

На правах рукописи

Мазуренко Светлана Викторовна

**ПРИРОДА И КЛАССИФИКАЦИЯ
ПРИНЦИПОВ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

Специальность 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва – 2020

Работа 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
Заслуженный юрист Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор

Официальные оппоненты

Куренной Александр Михайлович
Заслуженный юрист Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор
заведующий кафедрой трудового права
юридического факультета
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова

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

Ведущая организация

**ФГБОУ ВО «Московский государственный
юридический университет имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)»**

Защита состоится 31 марта 2020 года в 14.00 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/>.

Автореферат разослан «___» _____ 2020 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Е.В. Мигачева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что принципы российского трудового права являются особой темой научных исследований в области трудового права, значение которой в последнее время возрастает. Данные обстоятельства связаны, прежде всего, с возрастающим в XXI веке влиянием международного права на правовую систему России, оказывающим воздействие на экономические, социальные и политические процессы, результатом которого является видоизменяющееся правопонимание российской правовой действительности.

Господствующее в настоящее время позитивистское правопонимание сводит российское трудовое право в основном к трудовому законодательству или нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, тем самым ограничивая возможность защиты трудовых прав и свобод граждан.

В свою очередь, «интегративная юриспруденция является адекватной требованиям времени и сбалансированным методологическим ответом современной юридической науки на вызовы динамично меняющейся правовой действительности XXI в.»¹.

Изучение с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания (интеграция лишь права и права в различном его внешнем выражении) принципов российского трудового права и отнесение их к элементам единой системы форм национального права представляется весьма актуальным в аспекте теоретического осмысления и практического применения, в том числе в свете начавшегося процесса реализации механизма «регуляторной гильотины», направленной на формирование современной эффективной системы регулирования в соответствующей сфере общественных отношений.

Разработка с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания концептуальных подходов к принципам российского трудового права и их применение определили выбор темы диссертационного исследования, его научную и практическую значимость.

¹Палеха Р.Р. Современное отечественное правопонимание: состояние и перспективы развития / Р.Р. Палеха. М.: РАП, 2010. – С. 220.

Степень научной разработанности темы исследования. В советский период всесторонне исследовали принципы трудового права Н.Г. Александров, О.В. Смирнов, Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский и другие. Учитывая господствующее в то время позитивистское правопонимание, исследователи отождествляли принципы трудового права с «идеями», правовыми нормами, содержащимися в нормативных правовых актах; с правами и обязанностями рабочих; более того, принципы трудового права относили к принципам регулирования трудовых отношений.

В специальной литературе до настоящего времени остается достаточно дискуссионным вопрос о природе принципов трудового права.

В настоящее время специалисты в области трудового права, такие как: Л.Ю. Бугров, И.К. Дмитриева, Т.И. Штринева, М.И. Байтин, К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников, М.В. Лушникова и другие исследуют природа принципов, но учитывая позитивистское правопонимание, продолжают отождествлять принципы трудового права с «идеями», а также раскрывать содержание принципов через основные права и обязанности работника и работодателя.

В отличие от перечисленных научных работ, в основу настоящего диссертационного исследования положена научно обоснованная концепция интегративного правопонимания, основанная на признании принципов российского трудового права основополагающими элементами единой системы форм национального и международного трудового права – регуляторов трудовых правоотношений.

В современный период отсутствуют комплексные исследования природы принципов российского трудового права с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания, в связи с чем, возникают теоретические и практические пробелы в правотворческой и правоприменительной практике.

Объектом диссертационного исследования являются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, которые регулируются посредством принципов и норм российского трудового права.

Предметом диссертационного исследования выступают принципы российского трудового права в единой системе форм международного и российского права, которые реализуются в Российской Федерации.

Цель данного исследования состоит в изучении с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания принципов российского трудового права как основополагающих элементов единой системы форм национального и международного трудового права и как первичных регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В соответствии с указанной целью определены следующие **задачи диссертационного исследования:**

- определить природу принципов российского трудового права;
- провести классификацию принципов российского трудового права по различным классификационным признакам;
- проанализировать принципы, содержащиеся в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации;
- определить (выделить) общие принципы российского трудового права и раскрыть их содержание (включая анализ практики их применения);
- выработать предложения, имеющие теоретическое и практическое значение для совершенствования нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили работы по общей теории права, теории систем, философии права, международного права и конституционного права С.С. Алексеева, М.И. Байтина, А.М. Васильева, Г.А. Гаджиева, Г.В. Гегеля, В.В. Ершова, В.Д. Зорькина, Т.В. Кашаниной, Д.А. Керимова, Ю.М. Колосова, Н.М. Коркунова, В.В. Лазарева, Р.З. Лившица, Л.А. Лунца, Л.В. Лапаевой, А.В. Малько, М.Н. Марченко, Н.И. Матузова, М.В. Немьиной, В.С. Нерсисянца, Т.Н. Нешатаевой, А.С. Пиголкина, С.В. Полениной, Т.Н. Радько, В.М. Сырых, Ю.А. Тихомирова, Г.Ф. Шершеневича, Л.С. Явича и других ученых.

Также в диссертационной работе теоретическую основу составили научные труды теоретического и прикладного характера: Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, В.В. Архипова, Л.Ю. Бугрова, И.Ю. Воронова, С.Ю. Головиной, Б.А. Горохова, К.Н. Гусова, А.В. Глухова, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, С.Х. Джиева, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, К.Д. Крылова, А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, О.М. Медведева, В.И. Миронова, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, А.Я. Петрова, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, М.В. Швецово́й и других ученых.

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

Эмпирическую базу диссертационного исследования составляют: правовые акты; постановления Европейского Суда по правам человека (за 2009-2019 гг.); постановления и определения Конституционного Суда Российской Федерации в сфере труда (за 2009-2019 гг.); постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации в сфере труда (за 2004-2019 гг.).

Методологической основой исследования являются общенаучные методы познания (анализ и синтез, индукция и дедукция, систематизация, аналогия) и частнонаучные методы познания (конкретно-исторический, формально-логический, структурно-функциональный, системный анализ, метод сравнительных исследований).

Научная новизна диссертационного исследования состоит в определении и обосновании природы, классификации, функций принципов российского трудового права; разработке научно - обоснованных предложений, направленных на совершенствование правотворческой деятельности и правоприменительной практики в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В работе обоснованы и сформулированы следующие **положения, выносимые на защиту.**

1. По своей природе принципы российского трудового права – это основополагающие элементы единой системы форм национального и международного трудового права, «первооснова», первичные регуляторы трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. В связи с этим принципы российского трудового права не подлежат отождествлению с неопределенными «началами», «положениями», «идеями», «правовыми идеями», трудовыми правами и обязанностями сторон трудового правоотношения.

2. Принципы российского трудового права с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания автором отнесены к основополагающим элементам российского трудового права, характеризующим его сущность, целостность, внутреннее единство, объективный процесс достижения определенности национального трудового права. Принципы российского трудового права выступают в качестве неоспоримого трудового права (*jus cogens*), которое является обязательным для правотворческих и правоприменительных органов.

3. Классификация принципов российского трудового права диссертантом рассмотрена как один из методов познания регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, характеризующихся их дифференциацией по видам в соответствии с разнообразными квалификационными критериями. В работе выработано предложение о классификации данных регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по следующим критериям:

1) уровень правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

2) иерархия принципов права;

3) формы внешнего выражения принципов права.

4. По уровню правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений выделены:

- основополагающие принципы российского права;

- общие принципы российского трудового права;
- специальные принципы отдельных институтов российского трудового права.

5. По иерархии принципов права:

- основополагающие принципы российского права имеют приоритет перед общими принципами российского трудового права и специальными принципами отдельных институтов российского трудового права;

- общие принципы российского трудового права имеют приоритет над специальными принципами отдельных институтов российского трудового права.

6. По формам внешнего выражения принципы права автором дифференцированы на:

- выраженные в письменной форме;
- установившиеся в результате реализации в фактических общественных отношениях субъектами права.

7. Основополагающие принципы российского права обладают предельной абстрактностью, универсальностью, стабильностью и обязательностью во всех сферах правового регулирования общественных отношений. Ограничение прав и правовых интересов только национальными федеральными законами в работе рассмотрено в качестве основополагающего принципа российского права.

Общие принципы российского трудового права регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Диссертантом проанализированы запрещение дискриминации в сфере труда, запрещение принудительного труда и запрещение злоупотребления российским трудовым правом как общие принципы российского трудового права.

Специальные принципы отдельных институтов российского трудового права регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения только их соответствующих институтов. Автором в качестве специальных принципов отдельных институтов российского трудового права рассмотрены запрещение включения в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника; запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

запрещение ухудшения положения работников в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

8. В работе запрещение дискриминации в сфере труда рассмотрено как общий принцип российского трудового права, характеризующийся запрещением ограничений трудовых прав и правовых интересов работников либо установлением каких-либо преимуществ работников в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и не установленных национальным федеральным законом.

9. Определено, что запрещение принудительного труда – общий принцип российского трудового права, в соответствии с которым запрещена всякая работа или служба, на которую конкретное физическое лицо добровольно не согласилось, в том числе под угрозой какого-либо наказания; кроме работ, обязанность выполнения которых предусмотрена национальным федеральным законом.

10. Сформулирован вывод о том, что запрещение злоупотребления российским трудовым правом – общий принцип российского трудового права, характеризующийся запрещением действий (бездействия) лиц, совершенных в соответствии с нормами права, установленными в различных формах российского трудового права, но нарушающих основополагающие принципы российского или международного права, а также общие принципы российского или международного трудового права, специальные принципы отдельных институтов российского или международного трудового права.

Теоретическая значимость результатов исследования. Содержащиеся в диссертации выводы и предложения могут быть использованы для дальнейших теоретических исследований в области общей теории права и науки трудового права, а также совершенствования законодательной и правоприменительной практики.

Практическая значимость результатов исследования состоит в возможности использования содержащихся в нем научных положений и выработанных предложений в правотворческой, правоприменительной, в научно-

образовательной деятельности, а также в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Полученные результаты могут применяться управомоченными субъектами в процессе выработки, принятия или применения различных форм трудового права в России, в частности судами, при рассмотрении трудовых споров; образовательными организациями высшего образования в процессе преподавания дисциплин «Теория государства и права», «Трудовое право», «Право социального обеспечения», в том числе, при разработке специальных курсов, учебно-методических пособий; в дальнейших научных исследованиях форм российского права, основополагающих принципов российского права, общих принципов российского трудового права и специальных принципов институтов российского трудового права.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия». Результаты диссертационного исследования апробированы и внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия» и ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет».

Результаты работы изложены в научных статьях, опубликованных в ведущих рецензируемых научных изданиях, перечень которых утвержден Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура работы определена целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, которые включают шесть параграфов, заключения, списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, охарактеризована степень научной разработанности темы, сформулированы цель и задачи диссертации, определены объект и предмет работы, методологическая, теоретическая и эмпирическая базы исследования, обозначена научная новизна и приведены положения, выносимые на защиту, обоснована теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования, приведены сведения об их апробации и структуре работы.

Первая глава «Понятие, природа и классификация принципов российского трудового права», состоящая из трех параграфов, посвящена определению природы принципов российского трудового права и их классификации с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания, а также анализу статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

В **первом параграфе «Понятие и природа принципов российского трудового права»** изучены различные общетеоретические и отраслевые подходы к определению понятия «принцип», рассмотрены различные воззрения о сущности и природе принципов российского трудового права.

В юридической науке вопрос о природе принципов трудового права до настоящего времени является дискуссионным. Многие ученые, научные работники и исследователи в области трудового права неоднократно в своих работах акцентировали внимание на необходимость определения правовой природы принципов трудового права, в том числе в целях познания самих принципов трудового права. В **Этимологическом словаре** слово «принцип» (от латинского «*principium*») означает «основа», «начало», отражающее сущность, т.е. главное. Обращаясь к истокам, следует отметить, что еще в древние времена была известна сентенция: «Принцип есть важнейшая часть всего» (*principium est potissima pars cujunque rei*).

Диссертантом проанализированы и критикуются выводы специалистов в области трудового права, таких как Н.Г. Александров, О.В. Смирнов, Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский и других, которые с учетом господствующего позитивистского

правопонимания отождествляли принципы трудового права с «идеями», правовыми нормами, содержащимися в нормативных правовых актах; с правами и обязанностями рабочих; более того, принципы трудового права относили к принципам регулирования трудовых отношений.

Также следует отметить, что в настоящее время такие специалисты, как Л.Ю. Бугров, И.К. Дмитриева, Т.И. Штринева, М.И. Байтин, К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников, М.В. Лушникова и другие также исследуют природу принципов трудового права, но, учитывая господствующее позитивистское правопонимание, продолжают отождествлять принципы трудового права с «идеями», а также раскрывать содержание принципов через основные права и обязанности работника и работодателя. В связи с этим, в подготовленном в 2001 г. Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) в статье 2 закреплены «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», а не «принципы российского трудового права». В свою очередь, закрепленные принципы представляют собой не принципы российского трудового права, а права и обязанности работников.

В современный период вопросы о природе принципов трудового права продолжают активно дискутироваться научными работниками и исследователями в области трудового права в научной литературе и диссертационных исследованиях. Надо отметить, что в последнее время в научных исследованиях в области трудового права появилась тенденция распространения идеи о правопонимании с позиции интегративной юриспруденции.

Исследуя природу принципов трудового права с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания (интеграция лишь права и права в различном его внешнем выражении), диссертант приходит к выводу о том, что по своей природе принципы российского трудового права – это основополагающие элементы единой системы форм национального и международного трудового права, «первооснова», первичные регуляторы трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. В связи с этим принципы российского трудового права не подлежат отождествлению с неопределенными

«началами», «положениями», «идеями», «правовыми идеями», трудовыми правами и обязанностями сторон трудового правоотношения. Учитывая указанные доводы, принципы российского трудового права являются первичными, а нормы права, содержащиеся в формах российского трудового права, – вторичными, поэтому принципы российского трудового права нельзя отождествлять с правовыми идеями, трудовыми правами и обязанностями сторон трудового правоотношения.

Принципы российского трудового права с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания диссертантом отнесены к фундаментальным элементам российского трудового права, определяющим его сущность, целостность и внутреннее единство, характеризующим объективный процесс достижения определенности национального трудового права. Они выступают в качестве неоспоримого трудового права (*jus cogens*), которое является обязательным для правотворческих и правоприменительных органов.

Диссертант обращает внимание, что в трудовом праве в теоретическом и практическом плане актуальной является проблема пробела в праве и в законодательстве. В диссертации проанализированы позиции ученых и специалистов в области трудового права (В.В. Лазарев, Т.Н. Радько, Р.Л. Иванов, В.И. Леушин, Л.Ю. Бугров, Б.А. Горохов и другие) по указанной проблематике, а также вопросы, связанные с применением «аналогии права» или «аналогии закона», и с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания диссертантом обосновывается, что при наличии принципов трудового права, в том числе основополагающих принципов как международного, так и российского права, регулирующих трудовые и непосредственно связанных с ними отношений, пробел в трудовом праве в целом является мнимым, есть пробел в законодательстве о труде. В целях преодоления, например, судами пробелов и коллизий только в российских нормативных правовых актах представляется необходимым применение соответствующих принципов российского трудового права, выполняющих функцию самостоятельных средств правового регулирования общественных отношений. Таким образом, представляется, что принципы российского трудового права

применяются как имеющиеся самостоятельные средства правового регулирования, а не в порядке аналогии права.

При таком теоретическом понимании принципов российского трудового права выработано предложение о внесении изменений в главу 1 ТК РФ «Основные начала трудового законодательства» в целях установления объективно существующей формы национального и международного трудового права:

«а) наименование главы 1 изложить в следующей редакции:

Глава 1. Формы трудового права в Российской Федерации;

б) статью 2 изложить в следующей редакции:

Статья 2. Принципы российского трудового права

Принципы российского трудового права – основополагающие элементы единой системы форм российского трудового права, первичные регуляторы трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, определяющие сущность, целостность и внутреннее единство российского трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в российских нормативных правовых актах, нормативных правовых договорах и обычаях российского трудового права, не должны противоречить принципам российского трудового права.

В случае установления противоречий между принципами и нормами российского трудового права применяются принципы российского трудового права.».

Во втором параграфе «Классификация принципов российского трудового права» исследованы труды ученых и специалистов в области трудового права о классификациях принципов трудового права.

Вопрос о классификации принципов трудового права является одним из важных при изучении принципов российского трудового права у ученых, научных работников и исследователей. Само слово «классификация» (от латинского *classis* – разряд и *facere* – делать) – это осмысленный порядок вещей, явлений, разделение их на разновидности согласно каким-либо важным признакам.

В диссертации отмечается, что в доктрине трудового права отсутствует общепринятая классификация принципов трудового права. При этом научные

работники и специалисты в области трудового права² при классификации принципов трудового права в целом разделяют взгляды ученых, а также специалистов советского и современного периодов в области общей теории права и традиционно разграничивают общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы права, а также принципы отдельных отраслевых институтов. Кроме того диссертантом отмечается, что классификация принципов российского права учеными, научными работниками и специалистами в области трудового права осуществляется с позиции позитивистского правопонимания на основе закрепленных в законодательстве принципов. При этом использование авторами различных критериев классификации принципов (например, по сфере регулирования труда, прав и свобод работников; по характеру; по типу и т.д.) сводится лишь к множественности группировки принципов, однако не приводится иерархия самих принципов российского трудового права.

В целях определения принципов трудового права проанализированы классификации, предлагаемые учеными и специалистами в области общей теории и трудового права (М.Н. Марченко, В.Н. Карташев, В.В. Ершов, Н.Г. Александров, Л.С. Явич, И.К. Дмитриева и другие), по видам в соответствии с разнообразными квалификационными основаниями, например, по отраслевому признаку; по сфере распространения; по функциональному назначению и объекту отображения; по нормативному закреплению и т.д. Учитывая, что на современном этапе традиционные концепции правопонимания не удовлетворяют требованиям правовой действительности, классификация принципов российского трудового права рассмотрена в качестве одного из методов познания регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, характеризующихся их дифференциацией по видам в соответствии с разнообразными квалификационными критериями. Диссертантом выработано предложение о классификации данных

² См., например: Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова (и др.) / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2009. – С. 25; Трудовое право России: Учебник. 2-е изд. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М., «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. – С. 41, 42; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 7-е изд., перераб. и доп. / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2008. – С. 11, 12; Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного. М.: Юристъ. 2006. – С. 70-72; Миронов В.И. Трудовое право России. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. – С. 87, 88.

регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по следующим критериям:

- уровень правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

- иерархия принципов права;

- формы внешнего выражения принципов права.

1) по уровню правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений выделены:

- основополагающие принципы российского права (обладают предельной абстрактностью, универсальностью, стабильностью и обязательностью во всех сферах правового регулирования общественных отношений);

- общие принципы российского трудового права (регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения);

- специальные принципы отдельных институтов российского трудового права (регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения только их соответствующих институтов).

2) по иерархии принципов права:

- основополагающие принципы российского права имеют приоритет перед общими принципами российского трудового права и специальными принципами отдельных институтов российского трудового права;

- общие принципы российского трудового права имеют приоритет над специальными принципами отдельных институтов российского трудового права.

3) по формам внешнего выражения принципы права автором дифференцированы на:

- выраженные в письменной форме;

- установившиеся в результате реализации в фактических общественных отношениях субъектами права.

В третьем параграфе «Анализ статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации» проведен анализ статьи 2 ТК РФ, содержащей 19 основных принципов

правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Диссертантом отмечается, что отсутствие в доктрине трудового права единства взглядов на виды принципов трудового права разобщенно рассматривается в специальной литературе, учебниках и учебных пособиях по трудовому праву, при этом, учитывая господствующее позитивистское правопонимание, сводится к отождествлению принципов трудового права с основными правами и обязанностями сторон трудового правоотношения. С позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания критикуется неоправданно большое количество принципов, которые по своей природе таковыми не являются. Автором предлагается выделить следующие виды принципов российского трудового права:

- общие принципы российского трудового права, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

- специальные принципы отдельных институтов российского трудового права, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения только их соответствующих институтов.

В диссертации выработано предложение об отнесении к общим принципам российского трудового права:

- запрещения дискриминации в сфере труда;
- запрещения принудительного труда;
- запрещения злоупотребления российским трудовым правом.

Вторая глава «Общие принципы российского трудового права», состоящая из трех параграфов, посвящена рассмотрению общих принципов российского трудового права: запрещение дискриминации в сфере труда, запрещение принудительного труда, запрещение злоупотребления российским трудовым правом, которые имеют приоритет над нормами права и являются регуляторами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В первом параграфе **«Запрещение дискриминации в сфере труда»** проанализирован принцип запрещения дискриминации в сфере труда.

Вопросы, связанные с дискриминацией, в последнее время приобретают все большее распространение в международном и национальном праве, а также в правоприменительной практике. Одной из основных проблем трудового права на современном этапе является обеспечение равенства и защиты от дискриминации. Исходя из этимологии, слово «дискриминация» означает «разделение», «различение», «отделение», «выделение», «оценка».

Принцип запрещения дискриминации в достаточной степени урегулирован международными документами, такими как: Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», Конвенции МОТ: № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»; № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»; № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» и другими (Конвенция МОТ № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности», Конвенция МОТ № 82 «О социальной политике на территориях вне метрополии», Конвенция МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики»). В российском законодательстве принцип запрещения дискриминации закреплен в статье 37 Конституции Российской Федерации и определен в статье 3 ТК РФ.

Диссертантом проанализированы позиции ученых и специалистов в области трудового права, которые выделяют различные аспекты дискриминации, такие как: равенство прав, равенство возможностей и равенство обращений, а также предлагаются различные определения дискриминации. На основе проведенного анализа в диссертации выработан вывод о том, что под дискриминацией понимается обращение работодателя, заключающееся в ограничении трудовых прав и правовых интересов работников либо установлением каких-либо преимуществ работников в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Диссертантом обращается внимание, что только в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дается толкование понятию «деловые качества», однако в ТК РФ само

понятие не содержится. При этом в научных работах исследователями в области трудового права делаются попытки выработки и законодательного закрепления понятия «деловые качества».

В диссертации проанализирован ряд статей ТК РФ, а также позиции ученых и специалистов в области трудового права, связанные с реализацией принципа запрещения дискриминации при заключении трудового договора; определением обязательных условий при реализации права на дополнительное профессиональное образование, результатов независимой оценки квалификации; бременем доказывания сторонами отсутствия (наличия) дискриминации в трудовых правоотношениях при процедуре увольнения.

По итогам анализа в диссертации обоснован вывод о том, что запрещение дискриминации в сфере труда – общий принцип российского трудового права, характеризующийся запрещением ограничений трудовых прав и правовых интересов работников либо установлением каких-либо преимуществ работников в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и не установленных национальным федеральным законом.

Диссертантом также предлагается внести изменение в статью 3 ТК РФ, закрепив бремя доказывания отсутствия факта дискриминации за работодателем: «При возникновении судебного спора по вопросу дискриминации отсутствие дискриминации должен доказать работодатель.».

Во **втором параграфе «Запрещение принудительного труда»** рассмотрены различные аспекты запрещения принудительного труда и проанализированы статьи ТК РФ на предмет их соответствия общему принципу запрещения принудительного труда.

Особое значение для научного анализа и правоприменительной практики имеет такой общий принцип российского трудового права как запрещение принудительного труда. Данный принцип закреплен в следующих международных актах: Всеобщая Декларация прав человека 1948 г., Конвенция о защите прав человека и основных свобод, Международный пакт «О гражданских и политических правах» 1966 г., Международный пакт «Об экономических, социальных и

культурных правах» 1966 г., Конвенция МОТ № 29 1930 г. «О принудительном или обязательном труде», Конвенция МОТ № 105 1957 г. «Об упразднении принудительного труда», Рекомендации МОТ № 35 1930 г. «О косвенном принуждении к труду» и № 36 «О регламентации принудительного и обязательного труда», а также в таких документах, как Хартия основных прав Европейского Союза 2000 г.

Согласно Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг, при этом в указанной статье используемые термины рассматриваются как синонимичные.

В российском законодательстве запрет принудительного труда содержится в статье 37 Конституции Российской Федерации и определяется в статье 4 ТК РФ. Под ним понимается – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), и приводится перечень работ, которые не являются принудительным трудом. При этом диссертантом обращается внимание на то, что законодателем в ТК РФ не определено понятие «обязательные работы», однако специалисты и исследователи в области трудового права в специальной литературе неоднократно указывали на необходимость закрепления данного понятия в ТК РФ. В диссертации также рассмотрен вопрос о правомерности расширительного толкования понятия «принудительный труд».

По итогам анализа обоснован вывод о том, что международные договоры, содержащие нормы трудового права, являются обязательными для правоприменительных и правотворческих органов и не подлежат расширительному толкованию, поэтому необоснованное улучшение трудовых прав одной из сторон трудового договора будет являться следствием нарушения взятых Российской Федерацией международных обязательств. В связи с этим выработано предложение о приведении части третьей статьи 4 ТК РФ в соответствие с Конвенцией МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» и изложении ее в следующей редакции:

«Принудительный труд означает всякую работу или службу, требуемую от физического лица под угрозой какого-либо наказания и для которой указанное лицо не предложило добровольно своих услуг».

Диссертантом также проанализирован ряд статей ТК РФ (содержание трудового договора (пункт 4 части четвертой статьи 57 ТК РФ); вопросы ненормированного рабочего времени; заемный труд; детский труд) и обосновывается вывод о необходимости соответствия принципу запрещения принудительного труда – общему принципу российского трудового права, в соответствии с которым запрещена всякая работа или служба, на которую конкретное физическое лицо добровольно не согласилось, в том числе под угрозой какого-либо наказания; кроме работ, обязанность выполнения которых предусмотрена национальным федеральным законом.

В третьем параграфе **«Запрещение злоупотребления российским трудовым правом»** исследована природа злоупотребления российским трудовым правом.

В настоящее время проблематика вопроса о злоупотреблении трудовыми правами и правовыми интересами сторонами трудовых правоотношений стала особым предметом исследования специалистов в области трудового права. Отсутствие в ТК РФ определения термина «злоупотребление правом» и его критериев приводит к противоречивой правоприменительной и судебной практике, влекущей к нарушению прав, свобод и правовых интересов субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Диссертантом проанализированы позиции ученых и специалистов по вопросу определения признаков злоупотребления правом в трудовых правоотношениях: «незаконное использование своих прав и возможностей», «общее правомерное поведение». В рамках злоупотребления правом диссертантом также рассматривается соотношение понятий «злоупотребление правом» и «правонарушение», при этом отсутствие единого подхода к определению злоупотребления правом порождает разное толкование вопроса о соотношении указанных понятий. На основе анализа позиций ученых в области трудового права диссертантом отмечается, что принципиальное

отличие мнений авторов сводится к тому, что злоупотребление правом рассматривается как правонарушение и как правомерное поведение, которое состоит только в объективности оценки пределов осуществления права.

Учитывая позиции специалистов, а также судебной практики в диссертационной работе с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания обосновано, что злоупотребление российским трудовым правом необходимо относить к особому виду правонарушения, выраженному в действиях или бездействиях субъекта трудового права, совершаемых в соответствии с нормами российского трудового права, содержащихся в различных формах российского трудового права, но нарушающих принципы российского и международного трудового права. Подтверждением указанного вывода является позиция, изложенная в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», согласно которой в случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законности интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Диссертантом в работе также отмечается, что отсутствие разработанной теории злоупотребления правом приводит к произвольной квалификации правоприменителем юридических последствий нарушения принципа запрещения злоупотребления правом. К сожалению, не содержится разграничение по правовым последствиям случаев злоупотребления правом, а также случаев правонарушений при заключении и расторжении трудового договора и в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В диссертации высказывается мнение о том, что до законодательного решения

проблемы злоупотребления трудовым правом и при отсутствии конкретной нормы в ТК РФ правоприменительным органам представляется необходимым применять общий принцип запрещения злоупотребления правом, установленный в части 3 статьи 17 Конституции Российской Федерации, что следует из названного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, согласно которому при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом (закреплен в части 3 статьи 17 Конституции Российской Федерации), в том числе и со стороны работников.

В свою очередь, учитывая приведенные доводы, диссертантом выработано предложение о запрещении злоупотребления российским трудовым правом как общего принципа российского трудового права, характеризующегося запрещением действий (бездействия) лиц, совершенных в соответствии с нормами права, установленными в различных формах российского трудового права, но нарушающих основополагающие принципы российского или международного права, а также общие принципы российского или международного трудового права, специальные принципы отдельных институтов российского или международного трудового права. В связи с изложенным диссертантом предлагается дополнить главу 1 ТК РФ новой статьей, предусматривающей закрепление принципа запрещения злоупотребления российским трудовым правом:

«Статья 4.1 Запрещение злоупотребления российским трудовым правом

Запрещение злоупотребления российским трудовым правом - общий принцип российского трудового права, характеризующийся запрещением действий (бездействия) лиц, совершенных в соответствии с нормами права, установленными в различных формах российского трудового права, но нарушающих основополагающие принципы российского или международного права, а также общие принципы российского или международного трудового права, специальные принципы отдельных институтов российского или международного трудового права.

В случае нарушения требований, предусмотренных частью первой настоящей статьи, суд может отказать лицу в защите принадлежащих ему прав и правовых интересов.».

Заключение содержит основные выводы диссертационного исследования, а также предложения по совершенствованию трудового законодательства (в приложении приведен законопроект, предусматривающий внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации).

Основные положения диссертации опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Мазуренко, С.В. О природе принципов российского трудового права / С.В. Мазуренко // Право и государство: теория и практика. – 2019. – № 7 (175). – С. 128-131 (0,5 п.л.).
2. Мазуренко, С.В. Запрещение злоупотребления трудовым правом как основополагающий принцип российского трудового права / С.В. Мазуренко // Право и государство: теория и практика. – 2019. – № 8 (176). – С. 130-134 (0,58 п.л.).
3. Мазуренко, С.В. Запрещение принудительного труда – основополагающий принцип российского трудового права / С.В. Мазуренко // Право и государство: теория и практика. – 2019. – № 11 (179). – С. 136 – 140 (0,57 п.л.).
4. Мазуренко, С.В. Запрещение дискриминации в сфере труда как основополагающий принцип российского трудового права / С.В. Мазуренко // Право и государство: теория и практика. – 2019. – № 12 (180). – С.138-140 (0,40 п.л.).
5. Мазуренко, С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права / С.В. Мазуренко // Российское правосудие. – 2020. – № 1. – С. 64-73 (0,86 п.л.).