

*На правах рукописи*

**Казакова Марина Владимировна**

**ПРИМЕНЕНИЕ СУДАМИ ПРИНЦИПОВ И НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА,  
СОДЕРЖАЩИХСЯ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРАХ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Специальность: 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения

Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Москва – 2019

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет правосудия»

Научный руководитель

**Ершова Елена Александровна**  
доктор юридических наук, профессор

Официальные оппоненты

**Крылов Константин Давыдович**  
доктор юридических наук, доцент, профессор  
кафедры трудового права и права социального  
обеспечения ФГБОУ ВО «Московский  
государственный юридический университет  
им. О.Е. Кутафина»

**Швецова Марина Вячеславовна**  
кандидат юридических наук, судья Яранского  
районного суда Кировской области

Ведущая организация

**ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы  
народов» (РУДН)**

Защита состоится 28 июня 2019 года в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 170.003.03, созданного на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия», по адресу: 117418, г. Москва, ул. Новочеремушкинская, д. 69, ауд. 910.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия».

Диссертация и автореферат размещены на официальном сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия» по адресу <https://rgup.ru/?mod=pages&id=5893>.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета

Мигачева Е.В.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В современном мире, в эпоху глобализации все более объективной и неизбежной становится взаимозависимость граждан и государств, выражающаяся, в том числе, в усилении взаимовлияния международного и национального права. Декларация прав и свобод человека и гражданина 1991 года, а затем Конституция Российской Федерации (часть 4 статьи 15), включили международные договоры Российской Федерации наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права в правовую систему страны, тем самым наделили принципы и нормы, содержащиеся в международных договорах Российской Федерации, способностью оказывать регулирующее воздействие на отношения с участием субъектов национального права. Формирование и развитие интегративного правопонимания, признающего многообразие форм права, во многом обусловили пересмотр отечественной наукой взгляда на место принципов и норм международного трудового права в правовой системе страны, изменили мнение о характере соотношения форм международного и национального трудового права, роли судов в процессе реализации принципов и норм международного трудового права, перевели обсуждение данных проблем в плоскость практических вопросов применения различных форм международного трудового права во внутригосударственной сфере. Интеграционные процессы, происходящие в мире, с неизбежностью затрагивают общечеловеческие трудовые права, что объективно вызывает необходимость всестороннего и комплексного изучения форм международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Среди форм международного трудового права, реализуемых в России, особая и первостепенная роль отводится международным договорам Российской Федерации, содержащим принципы и нормы трудового права, поскольку они не только способствуют развитию международного сотрудничества в области труда, но и играют важную роль в защите трудовых прав и свобод человека во внутригосударственной сфере. Такое выделение международных договоров среди других форм международного права обусловлено (принципов и обычаев) тем, что в

договоре наиболее четко выражен характер воли субъектов международного права; договорные принципы и нормы более определены и конкретизированы; период создания договорной нормы занимает меньший промежуток времени; процедура заключения договоров детально разработана; существующий институт международного контроля позволяет отслеживать исполнение субъектами международного права договорных обязательств в сфере труда. Результатом данных особенностей международных договоров является обогащение внутригосударственного трудового права, повышение уровня обеспеченности трудовых прав и свобод граждан, что, в конечном итоге, способствует построению правового государства в России.

21 ноября 2016 г. между российскими трехсторонними участниками МОТ (Правительство, организации работодателей и работников) и Генеральным Директором МОТ Гаем Райдером состоялось подписание Программы сотрудничества между МОТ и Россией на 2017-2020 годы, одним из приоритетных направлений в которой указано на продвижение международных трудовых норм во внутригосударственной сфере<sup>1</sup>. Между тем, вопросы о правовой природе международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, их роли и месте в правовой системе государства, основаниях, формах и порядке применения принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, национальными правоприменителями, и, в первую очередь, судами, по-прежнему остаются дискуссионными, что не может не влиять на степень защищенности и гарантированности трудовых прав и правовых интересов граждан, в силу чего указанные вопросы требуют глубокого научного анализа. Важность новых теоретических подходов и разрешение конкретных юридических задач, связанных с реализацией принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, определили выбор темы диссертационного исследования, его научную и практическую значимость.

---

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/moscow/information-resources/newsletters>, последнее обращение 09.02.2017.

**Теоретическая основа диссертационного исследования.** В отечественной науке международный договор, в том числе, в сфере труда, его правовая природа, вопросы применения во внутригосударственной сфере, соотношение с национальным правом являлись предметом исследования ученых-правоведов в области общей теории права, международного права, трудового права. В частности, в общей теории права международные договоры изучались С.С.Алексеевым, М.И.Байтиным, А.Б.Венгеровым, Н.В.Витруком, В.В.Ершовым, В.В.Ивановым, С.Ф.Кекечьяном, А.В.Малько, Г.В.Мальцевым, М.Н. Марченко, М.А.Нечитайло и др., в международном праве - А.Х.Абашидзе, К.А.Бекяшевым, И.П.Блищенко, В.Г.Буткевичем, А.С.Гавердовским, Г.М.Даниленко, В.Н.Дурденевским, Г.В.Игнатенко, В.А.Карташкиным, Г.И.Курдюковым, Д.Б.Левиным, Л.А.Лунцем, И.И.Лукашук, Ф.Мартенесом, Р.А.Мюллерсоном, Л.Х.Мингазовым, Б.И.Осьмининим, В.Я.Суворовой, А.Н.Талалаевым, Ю.А.Тихомировым, О.И.Тиуновым, Г.И.Тункиным, Б.Т.Усенко, С.В.Черниченко и др., в трудовом праве - Э.М.Аметистовым, Г.А.Александровым, А.К.Безиной, А.Ю.Бугровым, В.Г.Джигоевым, О.А.Вострецов, С.Ю.Головиной, Б.А.Гороховым, К.Н.Гусовым, И.К.Дмитриевой, Е.А.Ершовой, С.А.Ивановым, И.Я.Киселевым, В.А.Крыжаном, М.Н.Курилиным, А.М.Куренным, М.В.Лушниковой, А.М.Лушниковым, Н.Л.Лютовым, С.П.Мавриным, В.И.Мироновым, М.В.Молодцовым, Ю.П.Орловским, В.П. Очередько, О.В. Смирновым, И.О.Снигиревой, А.И.Семешко, В.Н.Толкуновой, Е.Б.Хохловым, И.В.Шестеряковой и др. Внимание исследованию международных договоров уделялось зарубежными авторами - С.Я.Броунли, П.Дейвисом, Г.Кельзен, Л.Оппенгеймом, Д.Харрисом, И. Котлером и др. Теоретические и практические проблемы применения международного права в судебной деятельности исследовались В.И. Анишиной, Л.П.Ануфриевой, В.М.Волженкиной, Н.В.Витруком, Б.А.Гороховым, В.М. уйковым, Б.Л.Зимненко, Г.В.Игнатенко, М.И. Клеандровым, С.Ю.Марочкиным, Т.Н.Нешатаевой, Е.М.Переплесниной, М.Г.Розенбергом, В.В.Терешковой, О.И.Тиуновым, Н.А. Цивадзе и др.

**Правовую основу работы составили:** Конституция Российской Федерации, международные правовые акты, Трудовой Кодекс Российской Федерации, иные федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, и иные нормативные правовые акты, содержащие принципы и нормы трудового права.

**Эмпирическая основа исследования состоит из:** постановлений Конституционного Суда Российской Федерации, постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, актов аутентичного толкования международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, контрольными органами МОТ, практика судов общей юрисдикции.

**Методология и методы исследования** определяются поставленными целями и задачами. В процессе исследования использовались общенаучные и специальные методы исследования. В частности, конкретно-исторический и диалектический методы исследования позволили проследить зарождение и развитие концепции «формы права». Дедуктивный метод использован при определении правовой природы международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права. С помощью анализа и синтеза исследовалась система форм национального и международного трудового права, реализующихся в Российской Федерации. Метод структурно-функционального анализа использовался при рассмотрении вопросов о характере соотношения форм национального и международного права в сфере труда. Сравнительно - правовой метод исследования применялся в работе для выявления несоответствий национальных правовых актов и судебной практики положениям международных договоров в сфере свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров, запрета дискриминации и принудительного труда.

**Цель и задачи исследования.** Цель настоящей работы состоит в комплексном исследовании теоретических и практических аспектов применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, разработке теоретико-прикладных рекомендаций по совершенствованию национального трудового права и практики его судебного

применения.

Достижение поставленной цели представляется возможным в ходе решения следующих задач:

- выявления правовой природы международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, подлежащих применению судами;

- определения места международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, в единой системе форм трудового права, реализуемых в России;

- исследования общеправовой характеристики судебного применения принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, и выявление его особенностей;

- выделения форм применения судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации;

- установления оснований и юридических условий применения судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации;

- определения оснований и условий применения судами актов аутентичного толкования принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, контрольными органами международных организаций;

- анализа опыта применения российскими судами принципов и норм трудового права в сфере свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, запрещения дискриминации и запрещения принудительного труда, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, и разработки предложений по совершенствованию внутригосударственных правовых актов и практики судебного применения принципов и норм международного трудового права в указанных сферах.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования выступают правоотношения, складывающиеся в процессе применения российскими судами

принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации.

Предметом исследования являются международные договоры Российской Федерации, содержащие принципы и нормы трудового права, акты их аутентичного толкования контрольными органами международных организаций, а также Европейского Суда по правам человека, национальные правовые акты в сфере труда и российская практика судебного применения принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации.

**Научная новизна** настоящего исследования заключается в комплексном рассмотрении теоретических и практических проблем применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации: выявлении правовой природы международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права; установлении их места в единой системе форм национального и международного трудового права, реализуемых в России; разработке понятия, оснований и форм судебного применения принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации; определении порядка разрешения коллизий принципов и норм, закрепленных в международных договорах и национальном трудовом праве; установлении порядка применения судами актов аутентичного толкования принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, контрольными органами международных организаций; дифференциации принципов международного права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации; выработке предложений по устранению несоответствий отдельных норм национальных правовых актов и судебной практики в сфере свободы объединения и права на коллективное ведение переговоров, запрещения дискриминации и запрещения принудительного труда положениям международных договоров Российской Федерации.

Новизна работы находит непосредственное выражение **в выносимых на защиту основных положениях:**



1. Международные договоры в сфере труда, содержащие принципы и нормы трудового права, являются одной из форм международного права; вырабатываются управомоченными субъектами правотворчества и имеют как общие, присущими всем нормативным правовым договорам, так и специальные признаки. Специальные признаки международных договоров, содержащих принципы и нормы трудового права, характеризуются: 1) сферой регулирования правоотношений; 2) субъектами международных договоров (чаще всего являются специальные международные организации); 3) целями (установление определенного уровня трудовых прав и гарантий, обусловленных конкретными интересами субъектов международного договора, которым должно соответствовать национальное право государств-участников договора); 4) спецификой правотворчества (как правило, носит социально-партнерский характер); 5) специальным видом контроля за исполнением международных договоров (прежде всего, осуществляется в форме регулярных отчетов об их исполнении).

2. Международные договоры, содержащие принципы и нормы трудового права, являются объективно необходимым элементом единой, многоуровневой и развивающейся системы трудового права в России.

3. В результате дифференциации принципов международного права, содержащихся в международных договорах, реализующихся в России, в диссертации выделены: общие принципы, регулирующие общественные отношения вне зависимости от сферы их реализации, и специальные принципы международного права, в частности, специальные принципы международного трудового права, характеризующиеся, прежде всего, сферой их реализации - в трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношениях. Специальные принципы международного права, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения, содержащиеся в международных договорах, имеют приоритет перед специальными принципами национального трудового права, закрепленными в российских правовых актах, за исключением случаев, когда специальные принципы национального трудового права устанавливают больший

объем прав или гарантий для реализации трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

4. Объективная необходимость применения в судах принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, прежде всего, связана с практической потребностью системного толкования принципов и норм национального трудового права при рассмотрении и разрешении трудовых споров с целью защиты трудовых прав и правовых интересов участвующих в деле лиц. Применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, определяется юридическими условиями действия международных договоров во внутригосударственной сфере и их местом в системе права.

5. Основаниями для обращения судов к принципам и нормам трудового права, содержащихся в международных договорах, прежде всего, являются: 1) обнаружение коллизий (противоречий) между принципами и нормами права, содержащимися в международных договорах, и принципами и нормами, выработанными в национальных правовых актах; 2) выявление неопределенности в национальных принципах и нормах трудового права; 3) установление пробелов в национальных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые правоотношения.

6. Толкование принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, регулирующих правоотношения, связанные со свободой объединения и признания права на ведение коллективных переговоров, должно учитывать аутентичное толкование принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, органами Международной организации труда (МОТ) – Комитетом по свободе объединений (КСО) и Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭ). В случае выявления несоответствия принципов и норм права, содержащихся в национальных правовых актах, регулирующих правоотношения в сфере свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров, актам аутентичного толкования принципов и норм международного трудового права, содержащихся в международных договорах, даваемого контрольными органами международных организаций, участником

которых является Российская Федерация, применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах в толковании контрольных органов международных организаций возможно при условии согласия России на применение в отношении себя соответствующего толкования. Такое согласие предполагается, если Россия не возражала против решений, выносимых в ее адрес международными организациями.

7. В целях наиболее эффективной защиты граждан от дискриминации в сфере труда автором предложено привести нормы статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствие с международными договорами, содержащими принципы и нормы в данной сфере, изменить название статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации и озаглавить ее «Недопущение дискриминации» вместо «Запрещение дискриминации». Диссертант также предложил: 1) установить недопустимость нарушения не только «равенства возможностей работников для реализации своих трудовых прав», но и «равенства обращения»; 2) уточнить определение дискриминации, включив в число дискриминационных не только неоправданные «ограничения» и «преимущества», но и «всякие иные различия» в области труда и занятий; 3) дополнить статью 3 Трудового кодекса РФ понятием «косвенная дискриминация», к которой отнести «внешне нейтральные критерии, меру или практику, способные повлечь для лиц, имеющих определенный пол, национальность, язык, происхождение, семейное и социальное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность (непринадлежность) к общественным объединениям, неблагоприятные последствия в сравнении с другими лицами, если только не имеется оправданно законной цели для установления таких критериев, мер или практики, и средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми»; 4) закрепить в данной норме правовые последствия признания того или иного действия (бездействия) работодателя дискриминацией в виде взыскания с работодателя денежной компенсации в пользу работника; 5) определить следующий порядок доказывания фактов дискриминации: «При возникновении судебного спора по вопросу дискриминации отсутствие дискриминации должен доказать работодатель».

8. Автор обосновал теоретическую возможность и практическую необходимость выделения самостоятельного специального принципа российского трудового права – упразднение принудительного труда.

9. В диссертации выработано предложение о внесении изменений и дополнений в часть 2 статьи 4 Трудового кодекса Российской Федерации: «Принудительный труд – это выполнение работником под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе насильственного воздействия) работы, на которую он не давал добровольного согласия».

**Теоретическое значение исследования.** Содержащиеся в диссертации выводы и рекомендации могут быть использованы для дальнейших теоретических исследований в рамках концепции действия международного трудового права во внутригосударственной сфере Российской Федерации, дальнейшего изучения форм трудового права, реализуемых в России, разработки методики применения судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации.

**Практическая значимость исследования** определяется актуальностью поднятых в диссертации проблем, состоит в возможности использования результатов работы субъектами правотворческой деятельности при подготовке проектов правовых актов и правовых договоров; Верховным Судом Российской Федерации – на стадии подготовки проектов постановлений Пленума; судами – при рассмотрении индивидуальных трудовых споров; образовательными и научными учреждениями - в процессе преподавания и исследования теоретических и практических проблем российского трудового права.

**Апробация результатов исследования.** Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Российского государственного университета правосудия. Результаты исследования использовались автором в своей непосредственной судебной деятельности – рассмотрении и разрешении гражданских дел по трудовым спорам, проведении обобщений судебной практики по трудовым делам, учебе судей районных судов и

мировых судей Ульяновской области. Часть основных положений работы изложена в опубликованных научных статьях диссертанта.

**Структура работы** обусловлена целями и задачами исследования и состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и списка использованной литературы.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

*Во введении* дается общая характеристика диссертационного исследования: обосновывается актуальность исследуемой проблемы, анализируется степень ее разработанности, определяются объект и предмет, цели и задачи, методология исследования, выявляется научная новизна, теоретическое и практическое значение исследования, формулируются основные положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробации результатов исследования.

*В первом параграфе первой главы* исследуется вопрос о правовой природе международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права. С точки зрения интегративного правопонимания, позволяющего учитывать достижения большинства существующих классических типов правопонимания, но принципиально иным образом формирующего подход к пониманию права, дается краткий анализ научных позиций, авторы которых предлагают заменить термин «источник права» на «формы права» для обозначения внешнего выражения и внутренней организации права, поскольку данный вопрос самым непосредственным образом влияет на правильное определение правовой природы международного договора Российской Федерации, содержащего принципы и нормы трудового права. Результатом является вывод автора о том, что, если исходить из этимологии понятий «источник права» и «форма права», первое из которых означает основу происхождения какого-либо явления, а второе – способ организации содержания, взаимосвязи общефилософских категорий «форма» и «содержание», где форма права - это внутренняя организация содержания и способ его выражения вовне, то способы (приемы, средства) выражения и закрепления правовых норм более обоснованно все-таки именовать «формами права». Иной подход – о наиболее «удобном» использовании в научном обороте понятия «источник

права», объединяющего разнопорядковые правовые явления (материальные основы создания правовой нормы и его результат), приводит в методологическом и гносеологическом аспектах к обратному - неоправданному смешению факторов, определяющих источник формирования права и форм его внешнего выражения. Используя указанную позицию в качестве исходной, далее исследуется вопрос о международных договорах Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, с точки зрения возможности его отнесения к форме международного трудового права, реализуемой в Российской Федерации. Указывается, что не всякое международное соглашение в сфере труда является правовым, приводятся основные положения общей теории права и международного права о делении международных договоров на нормативные и не нормативные, делается вывод о том, что международный договор Российской Федерации в сфере труда относится к правовым договорам тогда, когда его целью является установление (изменение, прекращение) принципов и норм трудового права либо закрепление уже существующих принципов и норм международного трудового права, то есть когда он носит правообразующий характер. Для понимания сущности международного договора, содержащего принципы и нормы трудового права, как правовой категории, исследуются его содержательные признаки, характеризующие специфику договора как особого инструмента регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Отмечается, что международные договоры, содержащие принципы и нормы трудового права, обладают всеми базовыми признаками любого договора как родового понятия, к которыми большинство российских научных работников относит: согласительный характер договора; свободу волеизъявлений сторон; равенство волеизъявлений сторон; наличие юридической цели; договорной процесс; взаимную ответственность сторон за невыполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств; правовое обеспечение договоров, а также отличительными признаками, присущими международным договорам: взаимообусловленностью волей субъектов, относительностью свободы волеизъявления, общей целью договора для его участников, строгой регламентацией договорного процесса, координационным характером исполнения, «позитивной»

ответственностью, имеющей, как правило, не правовой характер. При этом выявляются специальные признаки международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, к которым отнесены: сфера регулирования исследуемых международных договоров - трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; субъекты договора - чаще всего специальные международные организации; цель договора - установление определенного уровня трудовых прав и гарантий, обусловленного конкретными интересами субъектов международного договора, которому должно соответствовать внутреннее право государств-участников договора; правотворчество, носящее, как правило, социально-партнерский характер; контроль за исполнением, осуществляемым, прежде всего, в форме регулярных отчетов об их исполнении. Итогом является вывод о том, что с точки зрения правовой природы международные договоры Российской Федерации в сфере труда, подлежащие применению во внутригосударственной сфере, представляют собой одну из форм международного трудового права, реализующихся в России, содержащую принципы и нормы трудового права, вырабатываемые в согласительном порядке уполномоченными субъектами правотворчества, характеризующуюся как общими, присущими всем нормативным правовым договорам, так и специальными признаками. В этом же разделе затрагивается вопрос о правовой природе Рекомендаций МОТ, достаточно часто используемых в последнее время в судебной практике. Указывается, что они не являются формами международного трудового права, в силу чего не обязательны для применения во внутригосударственной сфере государств – участников МОТ, однако имеют несомненное влияние на российское трудовое право и его применение, и могут быть использованы судами для выработки правовых позиции при разрешении индивидуальных трудовых споров, уточнения смысла (толкования) принципов и норм национального трудового права. В этом случае главное значение для судов имеет не юридическая обязательность Рекомендаций МОТ, а содержание их положений.

*Во втором параграфе первой главы* исследуется вопрос о системе форм права, реализуемых в России, и месте в ней международных договоров Российской

Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права. Несмотря на то, что к настоящему моменту регулирующее воздействие международных договоров Российской Федерации на внутригосударственные отношения признается большинством ученых-правоведов, механизм их действия и порядок применения во внутригосударственной сфере детально не разработаны, имеются лишь самые общие предписания на этот счет. Данное обстоятельство не в малой степени обусловлено отсутствием единого мнения в правовой науке о соотношении международных договоров Российской Федерации с национальными правовыми актами. Разрешение указанного вопроса представляется возможным с позиции системного подхода к исследованию права, согласно которому система определяется как объект, функционирование которого обеспечивается совокупностью составляющих элементов, находящихся в целесообразных отношениях между собой. Тогда международное трудовое право как отрасль права может рассматриваться как система форм международного трудового права, имеющая предметом своего регулирования трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Аналогичным образом организовано российское трудовое право – оно представляет собой совокупность взаимосвязанных, упорядоченных, иерархически выстроенных форм национального трудового права, то есть систему форм права, функционирование которой обеспечивает регулирование общественных отношений в сфере труда. Каждая из указанных систем является многоуровневой и развивающейся под влиянием внешней среды. Включение международного трудового права в правовую систему страны, с учетом «совпадения» его предмета с предметом национального трудового права, а также функционального назначения форм как международного, так и национального права, заключающегося в организации правовых принципов и норм для их использования в процессе регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, позволяет сделать вывод о формировании единой, многоуровневой и развивающейся системы форм трудового права в России, состоящей из двух подсистем международного трудового права и российского трудового права. Если исходить из общенаучных положений теории систем, такой вывод представляется достаточно обоснованным, поскольку



совокупность форм международного и национального трудового права, реализуемых во внутригосударственном пространстве, характеризуется такими признаками системы, как: целостность, представляющая собой несводимость свойств системы к сумме свойств ее составляющих; структурность, то есть наличие отдельных элементов (форм права), образующих подсистемы (международного права и национального права); организованность, заключающаяся в устойчивых связях ее элементов, которые определяют правила и последовательность отыскания и применения правовых принципов и норм в конкретных обстоятельствах, требующих правового разрешения; сложность, выражающаяся в многообразии элементов системы; взаимосвязь с внешней средой (международными и национальными правовыми системами, национальной политической системой, культурой, экономикой), обуславливающая динамичность (изменение) системы. В свою очередь, формирование единой, многоуровневой системы форм международного и национального права требует правовой регламентации связей между отдельными формами права как элементами системы с целью исключения правовой противоречивости. Таким образом, системный подход в исследовании форм права, реализуемых в России, позволяет, в числе прочего, определить место международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права в единой, многоуровневой системе форм международного и национального права, реализуемых в России, и, как следствие, - способствовать разработке механизма применения указанных договоров во внутригосударственной сфере страны. С учетом данного подхода международный договор Российской Федерации, содержащий принципы и нормы трудового права, как одна из форм международного права, является элементом единой, многоуровневой и развивающейся системы форм международного и национального трудового права, реализуемых в России. Место международных договоров Российской Федерации в правовой системе России определено Конституцией Российской Федерации, положения которой указывают на приоритет международных договоров над федеральными законами в случае возникновения коллизий (часть 4 статьи 15). Поскольку в международных договорах Российской Федерации в сфере труда могут содержаться как нормы, так и принципы

международного трудового права, далее в работе дается краткий анализ правовой природы основополагающих (общих) принципов международного права, предлагается дифференциация основополагающих (общих) принципов международного права на принципы, регулирующие общественные отношения вне зависимости от сферы их реализации, и специальные принципы международного трудового права, характеризующиеся, прежде всего, сферой их реализации - в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, обосновывается приоритет специальных принципов международного права, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, перед специальными принципами национального трудового права, за исключением случаев, когда специальные принципы национального трудового права устанавливают больший объем прав или гарантий для реализации трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Специальные принципы трудового права, закрепленные в международных договорах Российской Федерации, рассматриваются с точки зрения возможности их прямого применения путем выделения самостоятельных элементов – «юридических императивов», через которые принципы могут быть применимы в процессе реализации права. В результате автор присоединяется к мнению тех ученых-правоведов, которые предлагают рассматривать основополагающие принципы международного трудового права в качестве самостоятельной формы международного права, подлежащей реализации в России. Кроме теоретических выводов, параграф содержит предложения по изменению действующего Трудового кодекса РФ, в частности, включении в число форм права, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, перечень которых установлен в статье 5 Трудового кодекса РФ, основополагающих принципов международного трудового права и международных договоров Российской Федерации, указании, что в случае коллизии приоритет имеет форма права, имеющая более высокую юридическую силу, изменении наименования статьи 5 Трудового кодекса РФ следующим образом: «Формы международного и национального права, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в России», и признании утратившей силу статьи 10 Трудового кодекса РФ.

***В третьем параграфе первой главы*** исследуются понятие, основания и формы применения судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации. Отмечается, что эффективность международного трудового права напрямую зависит от его практического применения во внутригосударственной сфере, и важная роль в данном процессе принадлежит судам, осуществляющим особый вид деятельности, состоящий в рассмотрении и разрешении гражданских дел с целью защиты трудовых прав и правовых интересов участвующих в деле лиц, и оказывающим в системе обратных связей большое влияние на правотворчество. В национальном, в том числе трудовом, праве принят целый комплекс норм, предписывающих судам руководствоваться основополагающими (общими) принципами международного права и международными договорами Российской Федерации при разрешении судебных споров, имеются разъяснения высших судебных органов по данному вопросу, однако они носят весьма общий характер. Результатом такого положения дел является то, что на уровне судов субъектов Российской Федерации (областных, краевых, республиканских, районных, мировых судей) использование международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, в качестве форм права, подлежащих применению в индивидуальном трудовом споре, по-прежнему носит весьма эпизодический и формальный характер (в виде ссылки, без анализа и толкования). Для дальнейшей разработки механизма применения судами международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, в качестве исходных позиций предлагается принимать следующие. Применение в судах принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, прежде всего, связано с системным толкованием принципов и норм национального трудового права при рассмотрении и разрешении трудовых споров. Судебное применение международных принципов и норм трудового права, в отличие от применения национальных принципов и норм трудового права, определяется: юридическими условиями действия международных договоров Российской Федерации во внутригосударственной сфере (признание его обязательности Российской Федерацией, вступление договора в силу и его

официальное опубликование); категорией международного договора (является ли он самоисполнимым); местом международного договора в системе форм права, реализуемым в России (приоритет над федеральными законами в случае коллизии). Вопрос о необходимости применения принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, возникает на стадии правовой квалификации судом фактических обстоятельств дела, то есть установления юридической основы дела. Основаниями для применения международных принципов и норм трудового права, прежде всего, являются: обнаружение коллизий между принципами и нормами, содержащимися в международных договорах Российской Федерации, и принципами и нормами, закрепленными в национальных правовых актах; затруднения в выявлении содержания национального принципа или нормы; отсутствие в национальном трудовом праве нормы и принципа, регулирующих спорное правоотношение. Соответственно применение принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, осуществляется в форме разрешения коллизии правовых норм, их толкования, преодоления пробелов в праве. В случаях выявления судами коллизии между принципами и нормами права, содержащимися в международных договорах Российской Федерации, с принципами и нормами трудового права, закрепленными в российских правовых актах, подлежат применению принципы и нормы, установленные в международных договорах Российской Федерации, за исключением случаев, когда принципы и нормы национального трудового права определяют больший объем прав или гарантий для реализации трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Толкование принципов и норм национального трудового права (уяснение их нормативного содержания для себя и разъяснения его для других) с использованием принципов и норм международного трудового права имеет целью определение смысла, правильного и единообразного понимания и применения положений трудового права. Преодоление пробела в национальном трудовом праве, представляющим собой отсутствие необходимых для применения в конкретном случае принципов и норм внутригосударственного трудового права, возможно и необходимо путем обращения

к нормам или принципам трудового права, содержащимся в международных договорах Российской Федерации.

*В первом параграфе второй главы* исследуются международные договоры Российской Федерации, закрепляющие принципы и нормы трудового права в сфере свободы объединений и права на ведение коллективных переговоров, проводится сравнительный анализ положений указанных договоров с нормами, содержащимися в российских правовых актах, анализируется судебная практика их применения. Делается вывод о том, что ряд национальных норм в данной сфере не соответствует в полной мере требованиям, установленным международными договорами Российской Федерации, что приводит к отсутствию единообразия в судебной практике и, как следствие, - снижению уровня трудовых прав и правовых интересов работников, в связи с чем вносятся предложения об изменении и дополнении ряда положений Трудового Кодекса РФ (статьи 30, части 2 статьи 31, статьи 32, части 2, 3, 4, 5 статьи 37, части 1 статьи 398 и др.). Поскольку пункт «б» части 3 статьи 31 Венской конвенции о праве международных договоров 1969 года предписывает при толковании международных договоров наряду с контекстом учитывать последующую практику их применения, в работе определяется статус актов аутентичного толкования исследуемого принципа, вырабатываемых контрольными органами международных организаций, в частности, Комитетом по свободе объединений (КСО) и Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭ), а также правовых позиций ЕСПЧ, в целях возможности применения их судами при рассмотрении и разрешении трудовых споров. В работе сделан вывод о том, что в случае обнаружения несоответствия норм национальных правовых актов актам аутентичного толкования принципов и норм трудового права контрольных органов международных организаций, участником которых является Российская Федерация, применение положений международных договоров Российской Федерации в толковании международных организаций возможно при условии согласия России на применение в отношении себя соответствующего толкования. Такое согласие предполагается, если Россия не возражала против решений, выносимых в ее адрес международными организациями. В целях

повышения качества правосудия по трудовым спорам, а также формирования единообразной судебной практики по трудовым делам, предлагается составить перечень ратифицированных Россией, опубликованных и вступивших в силу Конвенций МОТ по вопросам свободы объединений и признания права на ведение коллективных переговоров, а также других основополагающих принципов международного трудового права, и актов их аутентичного толкования контрольными органами МОТ и ЕСПЧ, и рассмотреть вопрос о возможности их оформления в качестве приложения к Трудовому Кодексу РФ.

*Во втором параграфе второй главы* исследуются принципы и нормы в сфере запрещения дискриминации, содержащиеся в международных договорах Российской Федерации, акты их аутентичного толкования контрольными органами МОТ, правовые позиции ЕСПЧ, проводится их сравнительный анализ с национальными правовыми актами, анализируется судебная практика в этой области, предлагаются пути разрешения проблем применения судами данного принципа трудового права. Отмечается, что, несмотря на запрещение дискриминации в российском трудовом праве, на практике наблюдается сохранение и даже усиление дискриминации в сфере труда, что объясняется, в том числе, отсутствием понимания сути явления дискриминации как в обществе в целом, так и среди правоприменителей, неопределенности понятия «дискриминация» в российских правовых актах, слабой эффективности существующих механизмов реализации принципа запрещения дискриминации в области труда, проблематичности доказывания фактов дискриминации для работников. В отечественной правовой науке в основу понятия дискриминации положено нарушение принципа равенства, то есть неодинаковое, необоснованное и неоправданное, запрещенное правовыми актами отношение к людям, в результате которого они оказываются в различном положении. С точки зрения нарушения принципа равенства рассматриваются дела о дискриминации и в судебной практике. Между тем, объем и содержание понятия «равенство», также, как и его нарушение, применительно к понятию «дискриминация» в международном и внутригосударственном трудовом праве имеют существенные различия, что приводит к сохранению в Трудовом Кодексе РФ ряда норм, содержащих те или иные

элементы дискриминации (например, статьи 59, 278, 288 и др.), что не может не влиять на правоприменительную практику, и в целом снижает уровень защиты работников от дискриминации. В целях наиболее эффективной защиты граждан от дискриминации в сфере труда предлагается привести положения статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствие с международными договорами Российской Федерации, содержащими принципы и нормы в данной сфере, следующим образом: изменить название статьи 3 Трудового кодекса РФ, озаглавив ее «Недопущение дискриминации» вместо «Запрещение дискриминации»; указать на недопустимость нарушения не только «равенства возможностей работников для реализации своих трудовых прав», но и «равенства обращения»; уточнить определение дискриминации, включив в число дискриминационных не только неоправданные «ограничения» и «преимущества», но и «всякие иные различия» в области труда и занятий. Дополнить статью 3 Трудового кодекса РФ понятием «косвенная дискриминация», к которой отнести «внешне нейтральные критерии, меру или практику, способные повлечь для лиц, имеющих определенный пол, национальность, язык, происхождение, семейное и социальное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность (непринадлежность) к общественным объединениям, неблагоприятные последствия в сравнении с другими лицами, если только не имеется оправданно законной цели для установления таких критериев, мер или практики, и средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми». Закрепить в данной норме правовые последствия признания того или иного действия (бездействия) работодателя дискриминацией в виде взыскания с работодателя денежной компенсации в пользу работника, и определить следующий порядок доказывания фактов дискриминации: «При возникновении судебного спора по вопросу дискриминации отсутствие дискриминации должен доказать работодатель». Кроме того, проведенный автором анализ правоприменения национальных норм, регулирующих вопросы выплаты компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении работника, в системном использовании с положениями Конвенции МОТ №132 «Об оплачиваемых отпусках», позволил выявить ранее не исследованную проблему определения порядка

разрешения коллизии правовых норм, обнаруженной в самом международном договоре, при его применении судами. Результатом стал вывод о том, что при наличии такой коллизии применению подлежат основополагающие принципы международного трудового права.

*В третьем параграфе второй главы* исследуются принципы и нормы трудового права в сфере запрещения принудительного труда, содержащиеся в международных договорах Российской Федерации. Отмечается, что принцип запрещения принудительного труда является относительно новым для нашей страны ввиду того, что в советский период существование такого явления в стране не признавалось. В настоящее время в условиях развития рынка данное явление не только существует, но и происходит постоянное изменение его форм, в силу чего требуется дальнейшее обобщение накопленного опыта, проведение детальной проработки положений национальных правовых актов в области запрещения принудительного труда с целью защиты трудовых прав граждан. В первую очередь обращается внимание на то, что указанный в качестве основополагающего принципа в международном трудовом праве, принцип запрещения принудительного труда в Трудовом кодексе РФ объединен в одном абзаце (3) статьи 2 Трудового кодекса РФ с другим принципом - запрещением дискриминации. В работе обоснована теоретическая возможность и практическая необходимость выделения самостоятельного специального принципа трудового права – запрещение принудительного труда. В ходе сравнительного исследования положений международных договоров Российской Федерации, регулирующих вопросы запрещения принудительного труда, в том числе Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде», их толкования контрольными органами международных организации выявлено несовершенство правовой конструкции понятия «принудительный труд», содержащегося в статье 4 Трудового кодекса РФ. В первую очередь обращает на себя внимание расхождение в наименовании принципа: в Конвенции № 29 - «упразднение всех форм принудительного труда», в статье 4 Трудового кодекса РФ – «запрещение принудительного труда». Семантическое значение используемых в названии терминов имеет разное значение: «запрещение»



подразумевает требование не совершать какие-либо действия, «упразднение» означает, отмену, запрет, ликвидацию. То есть «запрет» является лишь составляющей частью «упразднения», в силу чего национальная норма, в которой закрепляется важнейший основополагающий принцип, ограничивает возможности квалификации тех или иных явлений, которые могут возникнуть на практике, в качестве принудительного труда. Кроме того, указание в Конвенции МОТ не просто на упразднение принудительного труда, а всех форм принудительного труда, также существенным образом конкретизирует данное понятие. Далее, отсутствие в данной норме указания на такой признак принудительного труда, как «добровольность» предложения работникам своих услуг для выполнения какой-либо работы или службы, а также формулировка «угрозы наказания» только в виде насильственного воздействия, а не какого-либо иного (психологического, экономического и т.п.), ограничивают перечень случаев, которые могут квалифицироваться как принудительный труд. Об этом свидетельствует проведенный в работе анализ судебной практики по применению положений части 3 статьи 99 Трудового кодекса РФ (сверхурочная работа), статьи 101 Трудового кодекса РФ (работа на условиях ненормированного рабочего времени), части 3 статьи 113 Трудового кодекса РФ (работа в выходные и праздничные дни), статьи 72.2 Трудового кодекса РФ (временный перевод на другую работу) и др., весьма спорно не признающей принудительным трудом случаи, когда угроза наказания работника за отказ от работы отсутствовала, но лицо свои услуги добровольно работодателю не предлагало. В диссертации выработано предложение о внесении изменений и дополнений в часть 2 статьи 4 Трудового кодекса Российской Федерации: «Принудительный труд – это выполнение работником под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе насильственного воздействия) работы, на которую он не давал добровольного согласия». Также выявлено несоответствие Конвенции МОТ №29 положений части 4 статьи 4 Трудового кодекса РФ, в которой определен перечень работ, не квалифицируемых в качестве принудительного труда. В частности, при формировании в части 4 статьи 4 Трудового кодекса РФ положения о возможности привлечения к принудительному труду вследствие приговора, вынесенного

решением судебного органа, и исполняемого под надзором и контролем государственных властей, законодатель не указал такое важное условие, содержащееся в подпункте «с» пункта 2 статьи 2 Конвенции МОТ №29, как запрет передачи заключенного в распоряжение частных лиц, компаний или обществ. В то же время в перечень работ, которые не подпадают под понятие принудительного труда, в часть 4 статьи 4 Трудового кодекса РФ, в отличие от международного договора, не включены: 1) всякая работа или служба, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны; 2) мелкие работы общинного характера, в то время как в нашей стране также достаточно распространены работы по благоустройству и санитарно-гигиенической профилактике зданий и территорий различных учреждений и предприятий. Кроме сравнительного исследования международных и национальных правовых актов и судебной практики их применения в данной сфере, в параграфе проведен анализ правовых позиции ЕСПЧ по спорам, касающимся принудительного труда, выделены «юридические императивы» исследуемого принципа, которые могут быть применены национальными судами при рассмотрении споров по конкретным гражданским делам. Результатом исследования стали предложения по совершенствованию норм Трудового кодекса РФ, регулирующих вопросы запрещения принудительного труда.

**В заключении** подведены итоги, сформулированы основные выводы диссертационного исследования и предложения по совершенствованию национальных правовых актов и практики их судебного применения.

В завершение приводится список используемой литературы.

**Основные положения диссертации опубликованы:**

**В рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации:**

1. Казакова, М.В. Применение судами международного трудового права: некоторые проблемы теории и практики/ М.В. Казакова// Российское правосудие. – 2015 - № 6 (110). – С. 57-66 (0,9 п.л.).

2. Казакова, М.В. Правовая природа международных договоров, содержащих принципы и нормы трудового права / М.В. Казакова// Российское правосудие. – 2016 -- № 6 (122). - С. 86-95 (0,76 п.л.).

3. Казакова, М.В. Применение российскими судами международных договоров, содержащих принципы и нормы международного трудового права в сфере запрета дискриминации/ М.В. Казакова// Российское правосудие. – 2017 - № 3 (131). – С. 55-65 (0,99 п.л.).

4. Казакова, М.В. Природа общих и специальных принципов международного права, регулирующих трудовые отношения в России/ М.В. Казакова// Российское правосудие. – 2017 - № 8 (136). – С. 60-68 (2 п.л.).

5. Казакова, М.В. Применение судами специальных принципов международного трудового права/ М.В. Казакова// Российское правосудие. – 2019 - № 5. – С. 71-77 (0,56 п.л.).