

Анащенко Илья Кириллович

магистрант

Юридический институт

ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный

университет им. И. Канта»

г. Калининград, Калининградская область

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОСНОВНЫХ НАЧАЛ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация: в статье рассмотрены принципы свободы труда, обеспечение справедливых условий труда, как условия развитие личности и ее потенциалов. Отмечено, что трудовое законодательство регулируется Конституцией, Трудовым Кодексом РФ, нормативными актами органов исполнительной, местной власти, указами Президента, коллективными договорами.

Ключевые слова: дискриминация труда, трудовой договор.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) был введен в действие 30 декабря 2001 года. К целям трудового законодательства относится установление госгарантий, создание благоприятных условий труда. К некоторым задачам трудового законодательства относится создание правовых условий для организации труда, трудоустройство, социальное партнерство, госконтроль, разрешение трудовых споров, обязательному социальному страхованию (ст. 1 ТК РФ).

В трудовом праве различают принципы, на которых построено трудовое законодательство. К принципам следует отнести: свобода труда, запрещение дисквалификации труда, обеспечение справедливых условий труда, равенство прав работников предприятий, возможность создания правсоюзов, возможность участия в управлении организацией, соблюдение условий трудового договора (ст. 2 ТК РФ).

Трудовое законодательство регулируется Конституцией, Трудовым Кодексом РФ, нормативными актами органов исполнительной, местной власти, указами Президента, коллективными договорами (ст. 5 ТК РФ).

Развитие личности и его потенциалов находится в прямой зависимости от наличия или отсутствия дискриминации труда. Преодоление дискриминации дает возможности человеку свободно развиваться и получать заслуженное вознаграждение. При существовании дискриминации создается несправедливое преимущество одних работников перед другими, хотя они имеют равные возможности для труда и знания [4]. В статье 3 ТК РФ установлено, что каждый имеет равные права на реализацию своих трудовых потенциалов. Положения этой статьи устанавливают невозможность ограничения по полу, расе, возрасту и другим характеристикам (ст. 3 ТК РФ). Согласно статье 64 ТК РФ указано, что работодатель обязан сообщить причину отказа соискателю в течение 7 дней с даты подачи соответствующего письменного заявления [2]. Как ясно следует из судебной практики Московского областного суда, непредставление письменного отказа соискателю не означает так же то, что этот отказ был неправомерен [3].

Запрещается применение принудительного труда. По мнению Л.Ю. Бугрова, развитие свободы в труде является социально-экономической закономерностью [5]. По мнению Р.З. Лившица, свобода труда выражается в опосредованном виде в свободе договора. Для работника свобода проявляется в выборе трудовой функции, рабочего места [6]. Развитие принципа свободы в труде вырезается в установлении принципа, который запрещает принудительный труд. Запрет на принудительный труд установлен и подтверждается конвенциями Международной организации труда «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. №29 и «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. Под принудительным трудом понимается выполнение указаний руководителя по выполнению работы под возможностью применения какого-либо наказания (ст. 4 ТК РФ). Согласно судебной практике Кассационного определения Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры при невыплате приостановлении работы, работник имеет право не выходить на работу и претендует на выплату заработной платы. В ст. 142 ТК РФ указано, что при приостановлении работы, работником не обязывает его появляться на своем рабочем месте. В случае если оплата труда не происходит, то можно рассматривать со стороны работодателя применение принудительного труда [7]. Также Апелляционное определение Ростовского областного суда рассматривает вопрос о невыплате заработной платы. В силу ст. 4

ТК РФ при нарушении сроков выплаты заработной платы, судам следует рассматривать действия работодателя, как принуждение к труду [8].

Реализация конституционного права на труд осуществляется путем заключения трудового договора. По мнению В.И. Миронова, трудовой договор занимает ведущее положение в вариантах реализации своими способностями к труду гражданами [9]. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова рассматривают трудовой договор, как соглашение о качестве труда работником; как факт, который устанавливает права и обязанности в отношении работника и работодателя; как комплексный институт трудового права, который регулирует трудовые отношения по устройству на работу, изменению трудового договора, увольнению и. т. д. Регулирование трудовых отношений обычно осуществляется путем заключения трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ). Как указано в Определении Верховного суда истец требовала компенсации в связи с прекращением своих трудовых обязанностей. В отношении увольняемого работника не применяются гарантии и компенсации, если он был уволен по соглашению с работодателем [10]. Согласно Определению Верховного Суда РФ, работник и работодатель могут урегулировать свои трудовые отношения посредством заключения соглашений [11].

Таким образом, в статье были рассмотрены актуальные вопросы основных начал трудового законодательства: вопросы принудительного труда, трудовых договоров и соглашений, дискриминации труда. В ходе исследования проведен анализ судебной практики по рассмотренным вопросам. Трудовое право регулирует важный общественный институт, который позволяет гражданам получать возможность достойно жить. Своевременная защита трудовых прав граждан позволяет обеспечить возможность работодателя достигать развития организации, а работника реализовывать свой потенциал.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, от 30.12.2001 (с последующими изменениями и дополнениями). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

2. Кому работодатель обязан сообщить причину отказа в приеме на работу
Гарант.Ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.garant.ru/consult/work_law/666442/#ixzz4SGFbb8z9 // garant.ru. (дата обращения: 8.12.2016).

3. Апелляционное определение Московского областного суда от 24.07.2012 №33–14605, определение Забайкальского краевого суда от 25.06.2013 №33–2157–2013.

4. Биято Е.В. Дискриминация в сфере трудовых отношений // Science Time. – 2015. – №4 (16) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/diskriminatsiya-v-sfere-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения: 08.12.2016).

5. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.

6. Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М., 1982. – 232 с.

7. Кассационное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13.07.2010 по делу №33–2898/2010.

8. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 02.06.2016 по делу №33–9047/2016.

9. Миронов В.И. Трудовое право России. – СПб.: Питер, 2009. – С. 308.

10. Определение Верховного Суда РФ от 10.08.2015 №36-КГ15–5.

11. Определение Верховного Суда РФ от 06.12.2013 №5-КГ13–125.