

Запреты и ограничения, установленные законодательством для работников государственных корпораций

Ловков Михаил Игоревич

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва,
Россия

E-mail: lovkov@inbox.ru

Одной из тенденций развития трудового права на современном этапе является дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Как отмечает Г.С. Скачкова[2], на основе анализа действующего законодательства РФ можно сделать вывод об осуществлении в настоящее время дифференциации в трудовом праве по самым различным основаниям с учетом особенностей статуса работников и работодателей. К числу работников, обладающих особым правовым статусом, можно отнести работников государственных корпораций.

Несмотря на тот факт, что первая государственная корпорация в Российской Федерации появилась еще в 1999 году, и наиболее активное развитие в российском законодательстве эта форма некоммерческой организации получила в 2007 году, когда были созданы или находились в процессе создания восемь государственных корпораций, нормы, регулирующие особенности регулирования труда работников государственных корпораций, появились в Трудовом кодексе РФ совсем недавно - в 2010 году. Актуальность темы обусловлена тем, что при большом количестве работ, посвященных различным аспектам правового положения государственных корпораций, в настоящее время исследованию ограничений и запретов, налагаемых на работников государственных корпораций, не уделяется должного внимания.

Цель работы - постановка проблемы соответствия ограничений и запретов, налагаемых государством на работников государственных корпораций, задачам контроля некоторых вопросов их деятельности (прежде всего, направленным на исключение либо минимизирование коррупционных составляющих при исполнении работниками трудовых обязанностей), а также заинтересованности работников в получении положительных результатов в своей трудовой деятельности.

Исследование отдельных запретов и ограничений представляется чрезвычайно важным, поскольку отсутствие научных исследований по данному вопросу может служить в развитие положений Трудового кодекса РФ принято постановление Правительства РФ от 21.08.2012 № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации», которое уточняет положения Трудового кодекса РФ, ставя применение запретов и ограничений, налагаемых на работников государственных корпораций, в зависимости от их правового статуса.

Кроме того, исследуемая статья 349.1 Трудового кодекса РФ впервые в трудовом законодательстве определяет ряд новых правовых понятий: личная заинтересованность работника, конфликт интересов, последовательно формирующих исключение коррупционных составляющих и требующих в этой связи дополнительного анализа.

По мнению В.В. Кудашкина[1], анализ некоторых положений, касающихся ограничений правового статуса работников государственных корпораций, позволяет говорить о неоднозначности в их применении. Автор справедливо ставит вопрос, почему именно на работников государственных корпораций распространяется большинство запретов и ограничений, установленных для государственных служащих и относит к недостаткам тот

факт, что отсутствие указания на связанность трудовых отношений с определенным лицом (корпорация, компания, третье лицо) создает предпосылки для неоднозначного понимания предметной сферы деятельности некоторых запретов.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о наличии некоторых недостатков в правовом регулировании запретов и ограничений, установленных законодательством для работников государственных корпораций, а также о необходимости акцентирования внимания данной теме в научной литературе.

Источники и литература

- 1) Кудашкин В.В. Особенности правового статуса работников государственных корпораций // Журнал российского права. 2011, № 8.
- 2) Скачкова Г.С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. 2012, № 2