение) прав и свобод человека; защита прав и свобод человека; содействие в восстановлении нарушенных прав и свобод человека;
- наличием объективного предмета, выраженной направленностью гарантии, т.е. гарантия должна быть направлена на реализацию и защиту определенного интереса.

Следовательно, гарантии – это экономические, политические, идеологические, организационные и иные условия, а также юридические средства и способы, закрепленные в нормах права, имеющие определенный выраженный предмет воздействия, обеспечивающие каждому человеку равные возможности для реализации и защиты предоставленных ему российским законодательством прав и обязанностей на всех стадиях их реализации.

Таким образом, гарантии права граждан на труд могут быть (не правовыми) гарантиями, включающими в себя следующие условия: экономические, политические, идеологические (духовные), а также организационные и специальные гарантии, иначе говоря, юридические гарантии, которые являются средствами, обеспечивающими реализацию и защиту каждого (потенциального) работника от необоснованного отказа при заключении трудового договора, тем самым способствующие получению работы, в соответствии с деловыми качествами; в восстановлении нарушенного права в

период исполнения трудовых обязанностей, при изменении и расторжении трудового договора.

Наиболее важными являются именно юридические гарантии этого права. Подчеркнем, что юридические гарантии – это видовое понятие, которое включает в себя все основные признаки базовой формулы «гарантия» и одновременно содержит особенное, присущее только для этого вида.

В науке трудового права представлены различные точки зрения по вопросам подразделения гарантий на определенные виды. Так, В.Н. Скобелкин предлагал подразделять юридические гарантии трудовых прав на три группы:

- во-первых, гарантии, обеспечивающие вступление в правоотношение;
- во-вторых, гарантии, обеспечивающие беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении;
- в-третьих, гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных прав.

К гарантиям, обеспечивающим вступление в правоотношение, он относил запрет необоснованных отказов в приеме на работу, разрешение принимать граждан на работу с неполным рабочим днем и неполной рабочей неделей либо устанавливать неполное рабочее время впоследствии. В свою очередь гарантиями, обеспечивающими беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении, ученый-юрист называл, например, установление обязанности администрации согласовывать свои действия с общественным или государственным органом либо с самим работником, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и прав трудящихся. Наконец, в качестве примера гарантий, обеспечивающих восстановление нарушенных прав, он указывал возможность работника обжаловать незаконные действия работодателя<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. М.: НОРМА, 1971. С. 24.

Классификацию гарантии по содержанию и способам их осуществления предложил О.В. Смирнов:

- материально-правовые;
- процессуальные;
- общественно-правовые, т.е. такие, которые связаны с осуществлением охранной функции профсоюзов.

Кроме этого, он подразделял гарантии трудовых прав по целевому назначению, а именно:

- гарантии реализации трудовых прав;
- гарантии охраны трудовых прав.

К гарантиям реализации трудовых прав О.В. Смирнов относил, в частности, право работника расторгнуть по своей инициативе трудовой договор, повышенную оплату за работу в сверхурочное время и праздничные дни. К гарантиям охраны трудовых прав – обязанность администрации предприятия или учреждения согласовывать свои действия с общественными органами, строго определенный перечень оснований, по которым администрация может увольнять работников, привлекать их к материальной ответственности<sup>29</sup>.

В данном случае представлена заслуживающая пристального внимания классификация гарантий трудовых прав в широком смысле.

В теории трудового права классифицируются гарантии трудовых прав на виды и в узком смысле, то есть они подразделяются на гарантийные выплаты и гарантийные доплаты, выплачиваемые работнику с целью недопущения снижения его заработной платы. Например, С. С. Каринский подчеркивал, что все предусмотренные законодательством гарантийные выплаты могут быть подразделены на две группы. К первой группе относятся выплаты, производимые тогда, когда работник не должен был выполнять возложенные на

---

<sup>29</sup> Смирнов О. В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 года. М.: Норма, 1974. С. 42.

него трудовые обязанности, а ко второй группе – выплаты, производимые тогда, когда работник не мог выполнять свои трудовые обязанности<sup>30</sup>.

Некоторые юристы классифицировали гарантийные выплаты по трем группам:

- выплаты, при которых заработная плата сохраняется полностью;
- выплаты, которые начисляются в процентном отношении к заработной плате или в определенном размере, отличающемся от среднего заработка;
- выплаты, при которых сохраняется зарплата, но ее выплата ограничена определенным сроком.

Иная позиция: гарантийные выплаты (доплаты) предоставляются в виде выплаты среднего заработка или его части (доплаты до среднего заработка) в случаях, когда работник полностью или частично освобожден от выполнения трудовых обязанностей<sup>31</sup>.

В доктрине предлагается также классификация исходя из условий и способов предоставления работникам гарантий и компенсаций в сфере труда. При этом нельзя не учитывать и особенности субъектного состава отношений по предоставлению гарантий и компенсаций, а также их целевое назначение. Исходя из условий предоставления гарантий и компенсаций, можно выделить гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при: направлении в служебную командировку или служебную поездку; переезде на работу в другую местность; исполнении государственных или общественных обязанностей; обучении в образовательном учреждении; временной нетрудоспособности; использовании личного имущества в интересах работодателя, а также в других случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

Свою классификацию гарантий и компенсаций предложил В. И. Симонов, исходя из:

- условий их предоставления работникам;

---

<sup>30</sup> Каринский С. С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством. М.: ВНИИСЗ, 1966. С. 125.

<sup>31</sup> Зайцева Л. В. Трудовые гарантии и компенсации: проблемы единообразия толкования // Международные юридические чтения: матер. науч.-практ. конференции (12 апреля 2006 г.). 2006. № 5. С. 24.

- способов их предоставления работникам;
- особенностей субъектов отношений по предоставлению гарантий и компенсаций;
- их целевого назначения<sup>32</sup>.

В связи с этим по первому критерию выделены гарантии и компенсации, предоставляемые работнику при: направлении в служебную командировку или служебную поездку; переезде на работу в другую местность; исполнении государственных и общественных обязанностей; прохождении профессионального обучения у работодателя; временной нетрудоспособности; использовании личного имущества в интересах работодателя, а также в других случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

По видам (формам) предоставления работникам гарантий и компенсаций выделяются имущественные – в денежной форме и неимущественные – неденежной форме, которые носят как общий, так и специальный характер.

По субъектному критерию выделяются общие и специальные гарантии и компенсации. К числу общих исследователь относит те, которые предоставляются при участии в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, при приеме на работу, переводе на другую работу, обработке персональных данных работника, установлении продолжительности рабочего времени, времени отдыха, охране труда и в других случаях. Специальными гарантиями и компенсациями являются те, которые связаны с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников (разд. XII ТК РФ).

По целевому назначению выделяются гарантии и компенсации исходя из вида отношений, входящих в предмет трудового права:

- отношений, предшествующих трудовым,
- трудовым и сопутствующим им отношениям;

---

<sup>32</sup> Симонов В. И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. С. 21.

- отношений, вытекающих из трудовых<sup>33</sup>.

Очевидно, что классификация гарантий и компенсаций, представленные в исследованиях советских и российских теоретиков трудового права, заслуживают пристального внимания. Без анализа этих исследований вряд ли можно сформулировать адекватную современным социально-экономическим потребностям общества правовую концепцию гарантий и компенсаций. При этом нельзя не отметить, что с позиции методологической науки традиционно систему гарантий прав и свобод человека и гражданина подразделяют на общие – экономические, политические, идеологические и специальные – юридические.

При этом их проявление представляется различным.

Экономические гарантии – эффективность общественного производства, фонд свободного времени и другие обуславливают, например, реальность права на отпуск, так как создают материальные предпосылки для его осуществления.

Политические гарантии определяются состоянием и развитием политической системы общества, включая государство и государственную власть. Поэтому политические гарантии права определяются через направленность политики государства в сфере труда и занятости и их правового регулирования.

Идеологические гарантии относятся к мировоззрению человека и гражданина, к их правовой культуре и правосознанию. Особое значение имеют в данном контексте правосознание и правовая культура представителей работодателей-организаций и работодателей – физических лиц, которые нередко игнорируют трудовые права работников и гарантии этих прав.

Общие – фундаментальные – гарантии образуют комплекс базовых условий, которые определяют реальность основных прав и свобод человека и гражданина.

---

<sup>33</sup> Зайцева Л. В. Трудовые гарантии и компенсации: проблемы единообразия толкования // Международные юридические чтения: матер. науч.-практ. конференции (12 апреля 2006 г.). 2006. № 5. С. 26.

Юридические гарантии – это совокупность специальных правовых средств и способов, при помощи которых реализуются, охраняются и защищаются права и свободы, пресекаются их нарушения, восстанавливаются нарушенные права<sup>34</sup>. Юридические гарантии – это правовые нормы (обязывающие, управомочивающие и запрещающие), предусматривающие средства обеспечения осуществления и защиты субъективных прав и обязанностей и выраженные в форме дозволений, предписаний, запретов.

С точки зрения общей теории права гарантии подразделяются на конституционные и отраслевые. Конституционные гарантии являются фундаментом гарантирования основных прав и свобод человека и гражданина. Например, в Конституции РФ предусмотрено следующее:

- государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (ч. 2 ст. 19);
- государство гарантирует защиту прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации (ч. 1 ст. 45);
- каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод (ч. 1 ст. 46);
- в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина (ч. 2 ст. 55).

Исходя из субъективного критерия юридические гарантии в трудовом праве можно подразделить на общие и специальные. К общим гарантиям относятся такие средства обеспечения прав, которые применимы ко всем работникам.

Представляет интерес предложение о дополнении ч. 2 ст. 19 Конституции РФ указанием, что государство гарантирует не только равенство прав и свобод человека и гражданина, но и равенство возможностей<sup>35</sup>.

Согласно ч. 1 ст. 165 ТК РФ помимо общих гарантий и компенсаций работникам также предоставляются гарантии и компенсации в случае направления в служебную командировку, переезда на работу в другую мест-

---

<sup>34</sup> Глотов С. А., Миронов О. О., Фомиченко М. П., Шаклеин Н. И. Права человека в международном и российском праве: курс лекций. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. С. 56.

<sup>35</sup> Евдонова С. В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. С. 9.



ность, исполнения государственных или общественных обязанностей, совмещения работы с обучением и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Несмотря на такую конструкцию ст. 165 ТК РФ, очевидно, не совсем правильно было бы квалифицировать указанные гарантии и компенсации как специальные.

Специальными (дополнительными) гарантиями и компенсациями следовало бы признать те, которые связаны с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников (разд. XII ТК РФ) и отражающие дифференциацию в правовом регулировании отношений, входящих в предмет трудового права. Например, специальные юридические гарантии, предусмотренные для женщин, лиц с семейными обязанностями, для работников, не достигших возраста 18 лет, руководителей организаций и т.д.

Гарантии и компенсации можно подразделить и на такие группы, как имущественные и неимущественные. К имущественным гарантиям работников следует отнести, например, сохранение среднего заработка; к компенсациям - выплату за амортизацию инструментов, которые работник использовал в интересах работодателя. К неимущественным гарантиям работников можно отнести, например, сохранение места работы (должности). Целевое назначение гарантий и компенсаций позволяет выделить те из них, которые обеспечивают функционирование как трудовых отношений, так и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми в соответствии со ст. 1 ТК РФ.

С учетом целевого назначения гарантии представляется обоснованным классифицировать на гарантии реализации и охраны (защиты) трудовых прав работников и работодателей.

Гарантии логично классифицировать по их содержанию, а также по субъекту трудового правоотношения:

- гарантии, предусмотренные для работников;
- гарантии, установленные для работодателей<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Зайцева Л. В. Трудовые гарантии и компенсации: проблемы единообразия толкования // Международные юридические чтения: матер. науч.-практ. конференции (12 апреля 2006 г.). 2006. № 5. С. 30

Известной и распространенной гарантией на практике для работодателя является положение ст. 80 ТК РФ о двухнедельном сроке предупреждения работодателя об увольнении работника по его инициативе.

Раздел VII ТК РФ закрепляет случаи предоставления гарантий, которые распространяются на всех работников, что определяет единство правового регулирования отношений по предоставлению гарантий. Вместе с этим в разд. XII ТК РФ сосредоточены нормы о гарантиях, характерные для отдельных категорий работников. В этом проявляется дифференциация трудового права в регламентации отношений по предоставлению гарантий.

Сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании отношений по предоставлению гарантий может отражаться в локальных нормативных актах, коллективных договорах и соглашениях, трудовых договорах.

## **2.2 Гарантии реализации и защиты права на труд**

Реализация права на труд представляет собой не только право каждого гражданина вступить в трудовые отношения с конкретным работодателем, но и право самостоятельно обеспечивать себя работой под защитой установленных общих и дополнительных юридических гарантий. Как было отмечено, право на труд – одно из основных позитивных прав человека, поэтому законодательное регулирование в области реализации и защиты данного права не только свидетельствует о показателе цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность и способствует эффективности развития национальной экономики. Соответственно, российскому государству как государству социальному, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, с развитой социально-экономической системой, необходимо всеми возможными способами и мерами содействовать его реализации и защите. При этом конечно, важно соблюдать баланс между обеспечением государственного контроля над беспрепятственной реализацией,

мерами защиты права на труд и правом свободного выбора работодателем подходящего работника<sup>37</sup>.

Сразу же подчеркнем, что нормы трудового права России – это уже и есть сами по себе установленные общие и дополнительные юридические гарантии легитимной реализации и защиты права на труд, то есть правильного применения правовых норм реализации и защиты упомянутого права.

Гражданам Российской Федерации государство гарантирует:

- свободу выбора рода деятельности, в том числе работы с разными режимами труда;

- охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде;

- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости<sup>38</sup>.

В трудовом законодательстве Российской Федерации закреплён принцип свободы труда. Этот принцип даёт возможность вообще не работать, или же заниматься деятельностью, на которую не распространяются нормы трудового права. Принцип свободы труда, как показывает практика, во всех странах для большинства работоспособного населения реализуется через трудовой договор и отражается, в частности, в свободе заключения трудового договора.

Предметом исследования многих учёных является трудовой договор, как центральный институт трудового права. Но вопросы, касающиеся обеспечения прав и свобод человека в трудовом праве недостаточно изучены и исследованы. Наряду с этим нарушение прав и свобод в сфере трудовой деятельности фактически не даёт гражданину воспользоваться своими способностями к труду.

---

<sup>37</sup> Евдонова С. В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. С. 12.

<sup>38</sup> Бондаренко А. О. Основные гарантии государства в реализации права граждан на свободный труд в РФ // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XXXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. 2018. № 9 С. 38.

В прошлом столетии, когда фактически государство было единственным работодателем, такой проблемы не было. Конечно, были случаи, когда возникали споры о необоснованном отказе в приеме на работу и не заключении трудового договора. Но все же, в действительности гарантировались права личности в данной сфере.

Особо важной и острой эта проблема становится в настоящее время, когда в Российской Федерации складываются и развиваются рыночные отношения и происходит реформирование законодательства.

Регулировать права и свободы в сфере труда крайне важно, так как эта сфера является основной в жизнедеятельности человека и гражданина.

Право на труд является важнейшим правом человека и гражданина в сфере труда. Оно включает право человека самостоятельно зарабатывать себе на жизнь трудом, своими способностями и умениями<sup>39</sup>. Поэтому государству необходимо давать стартовые возможности человеку и гражданину для осуществления трудовой деятельности и устанавливать юридические гарантии и правовые принципы для реализации работниками своих социально-экономических прав. В Российской Федерации провозглашается недопустимость принудительного труда и дискриминации в сфере труда (на территории РФ действует Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»<sup>40</sup>).

Первоочередная задача и неотъемлемая часть экономической и социальной политики государства – это проведение политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости. В Трудовом кодексе РФ последовательно проводится идея обеспечения государственных гарантий трудовых прав. Целями трудового законодательства признается установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а также защита прав и интересов работников и работодателей в сфере трудовых отношений.

---

<sup>39</sup> Кобылинская С. В., Кобылинский Н. Д. К вопросу о понятии права на достойную жизнь в современном Российском законодательстве // Сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции. 2014. С. 12.

<sup>40</sup> Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

В настоящее время отсутствует законодательное определение понятия «защита трудовых прав».

В широком смысле под защитой трудовых прав работников понимается любого рода деятельность, совершаемая субъектами в интересах работников и способствующая улучшению условий их труда<sup>41</sup>.

Защиту трудовых прав в узком смысле определяют, как деятельность, реализующую право, которая осуществляется в установленном законом порядке работником и уполномоченными органами, выражаемая в применении правовых мер к работодателю, который не выполняет возложенные на него обязанности<sup>42</sup>.

В России действуют центры занятости населения. В частности, в г. Благовещенске действует ГКУ Амурской области ЦЗН г. Благовещенска, призванный способствовать: реализации политики в области трудовых отношений на территории Амурской области; содействию занятости населения и защиты от безработицы; обеспечению реализации государственных гарантий в трудовой деятельности гражданина и человека; созданию условий для максимального развития негосударственных предприятий на территории Амурской области (подбор работников).

Кстати, согласно данным Управления занятости населения Амурской области только за период с января по апрель 2019 года 21537 граждан обратились в Центры занятости области с целью поиска работы<sup>43</sup>.

Право гражданина на труд охраняется государством. Отсюда следует, что Конституция предоставляет каждому не только право зарабатывать себе на жизнь трудом, но и возможность реализовать его в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

---

<sup>41</sup> Хохлова Е. Б., Сафонова В. А. Трудовое право России: учебник для вузов. М.: Юрайт-Издат. С. 570.

<sup>42</sup> Бондаренко А. О. Основные гарантии государства в реализации права граждан на свободный труд в РФ // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XXXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. 2018. № 9. С. 39.

<sup>43</sup> Рынок труда и деятельность органов службы занятости населения Амурской области в 2018 году [Электронный ресурс]. URL.: <https://uzn.amurobl.ru/pages/tsentry-zanyatosti-naseleniya/>. (дата обращения: 18.03.2019).

Например, ст. 209 ТК РФ предусматривает обязанность для работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, а также необходимость надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Тем не менее, только в 2018 году госинспекторами труда Амурской области в установленном порядке (в составе комиссий или самостоятельно) было расследовано 127 несчастных случаев на производстве, из них 8 групповых, 36 тяжелых несчастных случаев, 64 несчастных случаев со смертельным исходом, 19 легких несчастных случаев; 45 несчастных случаев квалифицировано как не связанные с производством, в том числе 31 несчастный случай со смертельным исходом.

В 2018 году в организациях Амурской области зарегистрировано 49 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, из них: смертельных – 17, тяжелых – 28, групповых – 4. За аналогичный период прошлого года было зарегистрировано 53 несчастных случая. Таким образом, в результате принятых Государственной инспекцией труда в Амурской области мер, в том числе информационного характера, количество несчастных случаев, зарегистрированных на территории Амурской области, в 2017 году снизилось по сравнению с предшествующим годом.

Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве в 2018 году составило 52 человека, из них несовершеннолетних – нет, погибших – 21, получивших тяжелые травмы – 29, в том числе 2 женщины одна из которых в последствии скончалась, 2 работника в результате групповых несчастных случаев получили легкие повреждения здоровья<sup>44</sup>.

Например, комиссией проводилось расследование несчастного случая со смертельным исходом, произошедшего с машинистом экскаватора ИП Добренко А.В. В ходе расследования, несчастного случая установлено, что 17 августа 2017 г. при выполнении работ по ремонту экскаватора машинист экска-

---

<sup>44</sup> Доклад Об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2018 год [Электронный ресурс]. URL.: // [https://git28.rostrud.ru/osnovnye\\_pokazateli\\_deyatelnosti\\_gosudarstvennoy\\_inspe](https://git28.rostrud.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspe). (дата обращения: 18.03.2019).

ватора, находясь в технологическом кармане для подъема стрелы, был придавлен стрелой экскаватора. Управление экскаватора в это время по просьбе погибшего осуществлял электросварщик ручной сварки. Основной причиной несчастного случая явилось непроведение работодателем обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда погибшему машинисту экскаватора, а также электросварщику ручной сварки. Кроме этого, сопутствующей причиной несчастного случая явилось нарушение работниками трудового распорядка и дисциплины труда, выразившееся в допуске машинистом-экскаватора посторонних лиц в кабину экскаватора, а также в выполнении электросварщиком ручной сварки работ, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией.

По результатам расследования несчастного случая в адрес работодателя направлено предписание о необходимости оформления акта по форме Н-1, а также необходимости вручения данного акта родственникам погибшего. В настоящее время работодателем составлен акт по форме Н-1, который вручен супруге погибшего работника, являющейся представителем несовершеннолетнего ребенка. На сегодняшний день супругой погибшего на производстве работника получена единовременная страховая выплата в размере 1 млн. руб. за счет средств Фонда социального страхования.

Всего по сведениям, поступившим от работодателей в Государственную инспекцию труда в Амурской области, в течение 2017 года пострадавшим и родственникам погибших работников произведены выплаты на сумму более 5 млн. рублей<sup>45</sup>.

Таким образом, в условиях глобализации вмешательство государства в трудовые отношения и трудовую деятельность человека, и гражданина крайне необходима. Следует подчеркнуть, что к основным правам человека относятся и право на труд, а трудовое законодательство Российской Федерации содержит принципы и нормы отношений в сфере труда, что необходимо для граждан

---

<sup>45</sup> Доклад Об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2018 год [Электронный ресурс]. URL.: // [https://git28.rostrud.ru/osnovnye\\_pokazateli\\_deyatelnosti\\_gosudarstvennoy\\_inspe](https://git28.rostrud.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspe). (дата обращения: 18.03.2019).

социального законодательства. Это является показателем цивилизованного государства, воздействует на эффективность экономики и материальную составляющую жизни граждан страны.



### 3 ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА ТРУД

Практика трудовых правоотношений в Российской Федерации сопровождается рисками различных правонарушений со стороны как работодателя, так и работника. Право на труд является одним из конституционных, экономических прав человека. Оно означает, что каждый человек имеет право трудиться, выбирать работу, имеет право на защиту от безработицы, на комфортные условия труда, достойное для человека и его семьи вознаграждение за трудовые функции<sup>46</sup>.

Большое количество споров в теории и на практике возникает в связи с проблемой реализации права на труд при заключении трудового договора и в связи с обоснованностью (необоснованностью) отказа в заключении трудового договора.

Гарантии права на труд закреплены непосредственно в Основном Законе, систематизированы в ТК РФ, обеспечивают реализацию трудовых прав человека с момента заключения трудового договора до его расторжения, касаются различных аспектов трудовой деятельности.

Сразу бы хотелось обратить внимание на проблему реализации права на труд несовершеннолетних. Очевидным правовым пробелом трудового законодательства, регулирующего труд несовершеннолетних, являются нормы Трудового кодекса РФ об изменении и прекращении трудовых правоотношений. Ведь в силу своих психологических и физиологических особенностей развития несовершеннолетний гражданин не способен в полной мере осознавать действия работодателя по изменению условий трудового договора. Вследствие этого представляется, что трудовым законодательством должны быть отдельно урегулированы нормы, касающиеся изменения трудового договора для несовершеннолетних работников. Вместе с тем, на основании статей 72 - 75 ТК РФ требуется согласие самого работника на изменение тех

---

<sup>46</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю. Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 54.

или иных условий договора. Однако данные изменения трудового договора законодатель никак не связывает с согласием законных представителей несовершеннолетнего, которые будут действовать в его интересах, защищая его законные права и гарантии. Поэтому предлагается внести дополнения в статьи, регулирующие условия изменения трудового договора, предусматривающие письменное согласие не только работающего несовершеннолетнего, но его родителей либо других законных представителей.

При подаче заявления несовершеннолетним на увольнение по собственному желанию также представляется необходимым уведомление о таком решении родителей либо его других законных представителей.

Следует указать на еще одну очевидную законодательную недоработку. Так, для несовершеннолетних работников в российском трудовом законодательстве предусмотрен наиболее щадящий режим осуществления трудовой деятельности, это совершенно гуманно и обоснованно. Понятно, что несовершеннолетний гражданин не может нести ту физическую и эмоциональную нагрузку, на которую способен взрослый работающий человек. Нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени содержатся в статье 92 Трудового кодекса РФ. Однако, надо отметить, что данная статья указывает все категории работающих лиц, нуждающихся в сокращенном рабочем времени. Представляется необходимым для логики изложения правовых норм и последовательности изложения норм, касающихся труда несовершеннолетних, а также для усовершенствования юридической техники, поместить данные правовые нормы в отдельную статью и расположить ее в главе 42 ТК РФ.

Статья 64 ТК РФ устанавливает гарантии работнику при приеме на работу, запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Обратим внимание на то, что праву работника на заключение трудового договора и получение работы по определенной профессии, должности, квалификации не корреспондирует обязанность работодателя заключать трудовой договор.

В п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано:

«1. Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

2. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя». Таким образом, работодатель самостоятельно решает вопрос о привлечении работников на вакантные должности, определяет время их заполнения и имеет право заключать или не заключать трудовой договор с конкретным лицом. При этом отказ в трудоустройстве должен быть мотивированным. Остановимся более подробно на данном вопросе»<sup>47</sup>.

Положениями ст. 64 ТК РФ запрещается отказ в заключении договора по дискриминирующим признакам и иным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. Данное правило вытекает из закрепленного в ст. 2 ТК РФ одного из базовых принципов регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений – запрет дискриминации в сфере труда. Перечень дискриминирующих признаков дан в ст. 3 ТК РФ и повторен в ст. 64. В соответствии с последней запрещается «какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания)», отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или

---

<sup>47</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2006. 30 марта. № 297.

каким-либо социальным группам, «а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников», «за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами». Кроме того, ст. 64 ТК РФ запрещает «отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей».

Ча

ще всего мотивом отказа в заключении договора является дискриминация по половому признаку (для женщин к тому же - беременность и наличие детей)<sup>48</sup>, по месту жительства (отсутствие регистрации в данном населенном пункте)<sup>49</sup>, по возрасту (например, предпенсионному).

Законодатель установил перечень лиц, с которыми работодатель должен заключать трудовой договор при их обращении. Так, в ст. 64 ТК РФ дано указание о запрете отказывать в трудоустройстве соискателям, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Кроме того, аналогичные правила установлены в отношении лиц, избранных на должность (ст. 16, 17 ТК РФ), по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. ст. 16, 18, 332 ТК РФ) и др. Статья 64 ТК РФ также содержит положение о возможности работодателя отказать в трудоустройстве в таких установленных федеральными законами случаях, как: недостижение лицом, поступающим на работу, возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ); непредставление лицом, поступающим на работу, документов, которые в соответствии с законодательством должны быть представлены при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ) и пр. Правила ограничения приема на работу встречаются (помимо Трудового кодекса РФ) и в других нормативных правовых актах. Кроме того, работодатель может отказать работнику в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с его деловыми

---

<sup>48</sup> Михайлов А. В. Нетипичные формы дискриминации в трудовой деятельности // Трудовое право. 2017. № 5. С. 76.

<sup>49</sup> Кагирова В. А. Актуальные проблемы заключения трудового договора // Вестник Башкирского ин-та социальных технологий. 2009. № 3. С. 77.

качествами (такой отказ считается обоснованным). Правда, законодательство не дает легального определения деловых качеств. Они разъясняются в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)».

Некоторые авторы усматривают недостатки в данной судом дефиниции деловых качеств. По суждению О. В. Турчина, С. С. Худякова, наличие «определенной профессии, специальности, квалификации» неоправданно отнесено к профессионально-квалификационным качествам работника, а «определенного уровня образования» – к личностным. То, что работник имеет определенную профессию, специальность и квалификацию, предполагает получение им соответствующего образования. Однако даже эти условия в совокупности не всегда свидетельствуют о том, что работник обладает способностями к выполнению той или иной трудовой функции с учетом специфики и условий работы у конкретного работодателя. Кроме того, ни профессия, ни образование никоим образом не характеризуют работника как личность. Тогда как личностные качества разных работников одной и той же специальности и с одинаковым уровнем образования могут повлиять на способность к выполнению ими той или иной трудовой функции? Отнесение к

числу деловых личностных качеств состояния здоровья работника также весьма сомнительно, по крайней мере, на стадии заключения трудового договора, так как предоставление медицинских справок предусматривается ТК РФ лишь в строго определенных случаях. В ст. 65 ТК РФ говорится, что работодателю запрещается требовать у работника документы, не предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ<sup>50</sup>.

Таким образом, понятия деловых и профессиональных качеств работника относятся к оценочным. В связи с этим некоторые основания отказа в заключении трудового договора являются дискуссионными с точки зрения их законности. Так, несогласие соискателя на установление испытательного срока при заключении трудового договора, по мнению одних авторов, может служить причиной отказа в заключении трудового договора, поскольку условие об испытании устанавливается по соглашению сторон трудовых отношений (ст. 70 ТК РФ)<sup>51</sup>. По мнению других, желающий получить работу может не согласиться на установление испытательного срока, и работодатель не вправе отказать ему в трудоустройстве по данному основанию. Одни практики считают, что наличие в трудовой книжке ищущего работу лица записи об увольнении с предыдущего места работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) может рассматриваться как неудовлетворительная характеристика его деловых качеств<sup>52</sup>, другие полагают, что работодатель не вправе отказать в трудоустройстве гражданину<sup>53</sup>.

Специальные знания работника подтверждают документы об образовании, квалификации; опыт работы по специальности определяют по записям в трудовой книжке. Работодатель может предъявить лицу, претендующему на

---

<sup>50</sup> Кагирова В. А. Актуальные проблемы заключения трудового договора // Вестник Башкирского ин-та социальных технологий. 2009. № 3. С. 54.

<sup>51</sup> Морозова Л. В. Отказ в заключении трудового договора // Отдел кадров коммерческой организации. 2010. № 4. С. 67.

<sup>52</sup> Батура А. В. Как отказать в приеме на работу бывшему работнику? // Право и образование. 2018. № 6. С. 48.

<sup>53</sup> Отказ в приеме на работу: причины и последствия // Право и образование. 2015. № 2. С. 36.

вакантную должность, дополнительные, но обязательно обоснованные и соответствующие характеру работы требования (опыт работы в определенной сфере деятельности; стаж работы; знание иностранных языков и др.). Работодатели часто используют опросники, тестирование, деловые игры. Важно, чтобы все эти проверки были направлены на выявление деловых качеств будущего члена трудового коллектива. Проведение психологических тестов, а не тестов по выявлению профессиональных знаний, и отказ в приеме на работу по их результатам большинство специалистов считают незаконными. Чтобы избежать споров, требования к соискателю на вакантную должность должны быть отражены в должностной инструкции, в ней определяются обязанности и пределы ответственности работника и содержатся квалификационные требования к должности.

Если в заключении трудового договора работнику отказано, он имеет право потребовать от работодателя выдачи письменного мотивированного отказа, с июня 2015 г. его срок установлен законодательно.

Насколько важны эти изменения закона?

Правила, обязывающие работодателя письменно указать причины отказа (по запросу работника), существовали и раньше, но работодатель мог тянуть с оформлением ответа. Сегодня, с точки зрения работодателей, в установленный новым законом срок не всегда возможно провести даже конкурсный отбор сотрудников, а значит, и сформулировать обоснованную причину для отказа. По мнению практиков, рассматриваемые изменения ст. 64 ТК РФ не облегчат трудоустройство, наоборот, заставят работодателей алгоритмизировать поиск, ужесточать и детализировать систему критериев, вводить этапность там, где раньше обходились без нее, вырабатывать идеальные по безопасности и конкретике формулировки отказов.

Кроме того, механизм защиты нанимающихся на работу граждан в контексте ст. 64 ТК РФ недостаточно эффективен. Статистика показывает, что судебные дела, предметом которых является отказ в приеме на работу по дискриминирующим признакам, встречаются относительно редко. На практике

работодатель часто скрывает истинную причину отказа, дискриминационные основания), ему проще доказать его обоснованность, так как именно он имеет право определять деловые качества работника и устанавливать требования к конкретной должности. Поэтому даже если подобные жалобы доходят до суда, они часто признаются необоснованными из-за отсутствия доказательств<sup>54</sup>.

Проблему составляет и то обстоятельство, что российское трудовое законодательство не закрепляет четкий порядок обращения соискателей к потенциальному работодателю. Закон не обязывает последнего регистрировать данные обращения, рассматривать их в определенном порядке, фиксировать где-то принятые решения. Регламентация процесса трудоустройства – с обязательной регистрацией кандидатов, указанием предоставленных ими сведений о квалификации и опыте работы, ведением реестра письменных отказов претендентам – сделала бы эту процедуру более прозрачной, а в случае судебного спора – способствовала бы установлению истины. В данном случае считаем возможным принятие трудового – процессуального кодекса, который бы регламентировал, в том числе и процесс принятия на работу.

Даже в том случае, если суд признает, что работодатель действовал незаконно, нет уверенности, что право работника на труд будет реализовано, так как в статье не определены правовые последствия неправомерного отказа в заключении трудового договора.

В ТК РФ отсутствуют правила, предусматривающие гарантии лицам, которым незаконно отказано в приеме на работу, аналогичные нормам, содержащимся в п. 2 ст. 83, ст. ст. 394, 395 и др.<sup>55</sup>.

Отметим, что, подавая исковое заявление о признании отказа в трудоустройстве необоснованным, работник достаточно редко просит суд обязать ответчика заключить трудовой договор. Он осознает, что начинать работу с конфликта, да еще и в незнакомом коллективе - тяжелое испытание, которое, скорее всего, закончится увольнением.

---

<sup>54</sup> Фролова Т.Л. Гендерное регулирование социально-трудовых отношений. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 79.

<sup>55</sup> Мелконян Г. П., Попонов Ю. Г. Разрешение трудовых споров. Судебная практика // Право и образование. 2018. № 6. С. 56.



Если при рассмотрении судебного дела будет доказано, что отказ в заключении договора связан с дискриминирующими признаками, истец может потребовать обязать ответчика или компенсировать причиненный моральный вред, или возместить понесенные истцом убытки. Обязанность компенсировать моральный вред лицу, подвергнутому дискриминации, определена трудовым законодательством. Поэтому при предъявлении такого требования истцом и установлении в ходе судебного разбирательства факта незаконности отказа в приеме на работу оно удовлетворяется во всех случаях. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, предусмотрена ст. 234 ТК РФ. Помимо случаев материальной ответственности работодателя, указанных в статье, она возникает и при других нарушениях трудового законодательства, в том числе, как считают многие авторы, при незаконном отказе в заключении трудового договора. Размер данной ответственности должен быть определен исходя из заработной платы, которую работник мог бы получать, если бы договор с ним заключили.

Таким образом, внесенные в ст. 64 ТК РФ положения относительно срока дачи работодателем письменного мотивированного отказа в заключении трудового договора носят формальный характер и не устраняют проблемы реализации прав работника при трудоустройстве. Поэтому, на наш взгляд, законодателью необходимо уточнить последствия применения статьи: определить обязанность работодателя заключить с работником по его требованию трудовой договор, если причины отказа в трудоустройстве были незаконны; установить правило о взыскании с работодателя не полученной работником заработной платы за период с момента получения незаконного отказа до вынесения судебного решения.

В качестве важнейшей формы реализации свободы труда для большей части граждан РФ выступает трудовой договор, в связи с тем, что основным источником дохода является зарплата. В этой связи расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя, вне всякого сомнения

затрагивает жизненно важные интересы работника (в том числе и членов семей работника), так как работник лишается главного источника дохода с одной стороны, а с другой стороны работодатель может эффективно и гибко осуществлять свою финансово-хозяйственную деятельность.

Трудовое законодательство достаточно подробно регламентирует основания и процедуру расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Причинами трудовых споров о восстановлении работника, договор с которым был расторгнут по указанному основанию, являются отсутствие волеизъявления работника в момент написания заявления в связи с давлением работодателя, а также нарушения процедуры увольнения. Вместе с тем, работник должен осознавать, что факт принуждения к написанию такого заявления со стороны работодателя, создание неблагоприятной рабочей атмосферы достаточно сложно доказать в суде, а обязанность по доказыванию возлагается на работника. Однако проблемы, которые связаны с прекращением трудового договора по инициативе работодателя или работника далеко не полностью разрешены в действующем трудовом законодательстве.

Расторжение трудового договора означает увольнение работника с занимаемой им должности. Именно при увольнении зачастую происходят нарушения законодательства. И работник вынужден воспользоваться одним или несколькими способами защиты трудовых прав. Например, работник Ж. обратилась в Шимановский районный суд с иском к работодателю ИП Ю. о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда.

В судебном заседании представитель Ж. иск поддержала и суду пояснила, что 09.05.2018 года она принята на работу ИП Ю. на должность кладовщика с испытательным сроком 3 месяца. На момент её поступления на работу администрация предприятия знала о том, что она находится в состоянии беременности, так как она предупреждала об этом Ю. в устном порядке. Спустя два

месяца работы, то есть 09.07.2018 года, в связи с постоянной переработкой, работая фактически без выходных, она предоставила Ю. медицинскую справку о её беременности с целью решения с работодателем вопроса о предоставлении ей отгулов, либо об оплате сверхурочной работы, либо каким-то другим образом соблюсти её интересы.

В послеобеденное время 09.07.2018 года Ю. вызвала её и без объяснения причин вручила ей уведомление о расторжении трудового договора, причём датированное 08.07.2018 года, днём раньше. Предлогом для её увольнения было указано якобы имеющиеся систематические недостатки вверенных ей ТМЦ на складе. Она получила копию (выписку из) приказа об увольнении только 02.09.2018 года, хотя сам приказ датирован 11.07.2018 года, причём она уволена в нарушение требований ст. 71 ТК РФ без объяснения и указания причин увольнения. В период с 09.07.2018 года по 20.09.2018 года она неоднократно обращалась к Ю., так и в трудовую инспекцию о незаконности её увольнения в связи с беременностью. В трудовой инспекции ей подтвердили, что увольнение незаконно. Решением Шимановского районного суда заявленные иски были удовлетворены<sup>56</sup>.

ТК РФ не допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации, а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по п. 1, 5 - 8, 10 или 11 части 1 ст. 81 ТК РФ. Так, О. обратилась в суд с настоящим иском к ГБУЗ АО «Райчихинская городская больница», в обоснование которого указала, что она работала в ГБУЗ АО «Райчихинская ГБ» в должности санитарки неврологического отделения. Приказом уволена с работы по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности и штата

---

<sup>56</sup> Решение Благовещенского городского суда по делу № 2-575/2018 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/regular/doc/GwKzqJM8YEmd/?regular>. (дата обращения: 18.03.2019).

работников. О сокращении занимаемой ей должности санитарки отделения и ее увольнении истице стало известно из письменного уведомления «О предстоящем увольнении в связи с сокращением штата». Согласно данному уведомлению, приказом главного врача утверждено новое штатное расписание неврологического отделения и из штата отделения сокращению подлежат две из девяти имеющихся ставок по должности санитарка. Считает увольнение незаконным, поскольку работодатель не определил, кто из санитарок неврологического отделения имеет преимущественные права остаться на работе. У истицы на иждивении имеется трое несовершеннолетних детей, при этой ей известно, что из всех санитарок неврологического отделения только у нее семья является многодетной, но работодатель данный факт не выяснял и при увольнении не учел. Кроме того, в уведомлении о предстоящем увольнении работодатель указано, что ей должны был предложить имеющиеся вакантные должности, но до увольнения, ей вакантные должности не предлагались. Считает, что работодателем грубо нарушена процедура сокращения численности и штата работников, установленная ст. 179 ТК РФ, ч. 1 ст. 180 ТК РФ и ч. 3 ст. 81 ТК РФ. В связи с незаконным увольнением ответчик обязан выплатить ей средний заработок за время вынужденного прогула со дня, следующего за увольнением, до восстановления на работе. Райчихинским городским судом заявленные требования были удовлетворены<sup>57</sup>.

Кроме того, в соответствии со ст. 269 ТК РФ при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации, помимо соблюдения общего порядка необходимо согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В целом, работодатель при расторжении трудового договора с работником должен учитывать следующие правила:

---

<sup>57</sup> Решение Райчихинского городского суда Амурской области по делу № 2-604/2018 [Электронный ресурс]. URL.: // <https://sudact.ru/regular/doc/GwKzqJM8YEmd=13051969>. (дата обрещения: 18.03.2019).

- запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением случая ликвидации организации, беременных женщин;

- запрет на увольнение по любым основаниям, за исключением предусмотренных п. 1, п. 3, п. 5 - 8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- запрет на увольнение любого работника по всем основаниям, за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом, в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В юридической литературе распространенной является позиция, согласно которой к нормативному содержанию конституционного права на труд относятся следующие правомочия, закрепленные в ст. 37 Конституции РФ: право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации; право на защиту от безработицы; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных способов их разрешения, включая и право на забастовку; право каждого на отдых.

Проведенное в бакалаврской работе исследование позволяет нам сделать следующие выводы и внести предложения по совершенствованию законодательства.

Работодатель может отказать работнику в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с его деловыми качествами (такой отказ считается обоснованным). Правда, законодательство не дает легального определения деловых качеств. Они разъясняются в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2: «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации, личностных качеств работника, например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли. Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу

специфики той или иной работы, например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере».

В связи с изложенным решением данной проблемы может стать закрепление в Трудовом кодексе РФ примерного перечня критериев отнесения тех или иных характеристик к числу деловых качеств. Ориентиром такого определения может стать трактовка, предложенная Верховным Судом РФ, а также определение, приведенное в Конвенции МОТ № 111, в соответствии с которым любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией. Однако установление критериев отнесения тех или иных качеств к деловым должно предусматривать возможность работодателя подбирать персонал с учетом специфики той работы, которую предполагается поручить принимаемому работнику. Кроме того, представляется оправданным расширение значения термина «деловые качества» указанием на возможность учета также таких качеств, которые характеризуют предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

При этом одновременно с определением значения термина «деловые качества» работника, закреплением перечня таких качеств и способов определения возможности отнесения иных качеств к числу деловых, необходима тщательная проработка механизма реализации процесса закрепления таких деловых качеств, получения работодателем соответствующих данных о работнике и их оценки.

Не менее проблемной является также ситуация, при которой два и более претендента на вакантную должность имеют сопоставимые данные, в равной степени соответствуют предъявляемым требованиям.

В такой ситуации работодатель вынужден отказать одному из претендентов, при этом такой отказ не будет обусловлен несоответствием предъявляемым требованиям к деловым качествам, то есть объективно может быть признан необоснованным отказом.

В качестве решения указанной проблемы возможно предложить преду-

смотреть в ТК РФ право работодателя в исключительных случаях, связанных с невозможностью выбора претендента на вакантную ставку в связи с полным соответствием всем предъявляемым требованиям нескольких кандидатов, учитывать при приеме на работу не только деловые качества работника, но и его личные качества, напрямую не связанные с требованиями, обусловленными спецификой той или иной работы.

Законодательство не закрепляет четкий порядок обращения соискателей к потенциальному работодателю. Закон не обязывает последнего регистрировать данные обращения, рассматривать их в определенном порядке, фиксировать где-то принятые решения. Регламентация процесса трудоустройства – с обязательной регистрацией кандидатов, указанием предоставленных ими сведений о квалификации и опыте работы, ведением реестра письменных отказов претендентам – сделала бы эту процедуру более прозрачной, а в случае судебного спора – способствовала бы установлению истины.

На наш взгляд, в ст. 64 ТК РФ необходимо уточнить последствия применения статьи: определить обязанность работодателя заключить с работником по его требованию трудовой договор, если причины отказа в трудоустройстве были незаконны; установить правило о взыскании с работодателя не полученной работником заработной платы за период с момента получения незаконного отказа до вынесения судебного решения.

Нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени содержатся в статье 92 ТК РФ. Однако, надо отметить, что данная статья указывает все категории работающих лиц, нуждающихся в сокращенном рабочем времени. Представляется необходимым для логики изложения правовых норм и последовательности изложения норм, касающихся труда несовершеннолетних, а также для усовершенствования юридической техники, поместить данные правовые нормы в отдельную статью и расположить ее в главе 42 ТК РФ.

Очевидным правовым пробелом трудового законодательства, регулирующего труд несовершеннолетних, являются нормы ТК РФ об изменении и прекращении трудовых правоотношений. Ведь в силу своих



психологических и физиологических особенностей развития несовершеннолетний гражданин не способен в полной мере осознавать действия работодателя по изменению условий трудового договора. Вследствие этого представляется, что трудовым законодательством должны быть отдельно урегулированы нормы, касающиеся изменения трудового договора для несовершеннолетних работников. Вместе с тем, на основании статей 72 - 75 ТК РФ требуется согласие самого работника на изменение тех или иных условий договора. Однако данные изменения трудового договора законодатель никак не связывает с согласием законных представителей несовершеннолетнего, которые будут действовать в его интересах, защищая его законные права и гарантии. Поэтому предлагается внести дополнения в статьи, регулирующие условия изменения трудового договора, предусматривающие письменное согласие не только работающего несовершеннолетнего, но его родителей либо других законных представителей.

При подаче заявления несовершеннолетним на увольнение по собственному желанию также представляется необходимым уведомление о таком решении родителей либо его других законных представителей.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Всеобщая декларация прав человека 1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 апреля.

2 Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.

3 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 12. – 1994.

4 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

5 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Российская газета. – 1994. – Российская газета. – 8 декабря. – № 238-239.

6 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.

7 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета. – 2001. – 31 декабря. – № 256.

### II Специальная литература

8 Адова, И. Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации / И. Б. Адова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 2. – С. 30 - 41.

9 Александров, Н. Г. Право на труд и социалистическое правовое регулирование труда / Н. Г. Александров // Социалистическая законность. – 1937. – №

5. – С.12 - 18.

10 Анишина, В. И. Свобода труда или право на труд / В. И. Анишина, Ю. Г. Попонов // Журнал российского права. – 2017. – № 4. – С 32 - 37.

11 Батура, А.В. Как отказать в приеме на работу бывшему работнику? / А. В. Батура // Право и образование. – 2018. – № 6. – С. 48 - 52.

12 Бондаренко, А. О. Основные гарантии государства в реализации права граждан на свободный труд в РФ // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XXXVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. – 2016. – № 9. – С. 38 - 42.

13 Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – М., Юрайт, 2011. – 432 с.

14 Глотов, С.А. Права человека в международном и российском праве: курс лекций / С. А. Глотов, О. О. Миронов, М. П. Фомиченко, Н. И. Шаклеин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 211 с.

15 Головина, С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2015. – № 1. – С. 98 - 100.

16 Грановская, К. Увольнение по принуждению / К. Грановская // Трудовое право. – 2019. – № 1. – С. 31 - 44.

17 Доклад об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за 2018 год в Амурской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // [https://git28.rostrud.ru/osnovnye\\_pokazateli\\_deyatelnosti\\_gosudarstvennoy\\_inspe](https://git28.rostrud.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspe). – 18.03.2019.

18 Евдонова, С.В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права / С.В. Евдонова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 330 с.

19 Зайцева, Л. В. Трудовые гарантии и компенсации: проблемы единообразия толкования / Л.В. Зайцева // Международные юридические чтения: матер. науч.-практ. конференции (12 апреля 2006 г.). – 2006. – №. 5. – С. 24 - 28.

20 Зорина, О. О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски / О. О. Зорина // Право и экономика. – 2018. – № 8. – С. 43 - 48.

21 Кагирова, В. А. Актуальные проблемы заключения трудового договора / В. А. Кагирова // Вестник Башкирского ин-та социальных технологий. – 2009. – № 3. – С. 77 - 78.

22 Каринский, С. С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством / С. С. Каринский // Уч. зап. ВНИИСЗ. – 1966. – № 8. – С. 125 - 126.

23 Ключков, М. А. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М. А. Ключков, Ю. Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2016. – 240 с.

24 Кобылинская, С. В. К вопросу о понятии права на достойную жизнь в современном Российском законодательстве / С. В. Кобылинская, Н. Д. Кобылинский // Сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции. – 2014. – № 6. – С. 11 - 13.

25 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. – 1272 с.

26 Лушников, А. М. Право на труд: историко-догматическое эссе / А. М. Лушников. – Ярославль, 2007. – 186 с.

27 Матюшева, Т. Н. Понятие и сущность системообразующей функции права на образование / Т. Н. Матюшева // Право и образование. – 2009. – № 7. – С. 17 - 19.

28 Марченко, М. Н. Общая теория государства и права. Академический курс: в трех томах / отв. ред. М.Н. Марченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2010. – Т. 3. – 450 с.

29 Мелконян, Г. П. Разрешение трудовых споров. Судебная практика / Г.П. Мелконян, Ю.Г. Попонов // Право и образование. – 2018. – № 6. – С. 54 - 58.

30 Михайлов, А. В. Нетипичные формы дискриминации в трудовой деятельности / А. В. Михайлов // Трудовое право. – 2017. – № 5. – С. 76 - 78.

31 Мицкевич, А. В. Субъекты советского права / А. В. Мицкевич. – М. 1962. – 112 с.

32 Морозова, Л. В. Отказ в заключении трудового договора / Л. В. Морозова // Отдел кадров коммерческой организации. – 2010. – № 4. – С.67 - 70.

33 Морозов, П. Е. Право на труд / П. Е. Морозов // Юридический мир. – 2015. – № 4. – С. 2 - 4.

34 Ожегов, С. И. Словарь русского языка: 57000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. – 14-е изд., стер. – М., 1983. – 1234 с.

35. Орловский, Ю.П. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / Ю. П. Орловский. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, 2018. – 372 с.

36 Отказ в приеме на работу: причины и последствия // Право и образование. – 2015. – №.2. – 36 - 39.

37 Рынок труда и деятельность органов службы занятости населения Амурской области в 2018 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://uzn.amurobl.ru/pages/tsentry-zanyatosti-naseleniya/>. – 18.06.2019.

38 Саурин, С. А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике / С. А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 56 - 59.

39 Северцев, Р. В. Правовые проблемы защиты работника от дискриминации при оценке деловых качеств / Р. В. Северцев // Ленинградский юридический журнал. 2017. – № 2. – С. 177 - 184.

40 Симонов, В. И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях / В.И. Симонов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 270 с.

41 Скобелкин, В. Н. Трудовое правоотношение / В. Н. Скобелкин. – М.: Проспект, 1999. – 223 с.

42 Скобелкин, В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР / В.Н. Скобелкин. – М.: Норма, 1971. – 336 с.

43 Смирнов, О. В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 года / О. В. Смирнов. – М.: Норма, 1974. – 360 с.

44 Снежко, О. А. Государственная защита прав граждан / О. А. Снежко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 214 с.

45 Тарасенкова, А.Н. Труд детей и подростков: что говорит закон / А.Н. Тарасенкова. – М.: Редакция «Российской газеты», 2015. – 128 с.

46 Трофимова, Г. А. Право на труд и свобода труда: проблемы соотношения / Г. А. Трофимова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 2. – С. 67 - 41.

47 Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/165.htm). – 18.03.2019.

48 Федин, В. В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд / В. В. Федин // Lex Russica (Русский закон). – 2014. – Т. LXIII. – № 2. – С. 424-428.

49 Фролова, Т. Л. Гендерное регулирование социально-трудовых отношений / Т. Л. Фролова. – М.: Проспект, 2003. – 123 с.

50 Хохлова, Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов / Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: Юрайт-Издат. – 2012. – 656 с.

### III Правоприменительные акты

51 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. – 2006. – № 297.

52 Решение Благовещенского городского суда по делу № 2-575/2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/GwKzqJM8YEmd/?regular>. – 18.03.2019.

53 Решение Райчихинского городского суда Амурской области по делу № 2-604/2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <https://sudact.ru/regular/doc/GwKzqJM8YEmd=13051969>. – 18.03.2019.