

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Заведующий кафедрой
доктор юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ЗАЩИТУ СВОЕГО
ДОСТОИНСТВА В ПЕРИОД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Лебедева Анастасия Владимировна

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент

Курсова Оксана Александровна

Рецензент
Ведущий юрисконсульт
центра правовой поддержки.
Представительство
Компании «Шлюмберже
Лоджелко, Инк.» в г. Тюмень

Безбородова Анастасия Андреевна

г. Тюмень
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ ЗАЩИТЫ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА В ПЕРИОД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	9
1.1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ПРАВОВОЙ ХАРАКТЕР ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА.....	9
1.2 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВА НА ЗАЩИТУ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА	15
ГЛАВА 2. ЗАЩИТА ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА.....	24
2.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО ИНСТИТУТА ЗАЩИТЫ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА.....	24
2.2. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ЗАЩИТУ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА.....	39
2.3. АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ДЕЛАМ О ЗАЩИТЕ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	79
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	83

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

ТК РФ	—	Трудовой кодекс Российской Федерации
ГК РФ	—	Гражданский кодекс Российской Федерации
ВС РФ	—	Верховный суд Российской Федерации
ФЗ	—	Федеральный закон
ЕСПЧ	—	Европейский суд по правам человека
МОТ	—	Международная организация труда
ООН	—	Организация объединённых наций
ВОЗ	—	Всемирная организация здравоохранения
Минтруд РФ	—	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
РФ	—	Российская Федерация
гл.	—	глава
ст.	—	статья
п.	—	пункт
ч.	—	часть

ВВЕДЕНИЕ

С провозглашением Российской Федерации правовым социальным государством директивой его развития стало обеспечение достойной жизни и свободного развития человека в обществе. На достижение этой цели направлено целое множество нормативных правовых актов: Гражданский Кодекс, Уголовный Кодекс, Кодекс об административных правонарушениях, Трудовой Кодекс и многие другие.

Более того, принимая во внимание изменения в Конституции Российской Федерации, а именно статью 75.1, которая гласит о том, что в Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда [1.1], вопрос защиты достоинства работников становится крайне актуальным.

Представляется очевидным тот факт, что одного лишь закрепления норм о недопустимости умаления достоинства человека и гражданина – недостаточно для достижения вышеназванной цели правового социального государства. Для того чтобы эти декларативные нормы не оставались лишь написанными на бумаге, а воплощались в жизнь, необходим действующий и отлаженный механизм их обеспечения и защиты. К сожалению, на данный момент в нашем государстве он только начинает развиваться и пока что еще не отличается действенностью и эффективностью.

Особенно остро проблема стоит в сфере трудовых отношений. В статье 2 Трудового кодекса РФ (далее по тексту- ТК РФ) среди принципов трудового права назван принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. При этом в тексте кодекса содержание этого принципа не раскрывается.

Достоинство работника это нравственная, этическая категория. Однако следует отметить, что до сих пор ни философы, ни юристы не пришли к единому пониманию достоинства личности.

В настоящее время в отечественной науке отсутствует комплексное исследование отношений, связанных с обеспечением права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Учёные либо рассматривают право на защиту достоинства в рамках гражданского права, либо затрагивают лишь узкие аспекты рассматриваемой темы. Так, например, Власов А.А. исследовал проблематику судебной защиты достоинства, а Б.И. Камлишина рассматривала сущность и причины возникновения моббинга в организациях.

В связи с этим, а также отсутствием единства мнений ученых относительно вопросов сущности и правового характера достоинства работника в трудовом праве, форм и способов его правовой защиты, всестороннее исследование принципа и субъективного права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности является актуальным.

Научная новизна исследования заключается в том, что настоящее исследование института защиты достоинства работников в Российской Федерации осуществлено в контексте действия принципа достойного труда. В ходе исследования выявлены актуальные проблемы в данной сфере и разработаны практические рекомендации по совершенствованию системы правового регулирования защиты достоинства работников в период трудовой деятельности.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере правового регулирования защиты достоинства работников.

Предметом исследования являются нормы действующего законодательства, которые составляют основу и содержание системы защиты

достоинства работников, российская и зарубежная научная литература, материалы правоприменительной практики.

Целью диссертационного исследования является тщательное и всестороннее изучение научных и практических знаний в сфере правового регулирования защиты достоинства работников, анализ и выявление теоретических и практических проблем реализации механизма защиты достоинства, а также определение и выработка путей их устранения и совершенствования на его основе научно-обоснованных рекомендаций.

С учётом поставленной цели, были сформулированы следующие задачи:

1. уяснить природу категории достоинства в сфере трудовых отношений на основе исследований отечественных и зарубежных учёных;
2. определить сущность и содержание института защиты достоинства работников;
3. выработать и обосновать понятие, специфические черты и свойства достоинства работников;
4. проанализировать законодательную базу в области защиты достоинства работников в России и зарубежных странах;
5. провести сравнительный анализ института защиты достоинства в России и зарубежных странах;
6. рассмотреть существующие на сегодняшний день механизмы защиты достоинства работников в РФ;
7. исследовать проблемы защиты достоинства работников на основании материалов правоприменительной практики;
8. изучить опыт зарубежных стран по защите достоинства работников;
9. сформулировать и разработать предложения по изменению действующего законодательства с целью решения обозначенных проблем.

В работе применялись общенаучные методы, в том числе сравнительноправовой, сравнительно-исторический, социологический и

логические методы, способствующие выявлению основных особенностей и закономерностей рассматриваемого явления. Исторический и диалектический методы были главенствующими в рамках анализа теоретико-правовых основ регулирования данного института, как в России, так и в зарубежных странах.

Кроме этого, важным составляющим в данном исследовании был и системный метод, который дал возможность исследовать институт защиты достоинства как единый комплекс элементов внутри системы, а также множественность связей между этими элементами.

Теоретическую основу диссертационного исследования составляют труды российских ученых в области общей теории права, трудового, гражданского права: Н.Г. Александров, С.С. Алексеев, А.Л. Анисимов, М.И. Бару, Л.Ю. Бугров, А.А. Власов, С.Ю. Головина, И.К. Дмитриева, Е.А. Ершова, А.Б. Жерукова, Б.И. Зеленко, Б.И. Камшилина, С.П. Константинов, М.В. Лушников, А.Ф. Лушникова, А.И. Нуртдинова, А.М. Эрделевский и другие.

Нормативно-правовой основой исследования послужили нормы действующего законодательства: Конституция РФ, международные акты, федеральные законы и другие нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения, возникающие в сфере защиты достоинства работников.

Эмпирическую основу исследования составляет судебная практика российских и зарубежных судов по делам о защите достоинства работников, включая Постановления Верховного Суда РФ.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что обоснованные в ней выводы и предложения развивают и дополняют ряд положений науки трудового права, развивают теоретические основы института защиты достоинства работника в период трудовой деятельности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в ней положения, практические рекомендации могут быть в дальнейшем использованы при разработке целенаправленных и конкретных

мер, направленных на повышение эффективности защиты достоинства работника в период трудовой деятельности.

Выпускная квалификационная работа магистра состоит из введения, двух глав, которые включают в себя пять параграфов, заключения, списка использованных источников, содержание которых определяется целью, задачами и логикой исследования.