

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бублик Владимир Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 14.08.2023 16:19:41  
Уникальный программный ключ:  
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»  
Решением Ученого Совета УрГЮУ  
имени В. Ф. Яковлева  
от 26.06.2023 года

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **Проблемы международного и сравнительного трудового права**

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки

#### **40.04.01 Юриспруденция**

(профиль (магистерская программа): **Юрист-международник**)

## ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

### ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:	Иванчина Юлия Валерьевна, профессор, доктор юридических наук, доцент

#### I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

##### *Теоретические задания*

##### **1. Устный опрос**

*Рекомендации по подготовке ответа на вопросы:*

Ответ на вопрос является способом индивидуальной деятельности обучающегося по выражению накопленных знаний по теме. При подготовке к ответам на вопросы следует подробно изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, а также действующие международные правовые акты, законодательство зарубежных стран. Для более глубокого изучения вопроса рекомендуется также изучить научные статьи, монографии, диссертации, посвященные его исследованию, акты аутентичного толкования контрольных органов международных организаций, а также сделать обзор судебной практики (ЕСПЧ, правовых позиций Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ). При этом в ходе ответа на вопрос обязательным является указание источника информации. В ходе ответа студент должен продемонстрировать знание и понимание раскрываемого вопроса. Необходимо дать ключевые определения, перечислить имеющиеся классификации, назвать основополагающие международные правовые акты в сфере труда и т.д. Студент должен продемонстрировать умение воспроизводить изученный материал. В случае существования разных точек зрения, их следует сгруппировать, сформировать и обосновать собственную позицию по проблемному вопросу. Это позволяет продемонстрировать умение анализировать, обобщать, оценивать и делать выводы. При этом необходимость изучения дополнительных источников зависит от содержания самого вопроса. Например, теоретические вопросы, касающиеся этапов развития международного трудового права, понятия предмета международного трудового права и его источников, в большей степени ориентированы на изучение таких источников, как учебная литература, научные статьи, монографии, диссертации. Вместе с тем вопросы, касающиеся структуры МОТ и принимаемых ей актов, преимущественно ориентированы на изучение конкретных международных нормативных актов.

##### **1) Основные причины создания МОТ?**

*Примерный образец ответа.*

Международная организация труда (МОТ) – одна из старейших и наиболее представительных международных организаций. МОТ была создана в 1919 году на основании Версальского мирного договора в качестве структурного подразделения Лиги Наций. В момент ее создания в ней участвовали 42 государства. С 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН.

Необходимость создания такой международной Организации определялась тремя основными причинами.

Первая — политическая. Так, поводом для создания МОТ послужили революции в России и ряде других европейских стран. В целях предотвращения и разрешения возникающих в обществе противоречий взрывным, насильственным, революционным путем организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем эволюционным, мирным путем.

Вторая — социальная. В тот период времени условия труда и жизни работников были тяжелыми и неприемлемыми с общечеловеческих позиций. Работники подвергались жестокой эксплуатации. Их социальная защита практически отсутствовала. Социальное развитие резко отставало от экономического, что тормозило общее развитие общества.

Третья — экономическая. Стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызывало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что затрудняло конкурентную борьбу и требовало решения социальных проблем в большинстве, по крайней мере, развитых стран.

## **2. Тестирование**

*Рекомендации по подготовке к тестированию:*

Решение тестовых заданий - это форма контроля, цель которой - диагностика усвоения учебного материала по конкретным темам дисциплины. Решение тестовых заданий направлено на проверку владения терминологическим аппаратом, конкретными знаниями. Тестирование проводится в письменной форме. При подготовке к ответам на вопросы в форме тестовых заданий необходимо подробно изучить действующие международные правовые акты. При этом следует иметь в виду, что тестовое задание ограничено по времени, предполагает оперативный выбор из готовых вариантов одного или несколько правильных ответов или краткий ответ на вопросы по заданной теме. Возможны тестовые задания следующих видов: открытые тестовые задания - студент должен самостоятельно сформулировать ответ; закрытые тестовые задания - студент выбирает правильный ответ либо ответы из набора ответов, данного к гипотезе задания, самостоятельные формулировки ответов не допускаются. Тестовое задание может содержать один или два и более правильных вариантов ответов. В ходе решения тестовых заданий студент демонстрирует знание и понимание обозначенного вопроса, умение воспроизводить изученный материал.

### **1) Структура МОТ: .....**

*Ключ ответа:*

Структура МОТ: Международная конференция труда, Административный совет МОТ, Международное бюро труда.

### **2) Международная организация труда была образована:**

- а) в 1920 году;
- б) в 1980 году;
- в) в 1919 году;
- г) в 1905 году.

*Ключ ответа:*

- в) в 1919 году

### **3) Акты, принимаемые МОТ - это:**

- а) Пакты;
- б) Декларации;
- в) Хартии;
- г) Рекомендации.

*Ключ ответа:*

- б) Декларации
- г) Рекомендации

## **Практические задания**

### **1. Ситуационная задача**

### *Рекомендации по решению ситуационных задач:*

Решение ситуационных задач является способом как индивидуальной, так и коллективной формой деятельности обучающихся по демонстрации накопленных знаний по теме, умению использовать полученные знания при решении проблемной ситуации, доказывать и мотивировать ответ/решение. При коллективном решении задач демонстрируется также умение вырабатывать и принимать оптимальное решение по задаче.

Решение задач и проблемных ситуаций обеспечивает возможность одновременной работы всех обучающихся за фиксированное время, что позволяет оценить знания, умения и навыки всех обучающихся.

Выполнение задания в виде решения ситуационной задачи следует начинать с определения главной проблемы, которая должна быть решена в ходе выполнения данного задания. Для правильного решения задачи необходимо изучить соответствующий круг нормативных правовых актов, судебную практику, при необходимости - научную и учебную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций.

Далее следует определить обстоятельства, подлежащие установлению для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Следует обратить внимание на то, что количество вопросов должно быть больше трех. При этом в решении ситуационных задач необходимо (обязательно) сделать следующее:

- выявить предмет трудового спора (причину возникших разногласий);
- квалифицировать поведение субъектов трудового права в качестве правомерного или противоправного, выявить все нарушения, допущенные ими;
- определить круг нормативных правовых актов, подлежащих применению;
- определить соответствие норм национального законодательства международным правовым актам;
- при решении ситуационной задачи с иностранным элементом необходимо определить, закон какой страны подлежит применению в данном случае;
- оценить эффективность норм зарубежного законодательства по рассматриваемому вопросу;
- выявить возможность и необходимость правовой рецепции.

Затем необходимо изучить соответствующие международные нормативные акты и судебную практику (Европейского суда по защите прав человека), относящиеся к задаче (при ее наличии), правовые позиции Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ и дать их толкование применительно к данной задаче.

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. При необходимости следует использовать судебную практику и акты аутентичного толкования. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.). Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Оно должно быть развернутым, аргументированным и сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов. Это позволяет продемонстрировать умение анализировать, обобщать, оценивать информацию и делать выводы.

Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты. В необходимых случаях (это касается спорных положений национального законодательства и положений международных правовых актов, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить путем правовой рецепции. В заключении

на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы. Это позволяет продемонстрировать умение определять и ставить задачи, систематизировать, анализировать и сравнивать, давать оценку и делать выводы, позволяющие защищать нарушенные права. Кроме того, проявляется умение критиковать и предлагать, соизмерять, прогнозировать, обосновывать приводя доводы и т.д.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев студентам можно самим ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

### **Фабула:**

Два друга, Свистунов и Спиридонов, были приняты на работу в издательский дом «Глянец» на должности курьеров. В их обязанности входила доставка контрольных экземпляров книг к заказчикам для согласования макета, а также доставка авторских экземпляров книг авторам. Спустя несколько недель Спиридонов выяснил, что количество книг, получаемых для доставки в течение дня, у Свистунова всегда меньше, с работы он всегда уходит раньше, при этом заработную плату они получают одинаковую, хотя Спиридонов – инвалид 3 группы. Кроме того, у Свистунова в трудовом договоре нет условия об испытании при приеме на работу. Спиридонов посчитал, что его права нарушены и обратился за разъяснениями к директору издательского дома. Директор пояснил, что различия обусловлены тем, что Свистунов младше Спиридонова, наличие же инвалидности не играет никакой роли. Ответ Спиридонова не устроил, поскольку он посчитал, что в отношении его имеет место дискриминация по возрасту. Поскольку разница в возрасте незначительная (три месяца - Свистунову на момент приема на работу было 17 лет 9 месяцев, а Спиридонову 18 лет (исполнилось накануне трудоустройства). Более того, это он нуждается в привилегиях так как является инвалидом. Директор обратился к юрисконсульту издательского дома «Глянец» с рядом вопросов.

От имени юрисконсульта ответьте на вопросы директора:

*Допущены ли со стороны работодателя какие-либо нарушения трудового законодательства? Соответствуют ли нормы национального права, регулирующие данные вопросы, нормам международного права? В каком порядке работник может защищать свои нарушенные права? Если издательский дом откроет филиал в г. Минске, Республика Беларусь, будут ли действия работодателя соответствовать законодательству данной страны?*

*Решение ситуационной задачи:*

#### 1. Допущены ли со стороны работодателя какие-либо нарушения трудового законодательства?

Со стороны работодателя нарушения норм действующего трудового законодательства не выявлено.

Согласно ч.1 и 2 ст. 3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, национальности, имущественного, семейного, социального и должностного положения, в том числе от возраста или каких-либо других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Положения данной нормы соответствуют ст. 19 Конституции РФ, где закреплено, что все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Вместе с тем, в соответствии с ч.3 ст. 3 ТК РФ не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным

законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Так, Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием, в частности, несовершеннолетних осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учетом их общественно значимых особенностей (в частности, их несовершеннолетнего возраста).

Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников ограничивают применение общих норм трудового права, устанавливаются Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч.3 ст.55 Конституции РФ, ч.6 ст. 11 и ст. 252 ТК РФ). Дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» отмечено, что под дискриминацией в сфере труда по смыслу ст.1 Конвенции МОТ 1958 года № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий и ст.3 ТК РФ следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В связи с этим в отношении несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, в установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональном образовании и профессиональном обучении) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

Необходимо учитывать, что трудовым законодательством установлены ограничения на выполнение лицами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, определенных видов работ. В частности, несовершеннолетние лица не могут быть допущены к работам, предполагающим переноску (передвижение) тяжестей сверх установленных предельных норм (ст. 265 ТК РФ).

Согласно Постановлению Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», для юношей 17 лет подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены должны составлять не более 4 кг.

Это позволяет сделать вывод о том, что работодатель учитывал предельно допустимые нормы переноса тяжестей для Свистунова, который являлся несовершеннолетним. Кроме того, установление различий по предельно допустимым нормам по переносу тяжестей в течении рабочего дня (смены) в отношении Свистунова и Спиридонова не является дискриминацией, а обусловлено особой заботой государства о такой категории работников, как несовершеннолетние, и является основанием для проявления дифференциации, что вытекает из ч.3 ст.3 ТК РФ. На этом же основании работодателем в соответствии со ст.92 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, которая для них является полной нормой рабочего времени.

В ст.271 ТК РФ установлено исключение в виде оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы. Так, при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий (до тарифной ставки за время) при полной продолжительности ежедневной работы производятся по усмотрению работодателя и за счет его средств. Таким образом, трудовое

законодательство не обязывает работодателя оплачивать труд несовершеннолетних работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в том же размере, что и труд работников тех же категорий при полной продолжительности ежедневной работы, однако работодатель вправе за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Работодатель при наличии у него финансовых возможностей производил доплату до полного уровня оплаты труда, что коррелирует с ч.2 ст.9 ТК РФ, в соответствии с которой коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. По смыслу нормы вытекает, что все что улучшает положение работника и является допустимым.

Кроме того, ст. 70 ТК РФ предусмотрено, что испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет. Это также не является дискриминацией, а выступает как проявление дифференциации.

Относительно, того, что Спиридонов является инвалидом и нуждается в привилегиях, необходимо пояснить следующее.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» устанавливает государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации.

Конституция РФ провозглашает Россию социальным государством, в котором охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка инвалидов и пожилых граждан, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (ст. 7), гарантируются равенство прав и свобод человека и гражданина (ст. 19), социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности и в иных случаях, предусмотренных законом (ст. 39, ч. 1).

Исходя из общепризнанных принципов и в соответствии с Конституцией РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (абзацы первый и пятый ст. 2 ТК РФ).

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (чч. 1 и 2 ст. 220 ТК РФ).

Согласно ст. 224 ТК РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Из приведенных положений следует, что государство гарантирует работникам право на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности

и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени. Инвалидам в области трудовых отношений установлены повышенные гарантии, обеспечивающие реализацию ими права на труд наравне с другими работниками. Одной из таких гарантий является сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, предусмотренная для инвалидов I или II группы. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, поэтому установление работнику, являющемуся инвалидом I или II группы, сокращенной продолжительности рабочего времени входит в обязанности работодателя. Данная обязанность вытекает из положений абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ и ч.3 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ. Вместе с тем следует отметить, что оплата труда инвалидов, которым установлено сокращенное рабочее время, производится как за работу в режиме нормального рабочего времени (40 часов в неделю).

Однако Спиридонов является инвалидом 3 группы и не обладает правом на сокращенную продолжительность рабочего времени. В то же время в соответствии со ст. 23. Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ инвалидам, занятым в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. Кроме того, вне зависимости от группы инвалидности инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Это работодатель должен учитывать в обязательном порядке.

Что касается вопроса том, имела ли место дискриминация в отношении Спиридонова по признаку инвалидности, можно отметить, что Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 г. № 777 были утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости. В п. 2 Методических рекомендаций отмечено, что прямая дискриминация в отношении инвалидов выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места. Косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. Кроме того, косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками. Также указано, что одной из форм возможного проявления дискриминации является несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов (подп. ж п.3).

В случае, если инвалид считает, что его право на труд нарушается работодателем, он (его законный представитель) может обратиться с заявлением в письменном виде или в форме электронного документа в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации либо через официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости по адресу - [www.онлайнинспекция.рф](http://www.онлайнинспекция.рф) , провести самопроверку соблюдения требований трудового законодательства в своей организации, а также оставить электронное обращение о нарушении его норм.

## 2. Соответствуют ли нормы национального права, регулирующие данные вопросы, нормам международного права?

Трудовое законодательство в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, и международными договорами Российской Федерации устанавливает гарантии трудовых прав и свобод для отдельных категорий работников, как для несовершеннолетних, так и для инвалидов, при этом в отношении всех работников действует принцип запрета дискриминации и равенства прав и возможностей.

Как было отмечено ранее ст. 3 ТК РФ закрепляет один из основополагающих принципов в сфере труда - запрет дискриминации, какие обстоятельства к ней относятся, а какие не являются дискриминацией.



Указанные принципы корреспондируют международным правовым актам, в числе которых Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., Конвенция МОТ N 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г., Конвенция МОТ N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 г. Декларация МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18.06.1998 г.

Несмотря на то, что в национальном законодательстве воспроизводятся нормы международного права, касающиеся запрета дискриминации и на первый взгляд они сходны с международными положениями, присутствуют элементы спорно "отредактированного" перенесения международных норм. Так, впервые в отечественном внутреннем законодательстве в Трудовом кодексе РФ в ст. 3 появилась специальная норма, посвященная запрету дискриминации в сфере труда. Это было связано с выполнением Россией обязательств по фундаментальным конвенциям МОТ по данному вопросу, в частности - Конвенциям № 100 и № 111. Первое, на что следует обратить внимание, - в тексте ТК РФ нет прямого определения дискриминации. Тем не менее, из текста ст. 3 ТК РФ можно понять, что под дискриминацией следует понимать ограничение в правах и свободах или получение преимуществ в зависимости от открытого перечня критериев и обстоятельств, «не связанных с деловыми качествами работника». Из текста данной статьи четко следует, что никакими иными критериями и обстоятельствами, кроме связанных с деловыми качествами, работодатель не имеет права руководствоваться. Несмотря на это, в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 дано разъяснение, что именно следует понимать под «деловыми качествами работника» Речь идет о том, что помимо требований, связанных с деловыми качествами, работодатель вправе предъявить к кандидату на работу и иные требования, в том числе те, «...которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы». Представляется, что Верховный Суд в своем толковании ТК РФ вышел за пределы содержания Кодекса, поскольку совершенно очевидно, что взята цитата из п. 2 ст. 1 Конвенции № 111, где как раз и говорится о «специфических требованиях, связанных с определенной работой». Получается, что суды должны применять на практике два совершенно разных понятия дискриминации в сфере труда, закрепленные во внутреннем законодательстве и в международном договоре Российской Федерации. Отсутствие координации между этими двумя понятиями негативно отражается на правоприменительной практике.

Кроме того, следует отметить, что в решениях и заключениях Европейского комитета по социальным правам указывается, что национальное законодательство стран - участниц Европейской социальной хартии должно предусматривать смягчение бремени доказывания для истца по делам о дискриминации, что в законодательстве Российской Федерации отсутствует.

Кроме того, другой важный аспект запрета дискриминации затронут в одном из заключений Европейского комитета по социальным правам, касающихся Австрии. Как указывается в заключении, законодательство должно запрещать как прямую, так и косвенную дискриминацию. Причем под косвенной дискриминацией понимаются «меры или практика, идентично применяемые ко всем, однако без законной цели непропорционально затрагивающие интересы лиц, имеющих определенные религиозные верования, определенный вид инвалидности, определенный возраст, определенную сексуальную ориентацию, определенные политические убеждения, определенное этническое происхождение и т.п.». Аналогичные просьбы поступали в отношении России и со стороны Комитета Конференции и Комитета экспертов. Во внутреннем российском законодательстве есть только упоминание о запрете на «...прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора», содержащееся в ч.2 ст. 64 ТК РФ. Однако данный запрет, во-первых, касается только момента заключения трудового договора и не распространяется на дальнейшую работу, а во-вторых, в законе не разъясняется, что, собственно, следует понимать под прямыми или косвенными действиями работодателя. В связи с этим случаи признания фактов косвенной дискриминации в сфере труда в российской судебной практике отсутствуют.

Вместе с тем следует отметить, что незначительные изменения в национальном законодательстве имеются. Так, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 г. № 777 были утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости. В данных рекомендациях перечислены признаки как прямой, так и косвенной дискриминации.

Относительно дискриминация по признаку инвалидности можно отметить следующее. Конвенцией о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г., ратифицирована Российской Федерацией 25 октября 2012 г.) признается право инвалидов на труд наравне с другими, оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на защиту прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб (подп. "b" п. 1 ст. 27 названной Конвенции). И многие из этих положений находят отражение в национальном законодательстве.

Однако, применительно к ратифицированному Россией п. 2 ст. 15 Европейской социальной хартии, касающемуся трудовых прав инвалидов, Европейский комитет по социальным правам указывает, что в национальном законодательстве должен содержаться прямой запрет дискриминации по признаку инвалидности, а также запрет увольнений в связи с инвалидностью.

Несмотря на закрепление этого права в ключевых международных актах, касающихся защиты инвалидов, внутреннее российское законодательство даже не содержит прямого указания на защиту от дискриминации по признаку инвалидности, что было предметом критики со стороны уполномоченного по правам человека еще в 2001 г. Тем не менее этот недостаток законодательства не устранен до сих пор.

### 3. В каком порядке работник может защищать свои нарушенные права?

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда ч.4 ст.3 ТК РФ.

Однако следует отметить, что до внесения изменений в ст.3 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ работники имели возможность обратиться за защитой нарушенного права как в органы федеральной инспекции труда, так и в суд. В настоящее время в этой статье упоминается только суд, что вызвало вопросы в адрес Правительства РФ со стороны Комитета экспертов МОТ.

### 4. Если издательский дом откроет филиал в г. Минске, Республика Беларусь, будут ли действия работодателя соответствовать законодательству данной страны?

В ст.14 Трудового кодекса Республики Беларусь закреплено определение дискриминации - это ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, запрещается. Не считаются дискриминацией, в частности, любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, основанные на свойственных данной работе требованиях; обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

Норма очень сходна с положениями трудового законодательства России, однако имеются отличия. Так, к дискриминации относятся ограничения или предпочтения в зависимости от недостатков физического или психического характера. Фактически речь идет об инвалидах. В российском законодательстве такое правило отсутствует.

В Республике Беларусь, как и в России, не являются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, в частности, о несовершеннолетних и инвалидах.

Так, ст.274 ТК РБ запрещает подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную установлены Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную». Согласно им, подъем и перемещение груза вручную в течение смены постоянно, более 2 раз в час несовершеннолетними мужского пола 17 лет не должны превышать 12 кг. Следует отметить, что, как и в России, установлены предельные нормы переноса тяжестей вручную, но они отличаются от российских в сторону увеличения.

Кроме того, ст.114 ТК РБ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для работников моложе восемнадцати лет. Относительно продолжительности рабочего времени нормы России и Республики Беларусь фактически идентичны. Что касается установления сокращенной продолжительности рабочего времени инвалидам, в Республике Беларусь, как и в российском законодательстве, этим правом обладают только инвалиды I и II группы.

При этом заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст.279 ТК РБ). Ключевым отличительным признаком законодательства Республики Беларусь от российского, по данному вопросу является то, что в Республике Беларусь эта норма носит императивный характер, а в России диспозитивный характер.

Однако, в отличие от российского законодательства, в Трудовом кодексе РБ есть самостоятельная глава, посвященная особенностям регулирования труда инвалидов. Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание (ст.287 ТК РБ). В то же время, как и в России, в Республике Беларусь инвалидам также предоставляются удлиненные отпуска – 30 календарных дней, и аналогично нашему законодательству право на удлиненный отпуск не связано с группой инвалидности, установленной работнику (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»).

Проведя сравнительный анализ трудового законодательства России и Республики Беларусь, в отношении регулирования труда несовершеннолетних и инвалидов, можно отметить, что оно максимально сходно, имеющиеся различия не носят принципиального характера. Действия работодателя, описанные в фабуле задачи, осуществленные на территории Республики Беларусь, полностью бы соответствовали национальному законодательству.

## **2. Иные практические задания**

Иные практические задания могут проводиться в различных формах:

- сравнение смежных понятий и категорий;
- сравнение национального законодательства с международным или зарубежным;
- проведение документарной проверки деятельности работодателя по соблюдению требований трудового законодательства по заданной преподавателем фабуле;
- анализ судебной практики;
- другое.

**1. Ознакомьтесь с содержанием представленного преподавателем трудового договора и сопровождающей его фабулой, проведите проверку соблюдения требований по содержанию и оформлению одного или нескольких из условий трудового договора и приема на работу в России и в одной из зарубежных стран (определенной преподавателем).**

*Рекомендации по выполнению практического задания:*

Выполнение задания в виде проведения проверки соблюдения требований по содержанию и оформлению одного или нескольких условий трудового договора и приема на работу следует начинать с изучения трудового законодательства соответствующих стран, при необходимости – судебной практики и разъяснений компетентных органов. Трудовой договор и фабула, его сопровождающая, для анализа предоставляется преподавателем.

Далее с помощью любой СПС, сети Интернет необходимо найти нормативные правовые акты, регулирующие вопросы содержания и порядка оформления трудового договора. В ходе выполнения задания следует внимательно изучать содержание трудового договора и фабулу по ряду вопросов: все ли сведения о сторонах трудового договора их числа необходимых нашли отражение в трудовом договоре; все ли обязательные условия включены в трудовой договор и соответствуют ли они действующему законодательству; соответствуют ли действующему законодательству дополнительные условия, включенные в трудовой договор; правильно ли оформлен трудовой договор и соблюден ли порядок приема на работу. Ответ может быть оформлен как в виде сравнительной таблицы, так и в виде текста. В случае выявления нарушения необходимо отметить, в чем оно выразилось и как устранить выявленное нарушение. На проверку преподавателю предоставляется трудовой договор и итоги проведенного по нему анализа по всем поставленным вопросам.

*Фабула:*

Необходимо проверить наличие всех необходимых сведений в трудовом договоре и правильность его оформления по российскому трудовому законодательству и законодательству Республики Беларусь. Проанализировать условие о режиме рабочего времени и времени отдыха. Известно, что работодателем был издан приказ о приеме на работу на следующий день после заключения трудового договора. Работник с приказом не ознакомлен.

г. Санкт - Петербург

«29» января 2008 г.

1. Санкт-Петербургское Государственное учреждение Здравоохранения «Городская Марининская больница», именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице главного врача Емельянова Олега Владиславовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин Дубова Анастасия Анастасьевна именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

2. Работник Дубова Анастасия Анастасьевна принимается на работу анестезиологом-реаниматологом в отделение реанимации и интенсивной терапии по профессии (должности) врач-реаниматолог анестезиолог-реаниматолог отделения реанимации и интенсивной терапии

3. Договор является: по бессрочному месту работы

4. Вид договора на неопределенный срок

5. Срок действия договора:

начало работы 11.01.09

окончание работы -

6. Срок испытания без испытании

7. Работник должен выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией врач-реаниматолог анестезиолог-реаниматолог отделения реанимации и интенсивной терапии

8. Учреждение обязано организовать труд Работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и безопасности, своевременно выплачивать заработную плату.

9. Режим рабочего времени: нормальным

Время начала и окончания рабочего дня, а также перерыв для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и распоряжениями руководителя.

10. Работнику (специалисты и служащие) устанавливается должностной оклад с учетом:

- базовый коэффициент 1,5 9,25 оклада
- коэффициент стажа 0,23
- коэффициент спецификации -
- коэффициент квалификации: -
- кв. категория -
- ученая степень -
- почетное звание -

\* При изменении нормативных документов по оплате труда или индексации, установленная заработная плата подлежит корректировке, работник имеет право на премирование и другие виды дополнительной оплаты при выполнении условий, предусмотренных Положением об оплате труда, действующим в Учреждении и др. положений.

11. Работнику предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью согласно приказа по учреждению на текущий год. (28 календарных дней + дополнительный отпуск 3 п.п.)

12. Дополнительные условия договора:

- работа по совместительству и замещительству;
- доплата за увеличение объема работы и за совмещение профессии, должностей (для подразделений, не работающих в условиях коллективного подряда);

13. АДРЕСА СТОРОН И ПОДПИСИ:

РАБОТНИК

Дубова Анастасия Анастасьевна  
 Паспорт: серия 40 03 № 086758  
 выдан 25 октября 2002 г.  
38-й региональный комиссариат  
Псковского района  
 Адрес: Санкт-Петербург  
ул. Губова д. 94 кв. 75

Подпись: А.А. Дубова

СПб ГУЗ «ГОРОДСКАЯ МАРИНСКАЯ БОЛЬНИЦА»

Адрес: 191104, Санкт-Петербург,

Литейный проспект, д.56

Главный врач

Емельянов Олег

Владиславович

СОГЛАСОВАНО:

Юрист

Зам. главного врача по  
экономическим вопросам

### Примерный образец ответа:

1. Согласно ст. 57 ТК РФ, режим рабочего времени и времени отдыха указывается как обязательное условие, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя. В соответствии с ч.3 ст. 189 ТК РФ в Правилах внутреннего трудового распорядка указывается режим труда и отдыха, действующий у работодателя. Следовательно, если работник принимается на работу и у него отсутствуют особенности в режиме рабочего времени и времени отдыха (ненормированного рабочего дня, неполного рабочего времени, сменного режима, других особенностей), то в трудовом договоре может быть указано, как сделано в представленном образце, что режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего

трудового распорядка. В любом случае работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка письменно под подпись (ч.3 ст.68 ТК РФ). Однако в трудовом договоре должна быть сделана отсылка не к правилам внутреннего трудового распорядка как одному из видов локальных нормативных актов работодателя, а к правилам, принятым у данного работодателя. Следовательно, в трудовом договоре должно быть указано, когда и кем были приняты правила внутреннего трудового распорядка, чтобы в случае возникновения спора их можно было идентифицировать, что в данном трудовом договоре отсутствует.

Кроме того, в трудовом договоре указано, что режим рабочего времени – нормальный. Однако в соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальной является *продолжительность* рабочего времени, составляющая не более 40 часов в неделю. А режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем, либо рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), в том числе время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки (при сменном режиме), чередование рабочих и нерабочих дней, который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Согласно последней редакции ч.1 ст. 68 ТК РФ, издание приказа на работу является правом работодателя, а кроме того, не предусмотрено, в случае его издания, обязательного ознакомления с ним письменно под подпись. В этой части нарушения со стороны работодателя отсутствуют.

2. Ст. 19 ТК РБ содержит аналогичное с российским трудовым законодательством правило о том, что режим труда и отдыха в трудовом договоре является обязательным условием, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя. Постановлением Министерства Труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155 утверждена примерная форма трудового договора, согласно которой в договоре должно быть указано, что Наниматель устанавливает Работнику в соответствии с законодательством один из режимов рабочего времени и времени отдыха, а далее должно быть указано, что, согласно (к примеру) правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ или графику сменности, установлен тот или иной режим. В данном Постановлении предусмотрено обязательное указание на пятидневную или шестидневную рабочую неделю, время начала рабочего дня и время окончания рабочего дня, а также перерыв для отдыха и питания. Следовательно, данное условие, включенное в трудовой договор, не соответствует требованиям трудового законодательства Республики Беларусь.

Согласно ч. 4 ст. 25 ТК РБ после заключения трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись. Согласно факту, приказ работодателем издан был, однако работник с ним не ознакомлен, что не соответствует законодательству Республики Беларусь.

## **2. Анализ судебной практики.**

### *Рекомендации по выполнению практического задания:*

При выполнении практического задания в виде анализа судебной практики по конкретному вопросу магистрантам следует сначала изучить нормативные правовые акты по этому вопросу, а также основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины. Далее с помощью различных СПС, официальных интернет-ресурсов органов судебной власти (сайтов Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, ЕСПЧ) необходимо найти решения, касающиеся проблем, возникающих в ходе правоприменительной практики. Найденные акты следует проанализировать. Если присутствуют различные позиции, необходимо систематизировать их и провести сравнение. Необходимо выявить основную проблему, относительно которой принято судебное решение, высказана позиция суда. В ходе решения должны быть указаны реквизиты акта,

суть основной проблемы и кратко изложена позиция суда относительно ее решения и его обоснование. В заключении следует высказать свою точку зрения на выявленную проблему, предложить пути ее решения.

*Фабула:*

Проанализировать Решение ЕСПЧ от 07.10.2010 по делу Константин Маркин против России по жалобе № 30078/06, а также Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2009 № 187-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", статей 10 и 11 Федерального закона "О статусе военнослужащих", статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей», выявить и кратко изложить суть вынесенного решения и определения, представить доводы в поддержку того или иного решения.

*Примерный образец ответа:*

1. В своем решении ЕСПЧ от 07.10.2010 по делу Константин Маркин против России по жалобе № 30078/06 приходит к выводу о том, что заявитель, жаловавшийся на отказ командира части № 41480, военнослужащим которой он являлся, в предоставлении ему отпуска по уходу за ребёнком. Заявитель усмотрел в этом отказе дискриминацию в связи с принадлежностью к мужскому полу, а также тот факт, что положения Закона «О статусе военнослужащих», касающиеся предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения возраста трёх лет, противоречат конституционному положению о равенстве женщин и мужчин, поскольку в соответствии с п.13 ст.11 указанного закона отпуск по уходу за ребёнком предоставляется только военнослужащим женского пола в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Аналогичное положение закреплено п.5 ст.32 Положения «О порядке прохождения военной службы». При этом на время отпуска по уходу за ребёнком тем же пунктом предусмотрено сохранение за военнослужащим женского пола места военной службы и воинской должности.

Заявитель жаловался на то, что отказ в предоставлении ему отпуска по уходу за ребёнком равнозначен дискриминации по признаку пола. Он ссылаясь на ст.14 Конвенции во взаимосвязи со ст.8 Конвенции:

Ст.8: «Каждый имеет право на уважение его личной и семейной жизни, его жилища и его корреспонденции. Не допускается вмешательство со стороны публичных властей в осуществление этого права, за исключением случаев, когда такое вмешательство предусмотрено законом и необходимо в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, экономического благосостояния страны, в целях предотвращения беспорядков или преступлений, для охраны здоровья или нравственности или защиты прав и свобод других лиц»

Ст. 14: «Пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам».

Выводы суда: Различие в обращении является дискриминационным, если оно не имеет объективного и разумного обоснования; другими словами, если оно не преследует правомерную цель или если отсутствует разумное отношение соразмерности между используемыми средствами и искомой целью. Суд напоминает, что достижение равенства полов является сегодня одной из основных целей в государствах — членах Совета Европы и что при приведении только очень весомых причин такое различие в обращении могло бы считаться совместимым с Конвенцией.

Европейский Суд напоминает, что система воинской дисциплины, по самой своей природе, подразумевает возможность наложения ограничений на определённые права и свободы членов вооружённых сил, которые не могут быть наложены на гражданских лиц. Эти ограничения сами по себе не противоречат обязательствам государств по Конвенции. Из этого следует, что каждое

государство пользуется в этом отношении определённой свободой усмотрения, пределы которой варьируются в зависимости от характера деятельности, подвергаемой ограничению, и целей, преследуемых ограничением. Однако ситуация является иной в отношении ограничений на семейную и личную жизнь, защищаемую статьёй 8 Конвенции, в том смысле, что государства имеют свободу усмотрения в этой сфере в более узких пределах. Действительно, Европейский Суд указывал, что государство может устанавливать определённые ограничения прав военнослужащих, если существует реальная угроза боеспособности вооружённых сил, поскольку надлежащее функционирование армии вряд ли возможно представить без правовых норм, призванных предупреждать её подрыв военнослужащими. Основным вопросом настоящего дела является различие в обращении между военнослужащими-мужчинами и военнослужащими-женщинами в том, что касается предоставления права на отпуск по уходу за ребёнком. В настоящем деле основным доводом Конституционного Суда РФ в поддержку ограничения прав военнослужащих было то, что военная служба предъявляет особые требования, в частности, она требует непрерывного исполнения военнослужащими своих обязанностей, и, соответственно, массовое использование военнослужащими отпуска по уходу за ребёнком оказало бы негативное влияние на боеготовность и боеспособность вооружённых сил. Европейский Суд находит этот довод неубедительным. Он отмечает отсутствие конкретных доказательств, свидетельствующих о предполагаемом ущербе национальной безопасности. Нет никаких указаний на то, что проводилось какое-либо экспертное изучение или статистическое исследование для оценки числа военнослужащих, которые могли бы обратиться за предоставлением им отпуска по уходу за ребёнком до достижения возраста трёх лет в то или иное время и хотели бы сделать это. Соответственно, отсутствует и доказательственная база для утверждений о том, что число военнослужащих, одновременно взявших отпуск по уходу за ребёнком, было бы столь значительным, что это подорвало бы боеспособность армии. В свете вышеизложенных соображений Суд заключает, что мотивы, приведённые Конституционным Судом РФ, предоставляют недостаточное обоснование наложения более строгих ограничений на семейную жизнь военнослужащих-мужчин, чем военнослужащих женщин. Соответственно, государством-ответчиком не были предоставлены убедительные и веские причины, обосновывающие различие в обращении между военнослужащими мужского и женского пола в том, что касается предоставления права на отпуск по уходу за ребёнком. В свете вышеизложенного Европейский Суд полагает, что исключение военнослужащих-мужчин из числа лиц, имеющих право на отпуск по уходу за ребёнком, тогда как военнослужащие-женщины имеют право на такой отпуск, не может считаться имеющим разумное и объективное обоснование. Суд заключает, что это различие в обращении равнозначно дискриминации по признаку пола. Следовательно, имело место нарушение статьи 14 Конвенции во взаимосвязи со статьёй 8 Конвенции.

2. В своих жалобах в Конституционный Суд РФ гражданин К.А. Маркин просит признать противоречащими ст.19 (ч.2 и 3), 38 (ч.2) и 55 (ч.3) Конституции РФ следующие нормативные положения: абз.3 и 7 ч.1 ст.13, абз.2 и 3 ч.1 ст.15 Федерального закона от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"; п.9 ст.10 и п.13 ст.11 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"; п. 5 и 7 ст.32 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента РФ от 16 сентября 1999 года № 1237; подп. "б" и "е" п.35, абз.2 и 3 п.44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2006 года № 865.

Конституционный Суд РФ, изучив представленные материалы, не находит оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению. По смыслу ст.37 (ч.1) и 59 Конституции РФ во взаимосвязи с ее ст.71 (п. "м"), 72 (п. "б" ч.1) и 114 (п. "д", "е" ч. 1), военная служба представляет собой особый вид государственной службы, непосредственно связанной с обеспечением обороны страны и безопасности государства и, следовательно, осуществляемой в публичных интересах. Лица, несущие такого рода службу, выполняют конституционно значимые функции, чем предопределяется их специальный правовой статус, обусловленный необходимостью выполнения ими долга и обязанности гражданина Российской Федерации по защите Отечества. Федеральный



законодатель, определяя специальный правовой статус военнослужащих, вправе в рамках своей дискреции устанавливать для них как ограничения в части реализации гражданских прав и свобод, так и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования военной службы, а также специфическим характером деятельности лиц, проходящих военную службу. На военнослужащих возлагаются обязанности по подготовке к вооруженной защите и вооруженная защита Российской Федерации, которые связаны с необходимостью беспрекословного выполнения поставленных задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни. Поступая на военную службу по контракту, гражданин реализует право на свободное распоряжение своими способностями к труду и тем самым добровольно приступает к осуществлению такой профессиональной деятельности, занятие которой предполагает, во-первых, наличие определенных ограничений его прав и свобод, свойственных данной разновидности государственной службы, а во-вторых, исполнение обязанностей по обеспечению обороны страны и безопасности государства. Соответственно, военнослужащий обязуется подчиняться требованиям закона, ограничивающим его права и свободы, а также возлагающим на него особые публично-правовые обязанности.

Исходя из этого установление федеральным законодателем тех или иных ограничений прав и свобод в отношении указанных граждан само по себе не противоречит ст.19 (ч.1), 37 (ч.1) и 55 (ч. 2 и 3) Конституции РФ и согласуется с Конвенцией МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 года, закрепляющей, что не считаются дискриминацией различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой (п.2 ст.1).

Право военнослужащего-мужчины на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет действующим законодательством не предусмотрено. Соответственно, не допускается совмещение военнослужащими мужского пола, проходящими военную службу по контракту, исполнения служебных обязанностей и отпуска по уходу за ребенком для воспитания малолетних детей, что, с одной стороны, обусловлено спецификой правового статуса военнослужащих, а с другой - согласуется с конституционно значимыми целями ограничения прав и свобод человека и гражданина (ст.55, ч.3, Конституции РФ) в связи с необходимостью создания условий для эффективной профессиональной деятельности военнослужащих, выполняющих долг по защите Отечества.

Поскольку военная служба в силу предъявляемых к ней специфических требований исключает возможность массового неисполнения военнослужащими своих служебных обязанностей без ущерба для охраняемых законом публичных интересов, отсутствие у военнослужащих мужского пола, проходящих службу по контракту, права на отпуск по уходу за ребенком не может рассматриваться как нарушение их конституционных прав и свобод, в том числе гарантированного ст. 38 (ч. 2) Конституции РФ права на заботу о детях и их воспитание. Кроме того, данное ограничение согласуется с добровольным характером заключения контракта о прохождении военной службы. Исходя из изложенного Конституционный Суд РФ определил отказать в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Маркина Константина Александровича.

3. Основываясь на анализе решения ЕСПЧ и Определения Конституционного Суда РФ, можно отметить достаточно убедительные доводы, которые необходимо учитывать при правовом регулировании труда отдельных категорий работников. В частности, Конституционный Суд РФ достаточно убедительно и аргументированно показал, что прохождение военной службы представляет собой особый вид деятельности и что на военнослужащих возлагаются особые публично-правовые обязанности, которые и обуславливают наличие определенных ограничений. Вместе с тем, заслуживает внимания позиция ЕСПЧ о том, что государство может устанавливать определённые ограничения прав военнослужащих, если существует реальная угроза боеспособности вооружённых сил, поскольку надлежащее функционирование армии вряд ли можно представить без правовых норм, призванных предупредить её подрыв военнослужащими. Кроме того, следует учитывать, что отсутствуют конкретные доказательства, свидетельствующие о предполагаемом ущербе национальной безопасности в связи с тем, что конкретный военнослужащий использует отпуск по уходу за ребенком. Представляется, что ЕСПЧ хотел подчеркнуть тот факт, что не все военнослужащие принимают непосредственное участие в

обеспечении обороноспособности страны. В частности, есть военнослужащие, чьи функциональные обязанности косвенно влияют на обороноспособность страны (повара, кладовщики, юристы и т.д.). Возможно, при определении пределов дифференциации необходимо было руководствоваться не только видом деятельности – военная служба, но и выполняемыми военнослужащим функциональными обязанностями.

### 3. Сравнительный анализ положений действующего трудового законодательства России с нормами международного и зарубежного права (составление сравнительной таблицы)

*Рекомендации по выполнению практического задания:*

При выполнении практического задания в виде составления сравнительной таблицы, магистрантам следует сначала изучить литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, конспекты лекций. Далее с помощью различных СПС, официальных интернет-ресурсов органов государственной власти (России и зарубежных стран) необходимо найти нормативные правовые акты, анализ которых позволит провести необходимо сравнение. При проведении сравнительного исследования норм права, необходимо указать реквизиты акта, выделить необходимые сведения и представить информацию в структурированном виде (в частности, в виде таблицы). На основе проведенного исследования следует сделать вывод, если возможно – предложить меры по совершенствованию действующего национального законодательства, необходимости использования правовой рецепции.

*Фабула:*

Проведите сравнительный анализ нормальной продолжительности рабочего времени и сверхурочной работы по ТК РФ и законодательству КНР

*Примерный образец ответа:*

№ п/п	Российская Федерация	КНР
1.	Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ).	Трудовое законодательство КНР В соответствии со II поправкой, внесенной на 7-й сессии Постоянного комитета ВСНП 13-го созыва "Решение о внесении изменений в Трудовой кодекс КНР и другие семь законов" от 29 декабря 2018 г.  Ст. 36 Государство реализует систему рабочего времени, при которой продолжительность рабочего дня работника не превышает 8 часов, а средняя продолжительность рабочей недели не превышает 44 часов.
2.	Ч.5 ст. 99 ТК РФ Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.  Например, ч. 2 ст. 252 ТК РФ при введении специальных мер в сфере	Статья 41. В связи с необходимостью производственной деятельности работодатель по согласованию с профсоюзом и работником может продлить рабочее время, как правило, не более чем на 1 час в день; если по особым причинам необходимо продлить рабочее время". Продление рабочего времени не должно превышать 3 часов в день, но не должно превышать 36 часов в месяц в

	<p>экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.</p>	<p>условиях, гарантирующих здоровье работника.</p> <p>Ст.42. Продление рабочего времени не подлежит ограничению, предусмотренному ст.41 настоящего Закона, в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стихийные бедствия, аварии или иные причины, угрожающие жизни здоровью и имущественной безопасности работников и требующие принятия срочных мер;</li> <li>- если производственные оборудования, транспортные коммуникации и общественные объекты выходят из строя, что влияет на производство и общественные интересы, необходимо своевременно ремонтировать их;</li> <li>- иные обстоятельства, предусмотренные законами, административными постановлениями.</li> </ul>
--	---	---

Вывод: Разумным представляется закрепление в законодательстве КНР не только нормальной продолжительности рабочего времени в неделю, но и в день. Продолжительность работы в день не должна превышать 8 часов. Представляется, что в отношении этой нормы возможна правовая рецепция. Поскольку, учитывая наш исторический опыт (ранее в КЗоТ РСФСР была аналогичная норма), закрепление данной нормы позволит установить не только предел работы в неделю, но и в день, которая будет рассматриваться в качестве эталона и по отношению к которой будут применяться исключения. Однако следует отметить, что как норма рабочего времени в неделю, так и предельно допустимые возможности привлечения к сверхурочной работе в КНР значительно превышают нормы, установленные в России, в связи с чем наше законодательство в данном разделе выглядит в большей степени социально ориентированным и учитывающим физиологические особенности организма работника. Вместе с тем, положения ч. 2 ст. 252 ТК РФ при сравнении с законодательством КНР, вообще не устанавливают пределов максимально допустимой продолжительности работы, что может привести к злоупотреблениям и ущемлению прав работников. Представляется разумным в ч. ст. 252 ТК РФ закрепить предельно допустимые нормативы, при этом в силу обозначенных в статье обстоятельств, они могут превышать нормативы, закрепленные в ст. 99 ТК РФ.

## II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

### *Теоретические вопросы*

#### *Рекомендации по подготовке ответа на теоретические вопросы:*

При подготовке к ответам на теоретические вопросы в рамках промежуточной аттестации следует подробно изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, а также основополагающие международные правовые акты. Для более глубокого освоения теоретического вопроса рекомендуется также изучить научные статьи, монографии, акты высших судебных органов, практику ЕСПЧ, акты аутентичного толкования. При этом в ходе ответа на теоретический вопрос обязательным является указание источника информации, в случае существования разных точек зрения на раскрываемый вопрос следует сформировать и обосновать собственную позицию по нему. При этом необходимость изучения дополнительных источников зависит от содержания самого вопроса. Например, теоретические вопросы, касающиеся понятия и

видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, в большей степени ориентированы на изучение таких источников, как учебная литература, научные статьи, монографии. Вместе с тем вопросы, касающиеся системы органов отдельных видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, преимущественно ориентированы на изучение конкретных международных правовых актов.

Подготовка к теоретическим вопросам осуществляется согласно перечню, приведенному в рабочей программе дисциплины. В ходе проведения промежуточной аттестации в течение времени, отведенного для подготовки на ответ, рекомендуется кратко изложить свой ответ на теоретический вопрос в письменной форме, однако устное изложение его содержания должно быть максимально подробным.

## **Функции сравнительного трудового права**

*Примерный образец ответа.*

Методологическая функция сравнительного трудового права заключается в выработке методологии, необходимой для проведения сравнительно-правовых исследований в сфере труда. Основу методологии сравнительно-правовых исследований составляет единство методологических принципов: 1) принцип сравнимости рассматриваемых правовых явлений и институтов; 2) принцип всестороннего учета исторических, национальных, экономических и социально-политических условий; 3) принцип функционального сравнения, т. е. сравнению подлежат не только законы, подзаконные акты, но и судебная практика, коллективные договоры, обычаи и практика применения законодательства, так называемое - «живое право».

Образовательная функция сравнительного трудового права предполагает проведение историко-сравнительного анализа развития отрасли в ретроспективе и перспективе, где особое место отводится современным тенденциям развития отрасли, сопоставляется развитие российского законодательства с мировыми тенденциями, выявляется, в какой степени российское трудовое право синхронизировано с этими тенденциями, опережает ли мировое развитие, отстает либо движется в противоположном направлении. Проведение сравнительно-правового анализа российского трудового законодательства осуществляется как с соответствующими международными стандартами, так и в аспекте опыта зарубежных стран.

Функция обеспечения правовой рецепции зарубежного и международного юридического опыта. Сравнительное правоведение дает возможность установить, каким образом решается одна и та же правовая проблема в разных странах, позволяет учитывать как позитивный опыт, который может быть позаимствован, так и негативный, который следует учитывать и не допускать в своей юридической практике.

Интеграционная функция сравнительного трудового права. Международно-правовые стандарты труда, которые содержатся в международно-правовых договорах, актах, например, ООН, МОТ, Совета Европы, составляют императивную основу международной гармонизации и унификации. На основе сравнительно-правового анализа национальных правовых систем проводится согласование научно-правовых концепций, политических программ сближения (гармонизации) национального законодательства о труде. Например, Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ в 2007 г. была принята Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах содружества, которая охватывает вопросы координации деятельности государств в сферах занятости населения, охраны труда, совершенствования системы социального страхования и здравоохранения и др. Одним из инструментов гармонизации и унификации законодательства выступает разработанное на основе сравнительного правоведения международное модельное законодательство о занятости, социальном партнерстве и др., практикуемое, например, в рамках СНГ.

Гносеологическая функция сравнительного трудового права обеспечивает прогнозирование будущего развития трудового права как отдельных стран, так и международного трудового права.

*Практические задания*

### *Рекомендации по выполнению практических заданий:*

В рамках промежуточной аттестации осуществляется выполнение задания в виде решения ситуационных задач. В первую очередь следует начинать с определения главной проблемы, которая должна быть решена в ходе выполнения данного задания. Далее следует определить обстоятельства, подлежащие установлению для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Следует обратить внимание, что количество вопросов должно быть больше трех. При этом в решении ситуационных задач должны быть обязательно сделано следующее:

- выявить предмет трудового спора (причину возникших разногласий);
- квалифицировать поведение субъектов трудового права в качестве правомерного или противоправного, выявить все нарушения, допущенные ими;
- определить круг нормативных правовых актов, подлежащих применению;
- определить соответствие норм национального законодательства международным правовым актам;
- при решении ситуационной задачи с иностранным элементом необходимо определить, закон какой страны подлежит применению в данном случае;
- оценить эффективность норм зарубежного законодательства по рассматриваемому вопросу;
- выявить возможность и необходимость правовой рецепции.

Затем необходимо изучить соответствующие международные нормативные акты, акты аутентичного толкования и судебную практику (Европейского суда по защите прав человека), относящиеся к задаче (при ее наличии), правовые позиции Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ и дать их толкование применительно к данной задаче.

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. При необходимости следует использовать судебную практику и акты аутентичного толкования. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.). Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Оно должно быть развернутым, аргументированным и сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов. Это позволяет продемонстрировать умение анализировать, обобщать, оценивать информацию и делать выводы.

Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты. В необходимых случаях (это касается спорных положений национального законодательства и положений международных правовых актов, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить путем правовой рецепции. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы. Это позволяет продемонстрировать умение определять и ставить задачи, систематизировать, анализировать и сравнивать, давать оценку и делать выводы, позволяющие защищать нарушенные права.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев студентам можно самим ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

*Фабула:*

Первичная профсоюзная организация учителей школы № 3 города Энска решила предложить директору школы заключить коллективный договор, предусмотрев в нем условия труда учителей при выполнении работы в удаленном (дистанционном) формате. Директор ответил отказом, указав, что он знает только профсоюз работников школы и только с ним будет вести переговоры. Профсоюза учителей по действующему законодательству существовать не может.

*Дайте правовую оценку действиям Директора. Соответствуют ли они нормам национального и международного права?*

*Примерный образец ответа:*

Ведению коллективных переговоров в Трудовом кодексе РФ посвящена глава (ст. 36 – ст. 39). Право на ведение коллективных переговоров устанавливается ст.36 ТК РФ. Участвовать в коллективных переговорах вправе представители работников и работодателей в целях подготовки, заключения или изменения коллективного договора.

Порядок ведения коллективных переговоров регламентируется ст. 37 – 38 ТК РФ.

На основании того, что коллективные переговоры являются формой социального партнерства, уровни социального партнерства, указанные в ст.26 ТК РФ, также являются уровнями ведения коллективных переговоров. Ст.26 ТК РФ предусматривает следующие уровни: федеральный; межрегиональный; региональный; отраслевой; территориальный и локальный. Уровень отдельной профессии не предусмотрен.

Вместе с тем, право на коллективные переговоры, являясь частью права на объединение, регулируется множеством международных актов, как универсальных, так и региональных.

К числу универсальных актов, подлежащих применению при регулировании права на коллективные переговоры, относятся: Всеобщая декларация прав человека 1948 г., которая в ст. 4 закрепляет на право каждого на вступление в профсоюзы для защиты своих интересов; Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., где также закреплено право на создание профсоюзов, а в ст. 22 указано, что запрещаются какие-либо ограничения указанного права; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. в ст.8 устанавливает право каждого на создание профессиональных союзов для защиты своих экономических и социальных интересов, а также на вступление в них по своему выбору.

В региональных международных актах право на коллективные переговоры устанавливается Европейской социальной хартией 1996 г. – в ст. 6 признается право работников и работодателей на коллективные действия в случаях несовпадения интересов, а также указывается круг обязанностей государств для обеспечения реализации права.

Свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров является одним из пяти основополагающих прав, которые должны соблюдать государства – члены Международной организации труда, в соответствии с Декларацией МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Это означает, что право на коллективные переговоры должно соблюдаться государствами и без ратификации отдельных Конвенций, регулирующих его.

Существуют две основные Конвенции МОТ, которые раскрывают содержание права на ведение коллективных переговоров: Конвенция № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» 1948 г. устанавливает право работников и работодателей на создание и вступление в профсоюзы, запрет роспуска и временного запрещения; Конвенция № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г. провозглашает независимость объединений работников и работодателей, а также независимость профсоюзных организаций от вмешательства со стороны работодателей. Запрещается контролировать профсоюзную организацию со стороны работодателя, так как это влияет на эффективность профсоюза.

В развитие положений Конвенции № 98 была принята одноименная Резолюция МОТ № 163. В ней указывается на принятие государствами мер, направленных на возможность проведения коллективных переговоров на любом уровне, включая уровень учреждения, предприятия, отрасли

деятельности, отрасли или регионального и национального уровня. Уровни должны координировать между собой.

Кроме того, на базе МОТ действует Комитет по свободе объединения, который рассматривает жалобы на государства, нарушающие право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров. В Комитет обратился российский профессиональный союз моряков с жалобой на Правительство РФ в связи с тем, что законодательство РФ не предусматривает в качестве уровня ведения коллективных переговоров такой уровень, как профессиональный. Комитет в своей рекомендации порекомендовал устранить указанный пробел в российском законодательстве. Однако на данный момент, уровнем ведения коллективных переговоров признается только отраслевой.

В данном случае можно говорить о неполном соответствии норм Трудового кодекса РФ Конвенции МОТ № 98 и Рекомендации МОТ № 163. Рекомендация указывает на возможность проведения переговоров на любом уровне, в то время как профессионального уровня коллективных переговоров в Трудовом кодексе РФ не содержится.

Отрасль - это отдельная сфера экономической деятельности, производства. К примеру, нефтяная отрасль, газовая отрасль, атомная отрасль, сельское хозяйство, легкая промышленность и т.д. Сфера образования — это тоже отдельный вид деятельности. Следует отметить, что в сфере образования работают не только педагогические работники, однако права и законные интересы педагогических работников существенно отличаются от прав иных лиц, работающих в сфере образования. Полагаю, что отсутствие возможности объединения по профессии ограничивает интересы работников, а также негативно сказывается на эффективности развития социального партнерства в нашей стране.

### **ЧАСТЬ 3. (не публикуется)**