Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Защита от дискриминации в трудовых отношениях

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Солдаткин, Денис Владимирович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

148

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Солдаткин, Денис Владимирович

ф Введение.

Глава 1. Нормы международного и российского трудового права о защите от дискриминации.

§ 1.1.Понятие дискриминации в международном и российском трудовом праве.

§ 1.2. Виды и формы дискриминации работников.

§ 1.3. Соотношение дискриминации и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений.

Глава 2. Правовые средства защиты от дискриминации в трудовых отношениях.

§ 2.1. Понятие и формы юридической защиты прав работника.

§ 2.2. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о запрещении дискриминации в трудовых отношениях.

§2.3. Ответственность за дискриминацию в трудовых отношениях.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Защита от дискриминации в трудовых отношениях"

Актуальность темы исследования. Конституция РФ (ст. 19) 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.

На протяжении последних лет в условиях рыночных отношений в России проблемы защиты прав работника, в том числе от дискриминации, решаются весьма сложно. Известные экономические трудности усугубились резким переходом к рыночному хозяйствованию. Снизилась регулирующая роль государства в экономике в целом и в осуществлении реформ. Существенно ослабла защита трудовых прав работников.

Конституция РФ (ст.2) провозглашает права и свободы человека и гражданина высшей ценностью. Соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства.

Принцип равенства и запрещения дискриминации получил легальное закрепление в ст.2 ТК РФ, а также в ряде других его статей (см. ст.ст. 3,64, 132).

Однако дискриминация в трудовых отношениях все же имеет место, что является свидетельством недостаточной эффективности существующих правовых норм. В связи с этим остро встает вопрос о необходимости активизации правозащитной деятельности государства, совершенствования законодательства и правоприменения.

Российской судебной практике известны случаи признания отдельных норм трудового законодательства дискриминацией. Назрела насущная потребность не только устранения дискриминационных норм законодательства из правовой системы, но также практики дискриминации в отношениях между работником и работодателем.

Проблемы дискриминации и защиты от ее проявлений находится в поле зрения правовой науки. В работах по общей теории права1 и трудовому праву1 разрабатываются подходы к их решению. Проведенные исследования в основном носят фрагментарный характер, не исчерпывают всех теоретических и практических аспектов дискриминации, не дают целостного представления о дискриминации в трудовых отношениях и способах защиты работника от нее. Широта и многоаспектность этих проблем, изменения в трудовом законодательстве и практике трудовых отношений требуют выработки новых юридических подходов с целыо усиления защиты работника от дискриминации.

Проведенная в настоящем диссертационном исследовании комплексная научная разработка проблем дискриминации направлена на изучение и оценку возможностей трудового законодательства России в защите работника от дискриминации.

Недостаточная научная разработка проблем защиты от дискриминации в трудовых отношениях и настоятельная потребность в ее усилении предопределили актуальность данного диссертационного исследования.

Предметом настоящего исследовании являются принципы правового равенства и запрещения дискриминации, формы проявления дискриминации в трудовых отношениях, правовые средства защиты от нее.

Цели и задачи исследования. Целыо исследования является комплексное изучение проблем защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений. Для достижения этой цели в ходе исследования поставлены следующие задачи:

1 См. например: Комкона Г.И. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина в России: понятие, содержание, механизм защиты. Дис.канд.1орид.наук. Саратов, 2002; Федорова В.Г. Принцип правового равенства и юридическая ответственность. Дне.канд. юрид. наук. Волгоград, 2003; Чернов K.A. Принцип равенства какобщеправовой принцип российского права. Дне.канд. юрид. наук. Самара, 2003 и др. раскрыть юридическое содержание понятия дискриминации; выявить виды и формы дискриминации, дать их классификацию; исследовать соотношение дискриминации и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений; определить формы защиты от дискриминации в трудовых отношениях; разработать предложения по совершенствованию российского законодательства в части защиты от дискриминации в трудовых отношениях.

Научно-теоретической базой исследования послужили труды ученых, внесших значительный вклад в развитие общей теории права (В.К. Бабаева, М.В. Баглая, М.И.Байтина, Н.С. Бондаря, Н.В. Витрука, В.Н. Карташова, В.Н. Кудрявцева, В.А. Лебедева, Е.А. Лукашевой, Н.И. Мату-зова, А.С. Мордовца, B.C. Нерсесянца, И.В. Ростовщикова, В.Г. Федоровой и др.), а также трудового права (А.А. Абрамовой, Н.Г. Александрова, М.И. Бару, Л.Я. Гинзбурга, С.Ю. Головиной, И.К. Дмитриевой, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, В.И. Никитинского, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, А.Е. Пашерстника, С.Л. Рабиновича-Захарина, Г.С. Скачковой, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Л.С. Таля и др.).

Нормативио-правовую базу исследования составляют посвященные запрещению дискриминации акты Организации Объединенных Наций, Европейского Союза, СНГ, ЕврАЗЕС, МОТ, российского законодательства. Использована правоприменительная практика Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда Российской Федерации, постановленияПленума Верховного Суда Российской Федерации, отдельные решения судов общей юрисдикции.

Научная новизна диссертационного исследования. Диссертация представляет собой одно из первых в современной науке трудового права России после принятия Трудового кодекса РФ комплексное, монографиче

1 См.: Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве. Дис. канд. юрид. наук. Владивосток. 2002; Митина II.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. Дис.канд.юрид.наук. М., 2006. ское, исследование проблем дискриминации в сфере трудовых отношений и защиты от нее работника.

Наиболее важные выводы и предложения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Предложено понятие дискриминации в его соотношении с категорией правового равенства.

По своему содержанию, дискриминация в трудовых отношениях представляет собой неправовое ограничение прав работника в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Критериями такого неправового ограничения прав работника являются отсутствие разумного оправдания ограничения права, а также отсутствие разумной соразмерности ограничения права преследуемым целям.

Под формой дискриминации понимается ее внешнее выражение: дискриминационные нормы законодательства и правонарушение. Квалифицирующим признаком дискриминации является мотив - негативное отношение к отдельным группам лиц в зависимости от пола, возраста, цвета кожи, политических или религиозных убеждений, социального положения и иных обстоятельств.

2. Статья 3 ТК РФ является конкретизацией принципа запрещения дискриминации, закрепленного в ст. 19 Конституции РФ и в ст.2 ТК РФ, и в равной мере распространяется на все права и свободы работника, предусмотренные трудовым законодательством. Статью 3 ТК РФ можно считать интегративной частью всех других статей ТК РФ и иных нормативных правовых актов, затрагивающих права работника. Включение аналогичной нормы в ст.ст. 64, 132 ТК РФ обусловлено особой важностью/решаемых в ^ них вопросов.

3. Дифференциация и дискриминация в правовом регулировании трудовых отношений имеют сходство по форме, поскольку представляют собой специальные нормы, устанавливающие различия в правовом регулировании трудовых отношений. Имеется и внешнее сходство некоторых оснований дискриминации и дифференциации. Различие в том, что дифференциация направлена на учет особенностей условий труда и личности работника с целью достижения равенства возможностей, а дискриминация ущемляет права работника, влечет нарушение равенства возможностей.

Нарушение пределов дифференциации (или установление необоснованных различий) влечет трансформацию дифференциации в дискриминацию, поскольку дифференциация утрачивает свою сущность.

Дифференциация, следовательно, требует установления необходимых пределов. Должны быть определены органы, устанавливающие дифференцированные нормы, круг вопросов, подлежащих дифференцированному регулированию. Причем сделано это должно быть в ТК РФ как основном нормативном правовом акте, посвященным правовому регулированию трудовых отношений.

Отсутствие четких положений на этот счет в ТК РФ отражается на всем трудовом законодательстве, которое не может в данном случае обеспечить соблюдение принципа запрещения дискриминации.

4. Выделены формы юридической защиты: юрисдикционная и не-юрисдикционная. Юрисдикционная форма представляет собой деятельность компетентных государственных органов и общественных организаций по защите субъективных прав и охраняемых законом интересов работника. Неюрисдикционная форма представляет собой применение мер защитыуправомоченным лицом самостоятельно, без обращения к какому либо органу. Формы защиты трудовых прав работника можно также классифицировать на судебную, административную, (профсоюзную) общественную и самозащиту.

Способы защиты от дискриминации в трудовых отношениях в принципе не отличаются от тех способов, которые предусмотрены законодательством для защиты от любых правонарушений. Это обусловлено тем, что наличие дискриминации определяют дискриминационные мотивы в составе правонарушения.

5. Дискриминация в трудовых отношениях связана с хозяйской властью работодателя. Поддерживается мнение J1.C. Таля, который применительно к хозяйской власти работодателя отмечал, что «Судам необходимо исходить из того положения, что вверенная ему власть, подобно власти законодательной и административной, дана ему не ради расширения его личной правовой сферы, а ради успешного выполнения необходимых и целесообразных, с общественной точки зрения, функций предприятия»1. Злоупотребление работодателем своими полномочиями по дискриминационным мотивам является правонарушением.

Дискриминация может быть гражданско-правовым деликтом, трудо-правовым проступком, административным правонарушением и преступлением.

Составы правонарушений можно классифицировать по мотиву дискриминации на следующие группы: а) когда мотив является обязательным признаком субъективной стороны, б) когда мотив является факультативным признаком субъективной стороны. Первая группа является непосредственно антидискриминационной по своему характеру, вторая - служит инструментом борьбы против дискриминации при условии возможности наличия в субъективной стороне правонарушения дискриминационного мотива.

6. Предлагается внести изменения в ТК РФ, уточнив ч.2 ст.З с учетом ст.2 Конвенции МОТ №111 и ст. 19 Конституции РФ, а также включить в его особенную часть нормы, решающие вопросы дифференциации право

1 Таль Л.С. Юридическая природа организации или внутреннего порядка организации. Отдельный оттиск из журнала «Юридический вестник». М., 1915. С.29. вого регулирования труда отдельных категорий работников, определения ее оснований; включить в КоАП РФ специальный состав правонарушения, посвященный административной ответственности за дискриминацию в трудовых отношениях; внести изменения в ст.145 УК РФ, распространив запрет дискриминации на всех работников.

Статью 136 УК РФ предлагается исключить, поскольку в ней фиксируется не преступление, как должно быть, а конституционный принцип запрещения дискриминации.

Теоретическое и практическое значение исследования. Теоретическое значение диссертации состоит в том, что в ней комплексно проанализированы проблемы дискриминации в сфере трудовых отношений и защиты работника от дискриминации. Предложен ряд научных дефиниций, дополняющих теорию трудового права.

Сформулированные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения, могут быть использованы в процессе совершенствования законодательства, в правоприменительной деятельности, в научных исследованиях, при чтении лекций по трудовому праву и спецкурсов, проведении практических занятий.

Апробация результатов исследования. Диссертационное исследование подготовлено на кафедре трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений, где проведено ее обсуждение и рецензирование.

Основные положения диссертации опубликованы в научных статьях по итогам Международной межвузовской конференции «Традиции и новации в системе современного российского права» (Москва 1-2 апреля 2005 г.), а также в журнале Академии труда и социальных отношений «Соискатель» 2005 г. №2.

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования, состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы и нормативных правовых актов по рассматриваемой теме.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Солдаткин, Денис Владимирович

Заключение

Подводя итог проведенному исследованию, основанному на анализе международных нормативных актов, нормативных правовых актов Российской Федерации и судебной практики относительно защиты от дискриминации в трудовых отношениях можно сделать следующие теоретические выводы и предложения по совершенствованию законодательства и судебной практики.

1. В современном обществе признано недопустимым ограничение прав человека в зависимости от его пола, расы, религиозных убеждений, политических воззрений и иных подобных обстоятельств.

Проблема дискриминации тесно связана с понятиями правового и юридического равенства. На наш взгляд, указанные категории имеют общие черты, поскольку предполагают равенство прав и свобод человека (равноправие), но не совпадают полностью. Юридическое равенство представляет собой формальное равенство прав и свобод человека. Правовое равенство презюмирует не только формальное равенство прав и свобод, но и реальное обеспечение равноправия.

Принцип запрещения дискриминации получил свое выражение во многих международных нормативных правовых актах, таких как Международный Билль о правах человека, Конвенции МОТ, Конвенции и Хартии Европейского сообщества, а также в национальном законодательстве.

Трудовой кодекс Российской Федерации как основной нормативный правовой акт в сфере трудовых отношений впервые закрепил запрет дискриминации как принцип российского трудового права. В соответствии со ст. 3 ТК РФ, каждый имеет равные возможности для реализации трудовых прав, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, никто не может получать какие-либо преимущества независимо от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Запрещение дискриминации является принципом, который является обеспечением принципа правового равенства. В трудовых отношениях принцип правового равенства выступает как принцип равенства прав и возможностей работников. Ввиду универсальности принципа запрещения дискриминации, широте охвата общественных отношений, сфера его действия обширна: он одновременно является и общеправовым (в международном и национальном праве), и отраслевым и внутриотраслевым в трудовом праве.

Применительно к категории дискриминации следует говорить о содержании и форме данного понятия. По своему содержанию, дискриминация в сфере труда представляет собой неправовое ограничение прав человека в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

Критериями такого неправового ограничения прав человека являются отсутствие разумного оправдания ограничения права, а также отсутствие разумной соразмерности ограничения права преследуемым целям. Дискриминация презюмирует обусловленность ограничения права такими обстоятельствами как пол, раса, национальность, язык, происхождение,имущественное и должностное положение, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям, а также других обстоятельствами.

Указанные критерии являются признаками дискриминации как общеправовой категории. Анализ международных нормативных правовых актов в сфере труда, Конституции РФ, Трудового кодекса РФ позволяет говорить об отраслевом понятии дискриминации. Согласно ст.З ТК РФ в понятие дискриминации не включаются различия, обусловленные деловыми качествами работника и особенностями различных видов работ, а также необходимостью защиты определенных групп населения.

Квалифицирующим признаком дискриминации, отличающим ее от иных правонарушений, является мотив - негативное отношение к отдельным группам лиц, в зависимости от пола, возраста, цвета кожи, политических или религиозных убеждений, социального положения и иных обстоятельств.

2. Деление дискриминации на виды является достаточно условным, однако позволяет лучше понять дискриминацию как явление и имеет большое значение в вопросе выбора методов борьбы.

Принято подразделять дискриминацию по признакам, по которым она проводится. Конвенция МОТ №111 перечисляет наиболее важные из них - раса, цвет кожи, пол, возраст, религия, политические убеждения, национальная принадлежность, социальное происхождение и другие признаки. Данные виды дискриминации не являются исчерпывающими.

По форме можно выделять прямую и косвенную дискриминацию. Прямой дискриминацией является явное установление неправовых ограничений законодательством, государственной политикой и практикой для отдельных категорий работников на основании их политических взглядов, семейного положения, социального положения, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Косвенная дискриминация имеет место, когда кажущиеся нейтральными нормативные правовые акты и практика имеют негативные последствия для несоразмерно большого числа представителей определенной группы, независимо от того, отвечают ли они требованиям данной работы или нет. Главным критерием косвенной дискриминации является связь между внешне нейтральным действием и дискриминационным фактическим результатом.

По форме проявления дискриминацию можно подразделить на легальную (de jure) и фактическую (de facto). Легальная дискриминация представляет собой дискриминационные нормы законодательства и изначально ставит работников в неравное положение. Фактической дискриминацией является правонарушением, характеризующееся по субъективной стороне дискриминационными мотивами. Легальную дискриминацию можно обозначить как нарушение равенства возможностей, а фактическую - как нарушение равенства обращения.

В зависимости от условий дискриминацию можно классифицировать на «статическую», являющуюся продуктом исторических условий, социальной атмосферы, экономического положения и географических условий, и «активную» (умышленную) дискриминацию, вызванную человеческой волей, политикой, явно имеющей целью установить, сохранить или усугубить дискриминацию. Все эти виды дискриминации тесно взаимосвязаны, так как преднамеренная политика никогда не проводится на пустом месте, она всегда является результатом экономических, социальных или политических факторов или же исторических условий.

По основаниям дискриминации можно выделить дискриминацию, осуществляемую по какому-либо одному основанию, а также множественную дискриминацию, осуществляемую по нескольким основаниям.

Вышеприведенные классификации не являются исчерпывающими: в зависимости от оснований классификации и преследуемых целей возможны также иные классификации.

3. Проблема дискриминации работников тесно связана с дифференциацией правового регулирования трудовых отношений. На наш взгляд, дифференциация и дискриминация в правовом регулировании имеют сходство по форме, но различие по содержанию. Сходство по форме заключается в следующем: во-первых, дифференциация и дискриминация в правовом регулировании труда представляют собой специальные нормы, устанавливающие различия в правовом регулировании трудовых отношений; во-вторых, некоторые основания дискриминации и дифференциации также имеют внешнее сходство. Различие между дифференциацией и дискриминацией заключается в содержании: если дифференциация - учет особенностей условий труда и личности работника с целью достижения равенства возможностей, то дискриминация - умаление прав работника, влекущее нарушение равенства возможностей.

Нарушение пределов дифференциации (или установление необоснованных различий) влечет трансформацию дифференциации в дискриминацию, поскольку дифференциация утрачивает свою сущность.

Отсутствие четких положений на этот счет в ТК РФ отражается на всем трудовом законодательстве, которое не может в данном случае обеспечить соблюдение принципа запрещения дискриминации.

4. Под формой защиты прав работника нами понимается порядок защиты субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов, а под способом - конкретное действие, направленное на восстановление субъективного права, устранение препятствий к его осуществлению или удовлетворение охраняемого законом интереса.

Традиционно выделяются две формы защиты субъективных прав: юрисдикционную и неюрисдикционную. Юрисдикционная форма представляет собой деятельность компетентных государственных органов и общественных организаций по защите субъективных прав и охраняемых законом интересов работника. Неюрисдикционной формой является применение мер защиты управомоченным лицом самостоятельно, без обращения к какому либо органу.

Формы защиты прав работника можно также подразделить на судебную, административную, профсоюзную (общественную) и самозащиту.

Среди способов защиты прав работника можно отметить такие как признание права; восстановление положения, существовавшего до нарушения права, и пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; признание недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления, локального нормативного акта; самозащита права; возмещение материального и морального вреда.

При сравнении способов защиты трудовых прав работников от дискриминации и от иных правонарушений можно сделать вывод об отсутствии каких либо особенностей. Это обусловлено тем, что наличие дискриминации определяют дискриминационные мотивы в составе правонарушения.

5. Дискриминация в сфере труда связана с хозяйской властью работодателя. Поддерживается мнение J1.C. Таля, который применительно к хозяйской власти работодателя отмечал, что «Судам необходимо исходить из того положения, что вверенная ему власть, подобно власти законодательной и административной, дана ему не ради расширения его личной правовой сферы, а ради успешного выполнения необходимых и целесообразных, с общественной точки зрения, функций предприятия»1. Злоупотребление работодателем своими полномочиями по дискриминационным мотивам является правонарушением как форма дискриминации.

Дискриминация может быть гражданско-правовым деликтом, трудо-правовым проступком, административным правонарушением и преступлением. Иными словами, необходимо определить какие правонарушения -формы дискриминации следует признать трудоправовым проступком, а какие преступлением или административным правонарушением.

Составы правонарушений можно классифицировать по мотиву дискриминации: 1) когда мотив является обязательным признаком субъективной стороны, 2) когда мотив является факультативным признаком субъективной стороны.

Первая группа является непосредственно антидискриминационной по своему характеру, а вторая - будет являться инструментом борьбы против дискриминации только при условии возможности присутствия в субъективной стороне правонарушения дискриминационного мотива.

6. Предлагается изложить ст.145 УК РФ в следующей редакции:

Дискриминация при приеме на работу или увольнении работника

1 Таль Л.С. Юридическая природа организации или внутреннего порядка организации. Отдельный оттиск из журнала "Юридический вестник". M., 1915. С.29.

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение работника, совершенные по мотивам дискриминации, то есть в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, повлекшие причинение существенного вреда работнику, наказывается лишением права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление лицом в иных случаях на срок пять лет и штрафом в размере до двухсот тысяч рублей либо лишением свободы на срок до двух лет».

Предлагается следующая редакция статьи КоАП РФ «Дискриминация в сфере труда»:

Злоупотребление работодателем своими полномочиями по мотивам дискриминации, то есть в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, наказывается наложением административного штрафа на должностное лицо работодателя или дисквалификацией должностного лица работодателя на три года.

Часть 1 данной статьи распространяется на отношения по трудоустройству у данного работодателя».

7. По нашему мнению, следует исключить абз.4 ч.З ст.391 ТК РФ: ведь дискриминация является правонарушением, характеризующееся только дискриминационными мотивами, поэтому нет никакого смысла данные дела рассматривать только непосредственно в судах. Невозможность досудебного рассмотрения указанной категории дел приведет к длительнымсудебным разбирательствам, что ухудшает положение работника.

8. Также в качестве рекомендации нами предлагается следующая редакция ч.2 ст.З ТК РФ: «Государство гарантирует равенство прав и свобод, равенство возможностей и обращения в сфере труда 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, не связанных с деловыми качествами работников».

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» необходимо изменить.

В абзац 2 пункта 10 данного документа, на наш взгляд, следует включить следующие слова:

Статья 3 ТК РФ является конкретизацией принципа запрещения дискриминации, закрепленного в ст. 19 Конституции РФ, ст.2 ТК РФ и в равной мере распространяется на все иные статьи Трудового кодекса РФ и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, касающихся прав работников.

Судам следует учитывать положения ст.З ТК РФ при рассмотрении любых споров, связанных с реализацией трудовых прав».

Абзац 3 п. 10 постановления относительно дискриминации необходимо изложить следующим образом:

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по дискриминационным мотивам, то есть не связанным с деловыми качествами работника, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2,3 ст.64 ТК РФ)».

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Солдаткин, Денис Владимирович, 2006 год

1. Всеобщая Декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т.1. М., 1996.

2. Директива 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г. «Об обеспечении выполнения принципа равенства людей независимо от расовой или этнической принадлежности» // Дискриминация вне закона: Сб. документов. / Отв ред. А.Я. Капустин. М., Юристъ. 2003.

3. Договор об учреждении Европейского Экономического Сообщества от 25 марта 1957 г. // Договоры, учреждающие европейские сообщества. М., 1994.

4. Европейская Конвенция «О защите прав человека и основных свобод» от 4 ноября 1950 г. //СЗ РФ. 18.05.1998. N 20. Ст. 2143

5. Европейская социальная хартия от 18 октября 1961 г. (пересмотрена 3 мая 1996 г.) // Консультант Плюс. Версия Проф.

6. Конвенция МОТ №97 о трудящихся мигрантах от 1 июля 1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

7. Конвенция МОТ №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

8. Конвенция MOT №103 об охране материнства от 28 июня 1952 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

9. Конвенция МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

10. Конвенция МОТ №117 об основных целях и нормах социальной политики от 22 июня 1962 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т.П. Женева. Международное бюро труда. 1991.

11. Конвенция МОТ №159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов от 20 июня 1983 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. II,- Женева: Международное бюро труда, 1991.

12. Конвенция MOT №45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода от 21 июля 1935 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 19191956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

13. Конвенция МОТ №48 о поддержке пенсионных прав трудящихся-мигрантов 22 июня 1935 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

14. Конвенция МОТ №79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах от 10 июля 1948 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 -1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

15. Конвенция МОТ №81 об инспекции труда в промышленности и торговле от 11 июля 1947 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

16. Конвенция МОТ №82 о социальной политике на территориях вне метрополий от 11 июля 1947 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т.Н. Женева. Международное бюро труда. 1991.

17. Конвенция МОТ №87 о свободе ассоциаций и защите права на орга-ф низацию от 9 июля 1948 г. // Конвенции и рекомендации, принятые

18. Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

19. Конвенция МОТ №87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию от 9 июля 1948 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

20. Конвенция МОТ №89 о ночном труде женщин в промышленности от Л 9 июля 1948 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

21. Конвенция МОТ №98 о применении принципов права на организацию # и ведение коллективных переговоров от 1 июля 1949 г. // Конвенции ирекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 -1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

22. Конвенция МОТ №98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров от 1 июля 1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

23. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г. // Международная защита прав исвобод человека. Сборник документов. М., 1990.

24. Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21 декабря 1965 г. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 1990.

25. Международный пакт о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т.1.-М., 1996.

26. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. // Международное публичное право.ф Сборник документов. Т. 1. М., 1996.

27. Рекомендацией МОТ №86 о трудящихся-мигрантах от 1 июля 1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

28. Рекомендация МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро тру- да, 1991.

29. Рекомендация MOT №162 о пожилых трудящихся от 23 июня 1980 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991.

30. Рекомендация МОТ №168 о профессиональной реабилитации и зэегя-тости инвалидов от 20 июня 1983 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. II.-Женева: Международное бюро труда, 1991.

31. Устав ООН // Международное публичное право. Сборник документов. Т.1.-М., 1996.

32. Нормативные правовые акты Российской Федерации

33. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. М., 2000.

34. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. М., 2005

35. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР // Ведомости ВС РСФСР. 1964. №24. Ст.407.

36. Кодекс Законов о труде РСФСР // Ведомости ВС РСФСР. 1971. №50. Ст. 1007.

37. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. М., 2004.

38. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. М., 2005.

39. Уголовный кодекс Российской Федерации М., 2004.

40. Федералышй конституционный закон от 23.10.1996 №1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 06.01.1997. №1.

41. Федеральный конституционный закон от 21.06.1994 № 1 -ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» // СЗ РФ. 25.07.1994. №13.

42. Федеральный конституционный закон РФ от 23.10.1996 №1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 06.01.1997. №1. Ст.1.

43. Федеральный конституционный закон РФ от 21.06.1994 № 1 -ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» // СЗ РФ. 25.07.1994. №13. Ст. 1447.

44. Федеральный закон от 25.07.2002 №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 29.07.2002. №30. Ст.3032

45. Федеральный закон от 24.11.95 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» // СЗ РФ. 27.11.1995. №48. Ст.4563.

46. Федеральный закон от 30.03.95 №38-Ф3 «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // СЗ РФ.03.04.1995. №14. Ст. 1212

47. Федеральный закон от 17.01.92 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. 20.11.1995. №47. Ст.4472.

48. Федеральный закон от 14 июля 2001 г. №134-Ф3 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» // СЗ РФ. 13.08.2001. №33 (часть 1). Ст.3436.

49. Федеральный закон от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 15.01.1996. №3. Ст. 148.

50. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. №314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // СЗ РФ. 15.03.2004. №11. Ст.945.

51. Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 г. №2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» //СЗ РФ. 20.12.1993. №51. Ст.4934

52. Постановление Главного санитарного врача РФ от 25.04.2005 №16 «О дополнительных мерах по противодействию распространению ВИЧ-инфекции в Российской Федерации». Документ опубликован не был

53. Положение о федеральной инспекции труда от 28 января 2000 г. // СЗ РФ. 07.02.2000. №6. Ст.760

54. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 08.04.2004. №72.

55. Монографии, учебники, книги

56. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 1961.

57. Ардашкин В.Д. Правоохранительный механизм: понятие научный инструментарий // Охранительный механизм в правовой системе социализма / Под ред. Н.В. Витрука. М., 1989.

58. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. Учебник. -М. 1998.

59. Бахрах Д.Н. Административное право России: Учебник для вузов. -М., 2001.

60. Большой энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия. 1991.

61. Бондарь Н.С. Власть и свобода на весах конституционного правосудия: защита прав человека Конституционным Судом Российской Федерации. М., 2005.

62. Васильев В.А. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников. Челябинск, 2000.

63. Витрук Н.В. Юридический механизм реализации прав личности // Реализация прав граждан в условиях развитого социализма. М., 1983.

64. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социа-листическм обществе. М., 1979

65. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. М. 1985

66. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 19

67. Дискриминация вне закона: Сб. документов. / Отв ред. А.Я. Капустин. М., 2003.

68. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004.

69. Договоры, учреждающие европейские сообщества. М., 1994.

70. Европейский судебный вестник. М. 2001.

71. Иванов А.П. Равенство и равноправие: теория и социальная сущность в конституционном статусе советских граждан. Калининград. 1986.

72. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

73. Изучение дискриминации в области образования. Доклад Шарля Д.Аммуна E/CH.4/Sub.2/163 1954.

74. Каминская П.Д. Очерки трудового права. М., 1927.

75. Карташов В.Н. Правозащитные системы: понятия, основные типы и принципы // Российская и европейская правозащитные системы. Соотношение и проблемы гармонизации. Сборник статей / Под. ред. В.М. Баранова. Нижний Новгород, 2003.21.24.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>