

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА

Научная статья  
УДК 342.734  
DOI 10.18101/2658-4409-2024-2-50-56

### КОНСТИТУЦИОННЫЙ ДЕЛИКТ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ТРУДОВОГО ПРАВА

© Мурзина Елена Александровна  
кандидат юридических наук, доцент,  
Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова  
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6  
elena.murzina.57@mail.ru

**Аннотация.** В статье проведен анализ существующих точек зрения различных ученых о понятии и сущности конституционного деликта (конституционного правонарушения). На основании этого анализа автор попытался выявить взаимосвязь конституционного деликта с сущностью нарушений таких принципов трудового права Российской Федерации, как запрет дискриминации и принудительного труда, основанных на закрепленных в Конституции Российской Федерации основных принципах трудового права. С учетом конституционных положений автор приходит к мнению, что нарушение названных основных принципов также может быть отнесено к категории конституционного деликта. Автор также отмечает, что закрепление на законодательном уровне вышеназванных принципов не означает полную защиту трудовых прав работников, поскольку отсутствует детализация процедуры применения конкретных норм трудового законодательства, закрепляющих запрет дискриминации и принудительного труда. Сделан вывод о необходимости совершенствования трудового законодательства в этой сфере.

**Ключевые слова:** конституционный деликт; трудовое право; трудовое законодательство; дискриминация; принудительный труд.

#### Для цитирования

Мурзина Е. А. Конституционный деликт через призму трудового права // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2024. Вып. 2. С. 50–56.

Вопросам понятия и сущности конституционного деликта (конституционного правонарушения) и конституционной ответственности уделяется достаточно много внимания, учитывая значимость Конституции Российской Федерации как Основного закона нашего государства. Определение понятия «конституционный деликт» имеет существенное значение для исследования взаимосвязи и взаимодействия конституционного правонарушения с понятиями правонарушения, закрепляемыми в других отраслях права, в частности в трудовом праве.

Поэтому важны существующие точки зрения по определению понятия «конституционный деликт». Так, высказано мнение о том, что конституционный деликт выражается в несоответствии должному поведению, охватывает любое деяние

(действие или бездействие), которое не соответствует установленной конституционной модели или иным образом противоречит базовым положениям и смыслу Основного закона страны [6].

Существует и более широкий взгляд на содержание понятия «конституционный деликт». В соответствии с ним такой деликт представляет собой деяние (действие или бездействие) субъекта конституционных отношений, которое входит в противоречие с конституционно-правовыми нормами и влечет за собой применение мер конституционно-правовой ответственности. В этом случае квалифицирующими признаками конституционного деликта являются неблагоприятные последствия, которые он влечет для прав и законных интересов других лиц, либо нарушение им конституционных обязанностей соответствующего субъекта [2].

Следует отметить и то, что конституционный деликт может входить в противоречие не только с «буквой» (конституционным текстом), но и с «духом» (смыслом и основополагающими принципами) Основного закона [4].

Высказана и точка зрения о том, конституционный деликт может нарушать как положения собственно Конституции, так и требования федеральных конституционных и федеральных законов [1].

По мнению автора, объединяет указанные позиции то, что субъект конституционного деликта всегда является участником конституционных правоотношений. Также расширяет представление о таком деликте и то, что он может касаться нарушения не только самой Конституции, но и иных конституционно-правовых актов (федеральных конституционных законов, конституционных актов регионального уровня и т. п.).

Выявляя взаимосвязь конституционного правонарушения (конституционного деликта) с правонарушениями (деликтами), имеющими закрепление в трудовом праве, следует сказать, что закрепленные на конституционном уровне принципы трудового права воспроизведены в более развернутом виде в Трудовом кодексе Российской Федерации<sup>1</sup>. Правонарушение в сфере трудового права также является деликтом (деянием или бездействием), к которому относятся нарушения основополагающих положений трудового права, которые закреплены как в Конституции РФ, так и в Трудовом кодексе РФ и влекут за собой нарушение прав и свобод работников.

Особое значение для регулирования трудовых отношений имеет статья 37 Конституции РФ. В ней были конституционализированы положения, имеющие принципиальный характер для трудового законодательства. Можно сделать вывод, что деяния, нарушающие эти конституционные принципы, являются конституционным деликтом.

В трудовом праве в качестве конституционных деликтов могут рассматриваться нарушения конституционных требований о запрете дискриминации в сфере труда и принудительного труда. Однако в сфере трудового права эти конституционные правонарушения совершаются, как правило, не субъектами конституционно-правовых отношений, а конкретными должностными лицами.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022). Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс..

Понятие «дискриминация» встречается во многих актах международного права<sup>1</sup>. Так, Конвенция МОТ № 111 определяет ее как «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности и приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий».

Запрет дискриминации в сфере труда содержится в статье 3 Трудового кодекса РФ, которая закрепляет открытый перечень оснований такой дискриминации помимо конкретных оснований (пол, раса, национальность, возраст, место жительства и др.). Трудовой кодекс РФ говорит и о других обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работника<sup>2</sup>. Такая формулировка позволяет сделать вывод об открытости содержащегося в названной статье Трудового кодекса РФ перечня оснований дискриминации.

Постановление пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 содержит более подробное разъяснение понятия «дискриминация в сфере труда». По мнению Верховного суда РФ, это «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 Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите»<sup>3</sup>.

В Трудовом кодексе РФ присутствуют и конкретные формы защиты, которыми могут воспользоваться участники трудовых отношений [7]. В первую очередь, это право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, а также о компенсации причиненного дискриминационными требованиями вреда (материального и/или морального). Выявление фактов дискриминации возможно и в результате проведения проверок уполномоченными контрольно-надзорными органами. Особую роль в этом вопросе играют органы прокуратуры Российской Федерации.

Следует отметить, что еще до недавнего времени широко была распространена практика подачи объявлений о приеме на работу с признаками явной дискриминации.

<sup>1</sup> Декларация ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин (1967 г.) URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/disabled.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/disabled.shtml) (дата обращения: 26.05.2022); Конвенция № 111 Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. С. 448; Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.) // Ведомости ВС СССР. 1982. № 25. С. 464.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022). Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс.

<sup>3</sup> О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление пленума Верховного суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1. Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс.

Так, владельцем кафе в Кяхтинском районе Республики Бурятия было подано объявление о вакансии посудомойщицы с установлением возрастного ограничения: «для лиц старше 18 лет». Данное объявление было обнаружено работниками районной прокуратуры. В соответствии с трудовым законодательством работа посудомойщика не включена в список работ с тяжелыми или вредными условиями труда, к которым запрещено привлекать несовершеннолетних<sup>1</sup>. Поэтому возрастное ограничение, установленное в объявлении, было квалифицировано как дискриминация. Владельцу кафе было внесено представление об устранении допущенного нарушения дискриминационного характера (которое было незамедлительно устранено), также его привлекли к дисциплинарной ответственности<sup>2</sup> и административной ответственности по ст. 13.11.1 КоАП РФ.

Включение в перечень административных правонарушений соответствующего состава, связанного с дискриминационными требованиями при приеме на работу, позволило существенно сократить количество таких объявлений [3].

В 2006 г. федеральный законодатель уточнил положения о защите от дискриминации в области трудовых отношений. Норма о праве на обращение в суд в случае предъявления дискриминационных требований получила закрепление в Трудовом кодексе РФ. Это право соответствует и статье 391 Трудового кодекса РФ, которая относит индивидуальные споры такого рода к компетенции судов<sup>3</sup>.

В качестве негативного последствия этих законодательных новелл следует указать сложившуюся практику, при которой органы государственной инспекции труда, ссылаясь на исключительную судебную компетенцию по данной категории дел, стали отказывать в рассмотрении подобных жалоб.

На взгляд автора, следует согласиться с мнением М. В. Неужиной, согласно которому надделение государственной инспекции труда правом рассматривать такие жалобы позволило бы существенно ускорить реагирование на факты дискриминации и повысить гарантии трудовых прав граждан [9].

Судебная практика подтверждает факт достаточно частого обращения в суд с исками, содержащими требование о защите трудовых прав в связи с нарушением конституционного принципа запрета дискриминации. Однако истцам крайне сложно доказать допущенный в отношении них факт дискриминации.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, обоснованных проявлением дискриминации, суды указывают на неправильное толкование истцом норм действующего трудового законодательства<sup>4</sup>.

Следует согласиться с мнением ученых, отмечающих, что отсутствие четкого понимания сути дискриминации как в обществе в целом, так и среди правоприменительных органов представляет собой существенную проблему [8].

---

<sup>1</sup> Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин : приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 N 55594). Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс.

<sup>2</sup> URL: <https://arigus-tv.turbopages.org> (дата обращения: 25.05.2022)

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022). Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс.

<sup>4</sup> Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.09.2013 г. по делу № 33-10425/2013. Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс.

С учетом этого законодателю необходимо разработать дополнительные эффективные меры посредством внесения изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство, направленных на уточнение процедуры установления факта допущенной дискриминации. При этом установление такого факта не должно зависеть от анализа иных нарушений трудового законодательства. Например, в случаях, когда расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя не нарушает норм Трудового кодекса РФ, однако предшествующие этому действия работодателя, не связанные с увольнением, на которые в исковом заявлении указывает истец, по своей сути носили дискриминационный характер. При этом, учитывая открытость содержащихся в статье 3 Трудового кодекса РФ перечня признаков дискриминации, не акцентировать внимание только на этом перечне, но давать более полную и объективную оценку приводимым истцом фактам допущенной в отношении него дискриминации и при необходимости, устанавливая факт законности увольнения, одновременно давать оценку действиям работодателя, которые носят дискриминационный характер. А также предусмотреть и последствия для виновного работодателя, допустившего нарушение запрета дискриминации в трудовых отношениях, в том числе взыскание компенсации морального вреда.

Принцип запрета дискриминации тесно взаимосвязан с принципом запрета принудительного труда, под которым понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Положительную роль с точки зрения гарантий трудовых прав работников сыграло признание законодателем нарушения сроков выплаты заработной платы, а также выплата ее не в полном размере одним из проявлений принудительного труда. Обращение работников с исковыми требованиями в суд именно по этому основанию является довольно распространенным явлением.

В отличие от доказывания нарушения антидискриминационных требований защита трудовых прав граждан при нарушении принципа запрета принудительного труда в связи с несвоевременной выплатой заработной платы имеет лучшие перспективы в плане доказывания работником имеющегося нарушения.

Закрепление в Трудовом кодексе РФ такой формы защиты трудовых прав, как самозащита, не повлекло за собой активного ее использования. Отказ от выполнения работы в целях защиты своих трудовых прав не рассматривается работниками как эффективный способ воздействия на работодателя. Работники чаще всего обращаются к судебной защите, предъявляя иски о взыскании невыплаченных сумм заработной платы и других выплат с одновременным требованием о применении штрафных санкций в виде взыскания компенсации за каждый день просрочки такой выплаты (статья 236 ТК РФ), а также взыскании компенсации морального вреда, поскольку имеют место неправомерные действия работодателя (статья 237 ТК РФ).

Таким образом, допускаемые работодателями нарушения конституционных принципов запрета дискриминации и принудительного труда, образующие по своей сути конституционный деликт в преломлении через нормы трудового законодательства, дают возможность любому работнику требовать восстановления своих нарушенных прав.

### Литература

1. Агапов А. С. Конституционно-правовая ответственность в федеративных отношениях : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2008. С. 10–11. Текст : непосредственный.
2. Виноградов В. А. Ответственность в механизме охраны конституционного строя. Москва, 2005. С. 49–50. Текст : непосредственный.
3. Гаврюшкин С. Н. Проблемы дискриминации в сфере трудовых отношений // Современное право. 2020. № 1. С. 60–65. Текст : непосредственный.
4. Кокорин С. Н. К вопросу о конституционном деликте // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия. Право. 2009. С. 86. Текст : непосредственный.
5. Красноярова Е. В. Дифференциация как правовой антипод дискриминации. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 25.05.2022). Текст : электронный.
6. Лучин В. О. Конституция Российской Федерации. Проблемы реализации. Москва, 2002. С. 289–290. Текст : непосредственный.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография. Москва : Проспект, 2017. С. 212. Текст: непосредственный.
8. Лютов Н. Л., Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография. Изд. 2, доп. и перераб. Москва : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 78. Текст : непосредственный.
9. Небезина М. В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4. С. 89–90. Текст: непосредственный.

*Статья поступила в редакцию 18.01.2024; одобрена после рецензирования 19.02.2024; принята к публикации 23.05.2024.*

### A CONSTITUTIONAL TORT FROM THE LABOUR LAW PERSPECTIVE

*Elena A. Murzina*

Cand. Sci. (Law), A/Prof.,  
A/Prof. of Civil Law and Procedure Department,  
Dorzhi Banzarov Buryat State University  
6 Sukhe-Batora St., Ulan-Ude 670000, Russia  
[elena.murzina.57@mail.ru](mailto:elena.murzina.57@mail.ru)

*Abstract.* The article analyzes the existing scientific viewpoints on the concept and essence of a constitutional tort (constitutional offense). Based on this analysis, we have made an attempt to identify the correlation between a constitutional tort and the essence of violations of such principles of labour law of the Russian Federation as the prohibition of discrimination and forced labour premised on the basic principles of labour law enshrined in the Constitution of the Russian Federation. Taking into account the constitutional provisions, we come to the view that violation of these basic principles can also be classified as a constitutional tort. It is also noted that the enshrinement of the above-mentioned principles at the legislative level does not mean full protection of employees' labour rights, since there is no specifications

on the procedure for applying specific labour legislation norms that enshrine the prohibition of discrimination and forced labour. It is concluded that it is necessary to improve labour legislation in this field.

*Keywords:* constitutional tort, labour law, labour legislation, discrimination, forced labour.

*For citation*

Murzina E. A. A Constitutional Tort from the Labour Law Perspective. *Bulletin of Buryat State University. Law.* 2024; 2: 50–56 (In Russ.).

*The article was submitted 18.01.2024; approved after reviewing 19.02.2024; accepted for publication 23.05.2024.*