

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение »

СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ) – 40.03.01. 2015. 552. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент
_____ Сагандыков М.С.
_____ 2020 г.

Автор работы,
Студент группы Ю –552
_____ Варнавский В.К.
_____ 2020 г.

Нормоконтролер,
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
_____ 2020 г.

Челябинск
2020

АННОТАЦИЯ

Варнавский В.К. Выпускная квалификационная работа «Система трудового права России и зарубежных стран»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-552, 90 с., библиогр. список – 90.

Объект работы – общественные отношения, связанные с законодательными, доктринальными, правоприменительными особенностями системы трудового права в России и зарубежных странах.

Предмет исследования – нормы российского трудового законодательства, составляющие систему трудового права в России, а также нормы зарубежного законодательства, составляющие систему трудового права в зарубежных странах, и материалы практики применения этих норм.

Цель работы – исследование системы трудового права в России и зарубежных странах, а также в разработке научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию норм законодательства и формулировании предложений для правоприменительной практики по вопросам системы трудового права в России.

В работе рассмотрено понятие и сущность системы трудового права, изучена структура системы трудового права России и проведен анализ трудового законодательства современной России. Проведен сравнительный анализ системы трудового права в России и европейских странах и странах Содружества Независимых Государств. Выявлены проблемы рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с системой трудового права.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

УТВЕРЖДАЮ

И.О. заведующего кафедрой,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент

_____ Е.М. Офман

_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е
к выпускной квалификационной работе
Варнавский Владислав Кириллович

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа Ю-552

- 1 Тема работы «Система трудового права России и зарубежных стран» утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627.
- 2 Срок сдачи законченной работы 29 мая 2020 г.
- 3 Исходные данные к работе: Трудовое законодательство, материалы судебной практики, научная литература по вопросам системы трудового права в России и зарубежных странах.
- 4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:
 - 4.1 понятие и сущность системы трудового права;
 - 4.2 структура системы трудового права России;
 - 4.3 трудовое законодательство современной России;
 - 4.4 сравнительный анализ системы трудового права в России и европейских странах;
 - 4.5 сравнительный анализ системы трудового права в России и странах Содружества Независимых Государств;
 - 4.6 проблемы рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений.
- 5 Иллюстративный материал: не предусмотрен

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	01.11.2019
Глава первая	01.02.2020
Глава вторая	01.04.2020
Заключение	01.05.2020
Библиографический список	15.05.2020

Руководитель работы,
канд.юрид.наук,
доцент кафедры
Автор работы, студент
группы Ю-552

М.С. Сагандыков

В.К.Варнавский

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ.....	9
1.1 Понятие и сущность системы трудового права.....	9
1.2 Структура системы трудового права России.....	18
1.3 Трудовое законодательство современной России.....	28
2 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.....	38
2.1 Сравнительный анализ системы трудового права в России и европейских странах.....	38
2.2 Сравнительный анализ системы трудового права в России и странах Содружества Независимых Государств.....	50
2.3 Проблемы рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	80

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определена тем, что разработкам проблем системы трудового права в научной литературе уделяется очень мало внимания. Научные мнения по поводу содержания этой правовой категории разнятся, и ученые раскрывают систему трудового права через взаимосвязанные и относительно самостоятельные категории, такие как отрасль, наука, учебная дисциплина трудового права или трудовое законодательство. Тем самым общей проблемой в данном аспекте является отсутствие единообразного определения понятия системы трудового права и его значения.

Система трудового права постоянно усложняется по причине совершенствования и изменения самого трудового законодательства, а также изменений в экономике, общественном строе, и интеграции России в мировое сообщество. Рыночные преобразования в экономике Российской Федерации обусловили реформирование правового регулирования труда, отрасли трудового права.

Изменение общественных отношений, составляющих экономическую основу правового регулирования, отразилось на отрасли трудового права и его системе. Приемы и способы правового влияния на трудовые отношения, и предмет регулирования трудового права изменились. Все это сказывается на системе трудового права, организации его норм внутри системы и требует научной проработки.

Процесс глобализации, начавшийся в экономике, влияет на развитие национальных правовых систем, и сопровождается увеличением значения международного регулирования труда, проявляется в тенденции унификации правовых систем.

Перед современной наукой трудового права стоит задача их соотнесения, нахождения общих объективных закономерностей развития трудового права в странах с рыночной экономикой.

Все изложенное подтверждает актуальность выбранной темы исследования в научно-теоретическом, правотворческом и правоприменительном аспектах.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в исследовании системы трудового права в России и зарубежных странах, а также в разработке научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию норм законодательства и формулировании предложений для правоприменительной практики по вопросам системы трудового права в России.

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

- рассмотрение понятия и сущности системы трудового права;
- изучение структуры системы трудового права России;
- анализ трудового законодательства современной России;
- сравнительный анализ системы трудового права в России и европейских странах;
- сравнительный анализ системы трудового права в России и странах Содружества Независимых Государств;
- выявление проблем рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений;
- формулирование предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Объектом выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, связанные с законодательными, доктринальными, правоприменительными особенностями системы трудового права в России и зарубежных странах.

Предметом выпускной квалификационной работы выступают нормы российского трудового законодательства, составляющие систему трудового

права в России, а также нормы зарубежного законодательства, составляющие систему трудового права в зарубежных странах, и материалы практики применения этих норм.

Методология и методика исследования. В основу исследования положен метод логико-правового и системного анализа положений закона, новейших научных достижений, с использованием сравнительно-правового метода научного познания. Совокупность этих методов позволила обеспечить исследование поднятых вопросов, установить противоречия в действующем законодательстве, внести предложения по его совершенствованию.

Нормативную базу исследования составляют Конституция РФ, международные нормативно-правовые акты, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативно-правовые акты, регулирующие объект исследования, зарубежное законодательство.

Эмпирическую основу составили опубликованные либо размещенные в электронных справочно-правовых системах судебные акты Верховного Суда РФ, Конституционного Суда РФ, практика судов общей юрисдикции РФ.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающие шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ

1.1 Понятие и сущность системы трудового права

Система права является сложным и многоуровневым понятием в теории права, и отражает внутреннее строение права, не являющееся свободным усмотрением законодателя, и формируется как отражение реально существующих и развивающихся общественных отношений.

Ученые, изучающие право в целом, указывают разнообразные определения системы права. Но, как указывает К.А. Чевтаев, все они воспринимают понятие «система права» как объективно существующее внутреннее строение (структуру) права, состоящее из совокупности взаимосвязанных между собой норм права, объединенных по различным критериям в институты, подотрасли и отрасли, обусловленного характером исторически сложившихся общественных отношений¹.

Ю.А. Свирин определяет систему права «как некий юридический инструмент, посредством которого распределяются правовые нормы по институтам и отраслям права»². Систему права невозможно искусственно создать, так как она формируется исторически объективно, и представляет собой действительное социальное образование.

Законодатель учреждает правовые нормы исходя из потребностей общественного развития. В соответствии с объективно имеющимся образом общественных отношений, такие потребности влияют на регулирование соответствующей отрасли права. «И, поэтому система права есть

¹ Чевтаев К.А. Анализ различных подходов к пониманию системы права // Вестник науки и образования. 2019. №5. С. 49.

² Свирин Ю.А. Система права как правовая реальность на современном этапе // Актуальные проблемы российского права. 2016. №1. С. 28.

объективное свойство права, исторически порождаемое экономическим и социальным строем данной общественной формации»¹.

Отрасль права определяется как «объективно сложившаяся внутри единой системы права в виде ее обособленной части группа правовых институтов и норм, регулирующих качественно однородные общественные отношения на основе определенных принципов и специфических методов, в силу этого приобретающих относительную самостоятельность, устойчивость и автономность функционирования»².

Каждая отрасль права представляет относительно обособленную совокупность правовых норм, отличающуюся целостностью внутренней структуры и органической связью ее элементов, которая и образует систему отрасли права.

Трудовое право является отраслью российского права и одновременно целостным явлением и, естественно, имеет внутреннее строение из системы норм, т.е. определенная их группировка и последовательность расположения в структуре отрасли трудового права.

Трудовое право определяется как «система социально-трудовых норм, установленных или санкционированных нормотворческим органом в пределах его компетенции (государством, муниципальными органами, работодателем), обеспеченных правоприменительными возможностями хозяйской, муниципальной и государственной власти, регулирующих социально-трудовые отношения, которые составляют предмет трудового права»³.

В науке трудового права крайне редко приводятся определения понятия системы трудового права. В России в монографической литературе научно-теоретическое изучение системы трудового права не получило

¹ Вопленко Н.Н. Понятие системы права // Вестник ВолГУ. Серия 5: Юриспруденция. 2009. №11. С. 12.

² Керимов Д.А. Методология права. М.: Аванта+, 2001. С. 265.

³ См.: Лебедев В.М. Теоретические основы Трудового кодекса Российской Федерации // Российская юстиция. 2003. № 11. С. 14.

достаточно подробного освещения. Мельникова В.Г., изучая российское трудовое право с позиции теории систем, указывает, что «система трудового права – это социальная... открытая органичная система, имеющая как генетические связи, так и связи координации и субординации»¹.

С.А. Соболев, рассматривая систему трудового права в виде системы отрасли, науки, учебной дисциплины, трудового законодательства определил, что под ней понимается «исторически сложившаяся совокупность норм права, взаимосвязанных, но относительно самостоятельных образований (институты, подинституты, части и др.), объединяемых однородностью регулирования общественных отношений в сфере труда (трудовых, служебно-трудовых и др.), которые получили научное обоснование концептуального порядка (научная парадигма)»².

В учебной литературе приводятся повторяющиеся авторские определения этой правовой категории именно как отрасли права. Так, например, под системой трудового права как отрасли права понимается «соединение норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, в единое целое с их внутренней группировкой по относительно самостоятельным подразделениям (институтам) и их объединениям (частям), взаимодействующим друг с другом»³, или «совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними общественные отношения, структурно сгруппированные в правовые институты по группам однородных отношений»⁴.

¹ Мельникова В.Г. Система трудового права Российской Федерации: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Томск, 2004. С. 8.

² Соболев С.А. Современное понимание истории системы трудового права в системе права России // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2019. №1. С. 92.

³ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С.201.

⁴ Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С.76.

С.В. Колобова и Ю.С. Сергеенко указывают, что «система трудового права – это совокупность правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли»¹.

Похожее мнение высказал О.В. Смирнов, который также определил систему трудового права России через «совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (подинституты)»². По его мнению, наука трудового права изучает нормы права и нормативные акты в их взаимосвязи и взаимообусловленности с развитием экономики, политики и социальной жизни общества.

Система права отражает внутреннее строение права, которое формируется, отображая общественные отношения.

При рассмотрении системы права следует изучить вопрос соотношения ее с системой законодательства, по причине того, что эти правовые категории находятся в центральном понятийном аппарате теории права. Как указывает А.М. Васильев «эти научные понятия, которые выступают как инструменты научного мышления и служат для отображения объективной сути правовых явлений»³.

¹ Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. С.68.

² Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. М.: Издательство «Проспект», 2015. С. 18-21.

³ Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М.: Юридическая литература, 1976. С. 91.

Вопросам соотношения системы права и системы законодательства в юриспруденции всегда уделялось пристальное внимание, и вследствие своего научно-практического значения оно не утратило своей актуальности¹.

Отличительные особенности между указанными категориями сформированы после обобщения мнений по данному вопросу, имеющих в теории права.

Уже в советский период было определено, что система права выступает объективной основой для систематизации законодательства, но не равна его системе. Все элементы системы права независимы в соответствии со сложившимися общественными отношениями, а система законодательства имеет субъективный характер и формируется по воле законодателя.

Для трудового права это также имеет значение для рассмотрения взаимосвязей при рассмотрении соотношения между системой трудового права и системой трудового законодательства.

Современные ученые систему отрасли трудового права рассматривают отдельно от системы трудового законодательства и признают, что «система источников трудового права и система отрасли трудового права являются тесно взаимосвязанными, но самостоятельными системами»².

Система законодательства в широком понимании – это система издаваемых уполномоченными на то правотворческими органами нормативно-правовых актов, в которых находит свое выражение внутренние содержательные и структурные характеристики права³.

Система законодательства выступает объективной формой существования правовых норм, средством придания им определенности и объективности, их организации и объединения в конкретные правовые акты.

¹ Байтин М. И., Петров Д. Е. Соотношение отрасли права и отрасли законодательства // Известия ВУЗов. Серия «Правоведение». 2004. № 4. С. 31.

² Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №1. С. 7-13.

³ Теория государства и права: Учебное пособие / В.Я. Любашиц, А.Ю. Мордовцев, А.Ю. Мамычев. 3-е изд. М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. С. 164.

Система законодательства представляет не просто совокупность таких актов, а их дифференцируемая система, основанная на принципах субординации и скоординированности ее структурных компонентов. Взаимосвязь между ними обеспечивается за счет различных факторов, главным из которых является предмет регулирования и интерес законодателя в рациональном, комплексном построении источников права¹.

Системообразующим фактором структурирования трудового законодательства при рассмотрении его в отраслевом аспекте является предмет правового регулирования и сфера интересов государства и граждан в реализации права на труд.

Система трудового законодательства является внешней формой трудового права (совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), а система трудового права рассматривается как совокупность правовых норм с их группировкой на относительно самостоятельные институты соответственно характеру регулируемых общественных отношений. Трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Система трудового законодательства свое полное выражение получает в Трудовом кодексе РФ² (далее – ТК РФ). Его структура выстроена с учетом системы отрасли трудового права.

Таким образом, система трудового права и система трудового законодательства не являются тождественными понятиями, так как между ними имеются существенные различия, которые вытекают из самих определений данных понятий.

Если под системой права, как было отмечено, понимается внутреннее строение, определенный порядок организации и расположения

¹ Радько Т.Н., Лазарев В.В., Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник для бакалавров. М.: Проспект, 2016. С.346.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

составляющих ее частей – элементов, то под системой законодательства понимается совокупность существующих нормативно-правовых актов: законов, указов, постановлений правительства и др., подразделяющуюся в соответствии с различными критериями на качественно определенные составные части.

В систему трудового права входят институты, подинституты, подотрасли, регулирующие однородные общественные отношения. Особенностью регулируемых общественных отношений в области труда, динамикой их возникновения и развития, определяется место, которое занимает любой институт в системе трудового права.

Понятие правового института в науке трудового права толкуется почти аналогично с теми определениями, что даны в общей теории права. Правовой институт в трудовом праве – это объективно обособленная и взаимосвязанная группа (система) правовых норм, предназначенных для регулирования социально-трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Но в связи с развитием общества и социально-трудовых отношений соответственно и изменяется и совершенствуется система трудового права. Образуются новые институты, а в отдельных институтах могут происходить изменения, что также указывает на изменения в системе трудового права.

К примеру, в структуре трудового права в последнее время зарождается новый институт права, условно называемый учеными как «информационное трудовое право» или «право на информацию субъектов трудового права и его защита»¹. Защита информации, связанной с трудовыми отношениями, и персональных данных работника, является одним из важных элементов этого института.

¹ Лушников М.В., Лушников А.М. Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право. 2004. № 6. С. 42-48.

Между институтами трудового права существуют разносторонние связи. Например, институт дисциплины труда следует рассматривать одновременно с институтами Особенной части трудового права.

Институты включают в себя незначительную совокупность правовых норм, в сравнении с отраслью права, и между собой различаются по предмету регулирования¹.

Система трудового права представляет собой совокупность взаимосвязанных групп институтов и правовых норм, образующих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

Все правовые нормы, составляющие систему трудового права, находятся между собой в таких же по своему характеру взаимосвязи и взаимозависимости, как и регулируемые ими общественные отношения.

Системность – это неотделимое свойство любого типа права и ее наличие доказывает, что право выступает не случайным комплектом разрозненных юридических норм, а целостным устойчивым образованием. В основе этой целостности и единства лежат многочисленные объективные и субъективные факторы, которые постоянно переплетаются и взаимодополняются².

К субъективным факторам относится стремление и прилагаемые усилия законодателя к созданию и развитию такой системы права, которая отличалась бы монолитностью и органическим единством, а также элементарной слаженностью и непротиворечивостью составляющих ее частей.

От создания и внутренней организованности зависит социально-политическая, правовая и даже идеологическая значимость и эффективность системы права.

¹ Анисимов Л. О системе трудового права // Вопросы трудового права. 2011. № 11. С.12.

² Кононов А.А. Общенаучная концепция системы права // Правоведение. 2003. № 3. С.17.

К объективным факторам относятся материальные, социальные и иные условия жизни общества, которые определяют процесс возникновения и существования системы права, и объективную необходимость ее слаженного и эффективного функционирования.

В самой системе трудового права образуются связи, способствующие ее развитию. Важнейшее значение в развитии системы трудового права играет трудовое законодательство, как отрасль российского законодательства, выраженная в системе особых правовых источников, которые содержат нормы, регулирующие сферу труда.

Институты системы трудового права содержат совокупность норм, которые различаются между собой по предмету регулирования тех или иных конкретных общественных отношений данного вида. Например, нормы, регулирующие заключение, изменение и прекращение трудового договора (трудовых отношений), составляют институт трудового договора, а нормы, предусматривающие охрану труда работников, - институт охраны труда.

Вместе с нормами права и институтами, в системе трудового права выделяют такие элементы как цели, задачи, принципы, социально-трудовые правоотношения, трудовые отношения, иные фактические отношения, урегулированные в трудовом законодательстве.

Ученые считают, что «их изучение может способствовать выявлению характера и содержания правовых связей между указанными элементами и системой отрасли в целом, определению ее роли в нормотворческой и правоприменительной практике»¹.

Стоит подытожить, что отсутствие определения понятия системы трудового права является пробелом и проблемой в науке трудового права. Система трудового права представляет совокупность правовых норм,

¹ Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. С. 104.

регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, структурно сгруппированные в правовые институты по группам однородных отношений.

Совокупность таких правовых норм образуют единое предметное целое – отрасль трудового права с ее делением на отдельные институты как относительно самостоятельные структурные образования.

Система трудового права соотносится с системой трудового законодательства как содержание и форма. Поэтому принято считать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а последнее выступает источником трудового права.

1.2 Структура системы трудового права России

Структуру системы трудового права России следует рассмотреть с позиций общей теории структуры систем права, где система права рассматривается под углом зрения особенностей связей и взаимодействия между элементами, составляющими систему, степени единства правовой системы, особенностей экономической, социальной, политической и иной среды, образующей ее и постоянно воздействующей на нее.

В аспекте внутреннего строения и особенностей расположения частей внутри системы, в литературе при рассмотрении системы права рассматривается структурное исследование системы права, ее характер и содержание ее структуры.

С.В. Поленина указывает, что «структура системы права является иерархической с определенными уровнями иерархии (сверху вниз): система в целом, общности, отрасли, институты, нормы права. При более детальном юридическом исследовании вводят также подотрасли и субинституты»¹.

¹ Поленина С. В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России // Государство и право. 1999. № 9. С. 5.

Составные элементы системы права обозначаются структурными элементами. В зависимости от сложности, элементами системы права выступают:

- отрасль права,
- подотрасль права,
- правовой институт,
- норма права (как наиболее низкий уровень).

Взаимосвязь всех элементов системы права выражается в их слаженности, отсутствии противоречий и определенности социально-экономическими, политическими, национальными, религиозными, культурными и историческими факторами, что, в конечном счете, придает целостность системе права.

При характеристике структуры системы трудового права первоначально рассматриваются качественные признаки отношений элементов внутри системы. Содержание системы трудового права составляют правовые нормы трудового права, институты, которые являются объединением этих норм, их известная целостность, а также другие правовые категории.

Правовые институты по своему характеру и содержанию являются более вместительными структурными элементами любой системы права.

Еще С.С. Алексеев, детально проведя исследование правового института, указал что «он является самостоятельным элементом системы права и обладает следующими признаками:

- 1) фактическая и юридическая однородность правовых норм, регулирующих строго определенный участок общественных отношений;
- 2) внутренняя организация охватываемого нормативного материала, свидетельствующая о наличии в правовом институте своей структуры;
- 3) наличие норм-принципов, сформулированных законодателем;

4) внешняя обособленность, то есть закрепление совокупности нормативных актов в системе законодательства»¹.

Исходя из данных признаков, которыми обладает правовой институт, институт трудового права регулирует многообразные признаки и особенности одного обычного общественного отношения в пределах отрасли трудового права, который имеет относительную самостоятельность.

Самостоятельная часть отношений, которую объединяет любой общий значимый фактор, может выступать предметом регулирования правового института. Между институтами внутри системы трудового права могут быть отношения субординации, соподчинения.

Норма трудового права – это первичный структурный элемент системы трудового права, как общеобязательное правило поведения властного характера. Эта категория независимо регулирует одну из сторон общественного отношения. Для правового регламентирования необходимо взаимодействие комплекса норм трудового права.

Нормы трудового права, регулируя отношения, могут быть взаимосвязаны между собой, и изменение одной нормы, как правило, определено будет влиять на взаимосвязанную норму, и она будет влечь ее изменение последовательно. В этом будет прослеживаться их взаимосвязь.

Также между правовыми нормами может быть односторонняя связь, в этой связи изменения норм федерального законодательства будут впоследствии влечь изменения норм соответствующих подзаконных нормативных актов. При этом обратная связь не возможна.

Тем самым, составляющими элементами в рамках системы трудового права в целом являются ее институты и нормы трудового права, которые между собой органически связаны, взаимодействуют, изменяют, дополняют друг друга. Благодаря их взаимосвязи и взаимодействию формируется цельное, внутреннее единое образование – система трудового права.

¹ Алексеев С. С. Структура советского права. М.:Наука, 1975. С. 119-135.

М.В. Молодцов указал, что «система – это не просто набор элементов, а такая их целостность, которая обладает определенной структурой. Система трудового права – это действительно совокупность юридических норм, правовых институтов, иных более общих или элементарных объединений норм (генеральный институт, например институт дисциплины труда; субинститут – переводы на другую работу как подинститут трудового договора и т.д.)»¹

Структура трудового права как отрасли права традиционно рассматривается как состоящей из двух частей – общей и особенной. Общая часть включает нормы, имеющие значение для регулирования всех трудовых отношений. В их числе нормы, определяющие предмет, цели и задачи трудового права, правовой статус работника и работодателя, источники трудового права, трудовые отношения и др.²

С.В. Колобова указывает, что «в Общую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения, которые определяют принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации»³.

По ее мнению в Общей части нет институтов, потому что в ней содержатся нормы, которые имеют общий характер регулирования труда. Нормы раздела I ТК РФ «Общие положения» и раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» она включает в общую часть системы трудового права.

¹ Молодцов М.В. Теоретические проблемы советского трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1983. С. 9.

² Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата (под ред. проф. В.Л. Гейхмана). М.: «Издательство Юрайт», 2015. С.103.

³ Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Указ.соч. С.69.

В Особенную часть системы трудового права входят правовые институты, нормы которых регулируют отдельные элементы содержания трудового отношения или некоторые виды отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

Институты Особенной части отрасли трудового права конкретизируют положения общей части. В структуре системы трудового законодательства в соответствии с существующими институтами Особенной части отрасли трудового права можно выделить самостоятельные институты особенной части:

- институт трудоустройства и социального партнёрства в сфере труда;
- институт трудового договора;
- институт защиты персональных данных работников;
- институт рабочего времени и времени отдыха;
- институт нормирования труда;
- институт оплаты труда;
- институт гарантий и компенсаций;
- институт дисциплины труда;
- институт материальной ответственности;
- институт охраны труда;
- институт надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- институт защиты трудовых прав работников;
- институт разрешения трудовых споров.

Тем самым, Особенная часть системы трудового права как отрасли права включает институты, которые структурно состоят из совокупности однородных групп правовых норм.

В судебной практике встречаются выводы, указывающие что «любые нормы действующего законодательства о труде и об охране труда, включены в систему трудового права»¹.

В. Лебедев указал, что «в Особенной части трудового права необходимо различать два блока норм: нормы, в которых закрепляются государственные стандарты правового регулирования наемного труда, и, во-вторых, договорные нормы (договорное трудовое право).

Он отмечает, что в ТК нет разделов и глав, в которых бы нашли отражение основы договорного трудового права России, поэтому было бы вполне логичным предусмотреть в ТК специальный раздел, в котором закрепить порядок разработки, принятия и применения таких форм объективации договорного трудового права России (видов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права), как правила внутреннего трудового распорядка, положение о подразделении организации, должностные инструкции»².

Кроме общей и особенной частей систему трудового права, авторы³ еще выделяют третью – специальную часть, которая регулируют особенности привлечения к труду, особенности трудовых отношений отдельных категорий работников, например особенности труда несовершеннолетних, женщин и лиц с семейными обязанностями, работников транспорта, педагогических и медицинских работников, работников творческого труда и т.п.

¹ Решение Нижегородского областного суда от 28.06.2011 по делу № 7-444/11; Решение Томского областного суда от 28.01.2013 № 7-24/2013; Решение Приморского краевого суда от 19.08.2014 по делу № 7-21-700/2014. Документ официально опубликован не был [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

² Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства // Российская юстиция. 2003. № 11. С. 14.

³ Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 18.

Точка зрения о необходимости выделения Специальной части трудового права была впервые высказана еще советским ученым М.В. Молодцовым¹.

В.М. Лебедев, изучая структуру трудового права, указывает, что «трудовому праву известны как так называемые элементарные институты, состоящие из одной группы норм и не имеющие дальнейшего деления на субинституты (подинституты), так и сложные институты: основные, генеральные, сквозные и комплексные институты»².

По его мнению, «сущность и содержание генерального, сквозного института нельзя уяснить без анализа целого ряда важнейших институтов Особенной части трудового права»³.

Несложные институты трудового права, как правило, включают группу норм, регулирующих строго определенный вид общественных отношений (режим рабочего времени, времени отдыха и другие).

Генеральный институт, в отличие от сквозного содержит в себе ряд институтов или субинститутов. Генеральными институтами трудового права являются такие институты, как трудовой договор, охрана труда, трудовые споры и др.

Проведем анализ структуры такого генерального института, как охрана труда, который имеет определенную структуру и содержание. В ТК РФ он предусмотрен в разделе X и включает в себя:

- общие положения (глава 33);
- требования охраны труда (глава 34);
- организация охраны труда (глава 35);
- обеспечение прав работников на охрану труда (глава 36).

¹ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: «Юридическая литература», 1985. С.56.

² Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. С. 112.

³ Там же. С. 112.

Таким образом, указанные главы раздела X ТК РФ выступают основными подинститутами института охраны труда. В отличие от законодательного подхода к содержанию и структуре института охраны труда, в науке трудового права высказаны другие подходы и единого научного мнения по вопросу, какие правовые нормы и подинституты включаются в этот институт, в науке трудового права нет¹.

К данному институту относят нормы по технике безопасности и производственной санитарии; по выполнению профилактических мероприятий, для устранения вредного воздействия производственных факторов, нормы по обучению и инструктажам по технике безопасности и производственной санитарии, обеспечению индивидуальными средствами защиты, лечебно-профилактическим питанием и т.п.; по организации охраны труда,, нормы, регулирующие деятельность органов надзора и контроля за соблюдением правил и норм по охране труда.

А.В. Михайлов указывает, что «охрана труда является институтом, представляющим собой совокупность норм, объединенных одной целью: защиты здоровья работников от воздействия опасных и вредных факторов непосредственно в процессе труда»².

Е.В. Кряжев указывает, что «институт охраны труда включает в себя:

- общие нормы по охране труда, правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии (единые, межотраслевые и отраслевые);
- нормы, устанавливающие обеспечение рабочих и служащих средствами индивидуальной защиты и нейтрализации вредных воздействий на работающих производственных факторов (нормы, предусматривающие

¹ Петров А.Я. Охрана труда: о новой концепции института трудового права России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. №1. С.60.

² Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2013. С. 25.

организацию лечебно-профилактического питания, выдачу молока, мыла, спецодежды и т.д.);

– специальные нормы о труде женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью»¹.

Исходя из формулировки охраны труда, указанной в ст. 209 ТК РФ, охрана труда как институт трудового права состоит из совокупности норм трудового права, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников.

Рассматривая нормы института охраны труда, следует отметить, что в него входят не только нормы трудового права, но и административного, и финансового права.

Так, статья 210 ТК РФ, регулирующая основные направления государственной политики в области охраны труда, содержит в основном нормы административного права, такие как принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда; государственное управление охраной труда; координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности; распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

Ст. 216 ТК РФ полностью содержит нормы административного права и указывает про три системы государственного управления охраной труда: федеральную, региональную и муниципальную, а статья 226 ТК РФ содержит положения о финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда, которые по отраслевой принадлежности относятся к финансовому праву.

¹ Кряжев Е.В. Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: Состояние и перспективы: дис... канд. юрид. наук. СПб., 1997. С.69.

Тем самым, институт охраны труда считают комплексным, межотраслевым институтом права, входящим в систему трудового права. По этому поводу А.С. Хабибулина указывает, что данный институт «представляет собой совокупность норм различных отраслей общественной жизни, которые не могут рассматриваться отдельно друг от друга, а только во взаимосвязи друг с другом»¹.

Считаем, что между институтом охраны труда в отрасли трудового права и комплексным институтом охраны труда в российском праве есть принципиальное различие, которое не было учтено законодателем в Трудовом кодексе РФ.

Другой вариант структуры системы трудового права был предложен В.Г. Мельниковой, которая выстроила ее на основе субъектного признака, т.е. перечня лиц, на которых распространяется действие правовых норм. В качестве элементов системы трудового права она выделила: Общую часть, Индивидуальное трудовое право, Коллективное трудовое право, Право трудового процесса².

Индивидуальное трудовое право регулирует правовое положение работника и работодателя в индивидуальном трудовом правоотношении и состоит из двух групп норм:

- 1) нормы, регулирующие особенности регулирования труда отдельных категорий работников,
- 2) нормы, закрепляющие правовое положение участников трудового отношения.

В коллективное трудовое право входят нормы, регулирующих отношения социального партнерства: разрабатываемых и принимаемых на уровне организации и над уровнем организации. Право трудового процесса –

¹ Хабибулина А.С. Охрана труда как институт трудового права: учебное пособие для юридических вузов. Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. С. 20.

² Мельникова В.Г. Система трудового права Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004. С. 19-25.

это группа норм, регулирующих рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Противоречивые позиции ученых, связанные с определением структуры системы современного трудового права, указывают на существование данной проблемы в науке трудового права. Структуру современного трудового права следует рассматривать сквозь призму правовых институтов, подинститутов, комплексных правовых институтов и норм трудового права. Все они органически связаны между собой, взаимодействуют, и дополняют друг друга. Благодаря их взаимосвязи и взаимодействию формируется цельное, внутреннее единое образование – система трудового права.

Структурно вся система трудового права России делится на две большие части – общую и особенную, где нормы общей части регулируют общие вопросы организации и применения труда, а особенная часть конкретизирует положения общей части системы трудового права.

Система трудового права развивается и совершенствуется в основном за счет потребностей общественной жизни, выражающихся в различных сторонах трудовых отношений, и деятельности законодателя, то есть правотворческих органов, которые творят, создают правовые нормы. Следовательно, изменения в нормах трудового права, его институтах и отрасли в целом являются реальными показателями развития системы трудового права.

1.3 Трудовое законодательство современной России

Рассмотрение трудового законодательства современной России следует начать с изучения понятия «законодательство», которое в науке понимается в широком и узком смысле. Отсутствие нормативного закрепления

определения понятия «законодательство» иногда вызывает трудности в правотворческой и правоприменительной деятельности.

В узком смысле законодательство отождествляется с законодательными актами, принимаемыми представительным органом государства или непосредственным волеизъявлением населения в форме референдума, а в широком смысле понимается весь комплекс издаваемых уполномоченными правотворческими органами нормативных актов, начиная с законов и заканчивая ведомственными нормативными правовыми актами¹.

Что касается понятия «трудовое законодательство», то его содержание изучается среди современных ученых. С.Ю. Головина определяет «законодательство о труде» посредством перечисления правовых актов, «входящих в содержание этого понятия, а именно: Конституции РФ, Трудового кодекса, федеральных законов, законов субъектов РФ, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ, локальных нормативных актов, принимаемых работодателем»².

В.Б. Дресвянкин указывает, что «законодательство о труде в широком смысле охватывает не только все нормативные правовые акты, содержащие первичные правовые нормы, но также коллективные соглашения, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ»³.

¹ Пиголкин А.С., Студеникина М.С. Законодательство: понятие, основные черты, динамика развития // Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995. С. 1-3; Мицкевич А.В. Система права и система законодательства Российской Федерации // Проблемы общей теории права и государства. Учебник для вузов / Под общ. ред. академика РАН, д. ю. н., проф. В.С. Нерсесянца. М.: Норма, 2004. С.241.

² Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Автореф. дис. ... д.ю.н. Екатеринбург, 1998. С. 41.

³ Дресвянкин В.Б. Пробелы в российском трудовом праве: Автореф. дис. ... к.ю.н. Пермь, 2001. С. 8-9.

Е.А. Шаповал предлагает понимать в широком смысле под трудовым законодательством «законодательные акты и иные нормативные правовые акты, исходящие только от органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов»¹, а акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты организации в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также коллективно-договорные акты в данное понятие не входят, но охватываются понятием «источники трудового права».

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., является основным документом в сфере трудового законодательства, и содержит статью 5, которая называется «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права».

В данной норме указаны виды нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и входящих в иерархическую систему трудового законодательства:

- Конституция Российской Федерации;
- акты международного трудового права;
- федеральные конституционные законы;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральные законы;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- законы и иные нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- коллективные договоры и соглашения;

¹ Шаповал Е.А. О соотношении понятий «источники трудового права» и «трудовое законодательство» // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №3. С. 16-21.

– локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Все указанные источники образуют вертикальную структуру системы трудового законодательства, которая определена иерархической соподчиненностью источников в зависимости от своей юридической силы:

В. Смирнов в комментариях к данной статье указывает, что «Нормативные акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют определенную систему, которая включает разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Ее обычно именуют системой трудового законодательства, подразумевая под ней, между тем, в одних случаях совокупность всех нормативных актов – источников трудового права, в других – только законы о труде. Иначе говоря, различают понятие трудового законодательства в широком и узком смысле слова»¹.

Таким образом, система трудового законодательства содержит внутреннее и последовательное расположение источников в соответствии с системой трудового права и предметом правового регулирования. Стоит указать, что в систему трудового законодательства могут также входить и международные правовые акты, ратифицированные СССР и Российской Федерацией (акты ООН, конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ)).

Наличие обширной и сложной системы источников трудового права вызывает вопросы организации системных связей между различными видами источников и разрешения коллизий между нормами различного уровня.

В первую очередь это соотношение нормативных и коллективно-договорных актов, тем более, в последнее время коллективно-договорные акты (коллективные договоры и соглашения) выделяют как основной

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О.В. Смирнов [и др.]. Отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. 3-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2006. С. 29.

источник трудового права и подчеркивается их ведущая роль в регулировании трудовых отношений.

Тем самым в систему трудового законодательства входят различные нормативные правовые акты; т.е. законы, указы, постановления и другие акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Рассматривая трудовое законодательство современной России, стоит отметить, что в абзаце 2 части 1 статьи 5 ТК РФ указано, что «трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоит из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права».

Таким образом, если буквально толковать данную норму, то понятие трудового законодательства закреплено законодателем исходя из узкого понятия трудового законодательства, которое включает только Трудовой кодекс, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, а также законодательство об охране труда.

Тогда получается, что иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в понятие «трудовое законодательство» законодателем не включаются, хотя само название статьи 5 ТК РФ звучит как «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права».

Следует отметить, что в первой редакции ст. 5 ТК РФ не определяла понятия «трудовое законодательство», хотя оно употреблялось в ТК РФ. Федеральным законом от 30 июня 2006 г.¹ данная статья ТК РФ изложена в новой редакции, и в ней стало указано, что трудовое законодательство

¹ Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (ред. от 17.07.2009) // Российская газета. 2006. 7 июля.

(включая законодательство об охране труда) состоит из федеральных законов и законов субъектов РФ.

Соответственно установлено, что законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

Таким образом, согласно позиции законодателя, в трудовое законодательство теперь не входят иные нормативные правовые акты, кроме федеральных законов и законов субъектов РФ.

При этом такое понятие «трудового законодательства» употребляется во всем ТК РФ в том смысле, что оно включает только ТК РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права.

Если рассматривать трудовое законодательство с этого аспекта, то Трудовому кодексу РФ принадлежит особое место в системе трудового законодательства. Он является кодификационным федеральным законом и регулирует общественные отношения, которые определены в ст. 1 ТК РФ.

При этом в нем закреплено правило о том, что «федеральный закон, противоречащий ТК РФ, применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ» и направлено на создание непротиворечивого трудового законодательства, единообразного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Трудовой кодекс РФ действует на всей территории РФ, в отношении всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, и работников, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ.

Трудовой кодекс РФ регулирует весь спектр общественных отношений, который входит в предмет трудового права, и в частности, закрепляет порядок принятия локальных нормативных актов; основные права и обязанности работника и работодателя по трудовому договору, отношения по

социальному партнерству, включая ответственность сторон социального партнерства; порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, зависящим от поведения работника, трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение, а также др.

Тем самым с точки зрения экономических и социальных функций труда, ТК РФ полно и детально охватывает все стороны трудовых отношений. Он имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все эти законы должны соответствовать ТК РФ.

Такое соответствие обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также играет важную роль в устранении законодательных противоречий, отрицательно отражающихся на правоприменительной практике¹.

В трудовое законодательство также входят федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права. Но стоит указать, что четкий перечень трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые должны быть урегулированы именно на уровне закона, отсутствует как в федеральном, так и в региональном трудовом законодательстве.

В итоге система региональных законов, содержащих нормы трудового права, формируется довольно неуправляемо и определяется перечнем общественных отношений в сфере труда, которые являются наиболее значимыми для определенного субъекта или по поводу которых в федеральном законодательстве имеется конкретное указание о необходимости правового урегулирования законами субъекта Федерации.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. С.219.

Законы субъектов Федерации могут регулировать аспекты оплаты труда работников определенного субъекта, социального партнерства, охраны труда, занятости населения, государственной гражданской и муниципальной службы, социальной защиты отдельных категорий работников и некоторые иные.

Также во всех субъектах Федерации приняты законы о порядке деятельности региональных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

В подведение итогов первой главы следует отметить следующее.

Во-первых, в науке трудового права отсутствует единое определение понятия системы трудового права, что является проблемным аспектом. В результате изучения имеющихся доктринальных определений данного понятия и понятия системы прав в целом, определено, что система трудового права представляет совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, структурно сгруппированные в правовые институты по группам однородных отношений.

Совокупность социально-трудовых норм образуют единое предметное целое – отрасль трудового права с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования – институты.

Система трудового права соотносится с системой трудового законодательства как содержание и форма. Поэтому принято считать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а последнее выступает источником трудового права.

Во-вторых, структуру современного трудового права следует рассматривать сквозь призму правовых институтов, подинститутов, комплексных правовых институтов и норм трудового права. Все они органически связаны между собой, взаимодействуют, и дополняют друг друга. Благодаря их взаимосвязи и взаимодействию формируется цельное, внутреннее единое образование – система трудового права.

Структурно вся система трудового права России делится на две большие части – общую и особенную, где нормы общей части регулируют общие вопросы организации и применения труда, а особенная часть конкретизирует положения общей части системы трудового права.

Система трудового права совершенствуется за счет общественных надобностей жизни, которые выражаются в различных сторонах трудовых отношений, и законотворческой деятельности государства при создании правовых норм.

Поэтому, трансформация норм трудового права, его институтов и целой отрасли выступают настоящими показателями формирования системы трудового права.

В-третьих, рассматривая понятие трудового законодательства с позиции законодателя, согласно которой в понятие трудового законодательства входит только совокупность федеральных законов (в т.ч. ТК РФ как кодифицированный федеральный закон) и законов субъектов Российской Федерации, получается, что иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в понятие «трудовое законодательство» не включаются.

Тем самым понятия «трудовое законодательство» и «иные акты, содержащие нормы трудового права» различны, но при этом одновременно выступают источниками трудового права, различаясь сферой действия и своей юридической силой.

Данный вариант узкого понимания трудового законодательства является весьма спорным, и вызывает правовую неопределенность, которая несет риски применения данного понятия.

Исходя из теоретической классификации любые акты, содержащие нормы трудового права, будут относиться к трудовому законодательству, но на практике для применения этого понятия такими актами будут только те,

которые перечислены законодателем в абзаце втором ч. 1 ст. 5 ТК РФ именно как трудовое законодательство.

Таким образом, возможно в целях исключения данной правовой неопределенности, возможно высказать предложение об изъятии понятия «законодательство» из названия статьи 5 ТК РФ и заменить его понятием «нормативные правовые акты».

Также выделить Конституцию РФ из числа иных нормативных правовых актов и в итоге назвать статью 5 ТК РФ «Конституция Российской Федерации и нормативные правовые акты, содержащие нормы российского трудового права».

2 СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

2.1 Сравнительный анализ системы трудового права в России и европейских странах

Система трудового права является важнейшей частью любой современной правовой системы и отражает уровень развития социальной составляющей экономики любого государства. Некоторые европейские страны показывают примеры достойного уровня развития законодательного регулирования социально-трудовых отношений.

Правовое регулирование трудовых отношений в различных странах основывается на европейской (континентальной) или англосаксонской (англо-американской) моделях системы права. В большинстве европейских стран, в том числе и в России используется континентальная система права, где основным источником права является нормативный правовой акт и развита кодификация.

Исторически первые нормативно-правовые акты о труде появились в Европе в конце XVIII – начале XIX века в Англии и Франции на первых стадиях развития капитализма. Поэтапно ко второй половине XX в. трудовое право во многих европейских странах стало рассматриваться в качестве самостоятельной отрасли права, и наемный труд стал одной из ценностей цивилизации.

Современная система трудового права европейских стран определяется как «совокупность юридических норм, составляющих единое целое, состоящее из взаимосвязанных элементов, включает такие институты, как допроизводственные отношения (трудоустройство), индивидуальные и

коллективные трудовые отношения, свободу передвижения работников, охрану труда, регулирование труда отдельных категорий работников»¹.

Европейское трудовое право регулирует общественные отношения, которые формируются в результате работы рынка труда, организации и применении наемного труда, реализации коллективных действий.

Отрасль трудового права европейских стран не имеет однородного предмета регулирования и состоит из следующих структурных частей:

– «коллективное трудовое право, которое определяется как деятельность производственных советов, участие работников в принятии решений и управлении делами предприятий, вопросы коллективных переговоров;

– индивидуальное трудовое право, направленное на регулирование защиты прав работника в случае банкротства работодателя, незаконного увольнения, смены собственника предприятия, охраны и гигиены труда, обеспечения гендерного равенства, защиты трудовых прав работников определенных профессий и социальных групп»²;

– институт обеспечения свободного передвижения работников на территории европейских стран, их трудоустройства, предоставляемых правах и гарантиях.

Система трудового права европейских стран по своей структуре довольно сложная, определенная широким кругом регулируемых трудовых отношений.

В европейских странах среди источников трудового права на первом месте стоит трудовой кодекс как специальный нормативный правовой акт, комплексно регулирующий значительную часть отношений в сфере труда и отражающий систему трудового права. Среди европейских стран Франция

¹ Теория государства и права: учебник / В.В. Лазарев, С.В. Липень. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2012. С.169.

² Егорова Е.Н. Трудовое право Европейского Союза как отрасль Европейского права // Вестник Московского университета МВД России. 2017. №3. С.29.

выступает одной из стран, где наиболее развито трудовое право. Проведем сравнительный анализ французской и российской систем трудового права.

Так, Франция является очень влиятельной страной в Европейском Союзе, и развитие трудового законодательства имеет свои определенные особенности.

Система трудового права Франции состоит из таких источников как национальное законодательство, международные конвенции, государственные стандарты, коллективные договоры, локальные нормативные акты и прецедент.

Вообще правовое регулирование трудовых отношений во Франции отличается большой дифференциацией, учитывающей разнообразие и особенности труда разных категорий работников, форм занятости.

Во Франции среди источников трудового права действует Трудовой кодекс Франции (Code du travail)¹, который имеет общенормативный характер, но при этом содержит специальный раздел, который закрепляет особые условия труда в зависимости от отрасли и профессии (например, нормы, регулирующие труд разных профессий: моряков торгового флота, торговых агентов, шахтеров, актеров, домашних работников).

Ввиду этого во Франции существует большое количество видов трудового договора: «договор с заемными работниками; срочные трудовые договоры; договор с торговыми агентами, с профессиональными спортсменами, с надомниками, с домашними работниками, договор морского найма, производственного ученичества и некоторые другие»².

В целом Трудовой кодекс Франции регулирует вопросы, связанные с индивидуальными трудовыми отношениями (трудовой договор); коллективными трудовыми отношениями (коллективные переговоры,

¹ Code du travail, Version consolidée au 27 avril 2020 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (датаобращения: 03.05.2020).

²Шония Г.В. Трудовой договор во Франции // Актуальные проблемы российского права. 2018. №7. С. 92.

профсоюзная деятельность, представительные органы персонала); здоровьем работников; безопасности труда; профессиональной подготовки.

Структурно Трудовой кодекс Франции состоит из следующих институтов:

- индивидуальные трудовые отношения;
- коллективные трудовые отношения (профсоюзы, заключение коллективных договоров и коллективных соглашений, решения коллективных споров);
- институт рабочего времени, заработной платы и льгот;
- охрана труда, здоровье и безопасность;
- занятость и трудоустройство;
- профессиональное обучение профессиональная подготовка;
- особые положения для определенных профессий и видов деятельности;
- контроль за соблюдением трудового законодательства (инспекция труда и борьба с незаконной занятостью).

Каждый из этих институтов имеет свои черты и особенности. Значительное место отведено институту профессиональной подготовки специалистов, который содержит более 100 (ста) статей по аспектам организации, финансирования, стажировки, контроля за качеством профессиональной подготовки.

Трудовой кодекс Франции в качестве приложений содержит конвенции и рекомендации международной организации труда, касающиеся сферы применения труда и ратифицированные Францией.

Вообще Трудовой кодекс Франции подробным образом регулирует как сами трудовые отношения, так и тесно связанные с ними и производные от них общественные отношения, складывающиеся в трудовом коллективе.

Тем самым, Французский Трудовой кодекс имеет существенное подобие с ТК РФ, так как он также последовательно «регулирует институты

заключения и прекращения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплинарной ответственности работников и т.д., при этом нередко регламентация трудовых отношений законодательством двух государств осуществляется аналогичным образом»¹.

Но следует отметить, что Трудовом кодексе Франции имеется специальный раздел (книга 3) «Занятость и трудоустройство», а вот в Трудовом кодексе РФ специальные разделы, посвященные обеспечению занятости и государственного социального страхования отсутствуют, и только выделен особый раздел социального партнерства в сфере труда².

Также в Трудовом кодексе Франции детально регламентирована ответственность (дисциплинарная, административная, материальная, уголовная) за нарушение норм Кодекса.

В систему французского трудового законодательства вместе с Трудовым кодексом входят Кодекс труда моряков торгового флота, Закон «О заработной плате» 2008 г., Закон «О социальной демократии и реформе рабочего времени» 2008 г. и другие законы.

Следующим стоит рассмотреть германский опыт правового регулирования. В Германии, в отличие от России и Франции, до сих пор нет единого кодифицированного акта в области трудового права. Трудовые отношения регулируются Германским гражданским уложением³ (Гражданским кодексом Германии) и большим количеством законов: «Об охране труда» 1996 г., «О продолжительности рабочего времени» 1994 г., «О защите от увольнения» 1969 г., «О предоставлении отпуска» 1963 г. и т.д.

¹ Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. С.36.

² Лушников А.М. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: учебно-методические рекомендации / А. М. Лушников, М. В. Лушникова; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. Ярославль : ЯрГУ, 2011. С.35.

³ Гражданское уложение Германии (ГГУ) от 18.08.1896: Гражданское уложение Германии: Вводный закон к Гражданскому уложению. 4-е изд., перераб. М.: Инфотропик Медиа, 2015. С. VIII - XIX, 1 - 715.

Теоретические аспекты отдельных условий труда, тарифов и ставок регулируются на уровне локальных актов, коллективных соглашений, которые базируются на соблюдении порядка, мобильности, а также мирном урегулировании споров. Коллективный договор выступает фиксированным началом базовых условий между работником и работодателем¹.

В составе отрасли трудового права Германии значатся следующие относительно самостоятельные институты:

– индивидуальное трудовое право (das Individualarbeitsrecht), которое включает право трудового договора (das Arbeitsvertragsrecht) и право защиты работников (das Arbeitnehmerschutzrecht), которое состоит из норм технической и социальной защиты;

– коллективно-трудовое право (das Kollektivarbeitsrecht);

– право трудового процесса – процессуальное трудовое право (das Arbeitsgerichtsbarkeit).

Единство системы трудового права базируется на ее стремлении обеспечения защиты интересов работника. Правовые конструкции в основе той или иной группы правовых норм и их обобщение происходит по мере восхождения к более крупным общностям.

Отличие норм, входящих в индивидуальное трудовое право, по их характеру (частно-правовые или публичноправовые), присущее немецкому трудовому праву, в свою очередь не свойственно российскому трудовому праву в той степени, чтобы позволить объяснить организацию его норм².

По германскому законодательству не закреплено понятия и института охраны труда, но согласно отдельному Закону об осуществлении мер по охране труда в целях повышения безопасности и здоровья работников на рабочем месте 1996 г. закрепляется институт обеспечения безопасности и

¹ Армбрюстер К. Структура и основные принципы немецкого трудового права (теоретико-правовое исследование) // Вестник МГОУ. Серия: Юриспруденция. 2018. №1. С. 12.

² Мельникова В.Г. Указ. соч. С.26

здоровья работников на рабочем месте с помощью мер по охране труда и улучшению его условий.

В институт охраны труда Германии входят:

- общая охрана труда (положения об охране здоровья и жизни работников и общей технике безопасности);
- социальная охрана труда (положения об охране труда несовершеннолетних, молодежи, женщин, вопросы регулирования рабочего времени и времени отдыха и вопросы обеспечения иных социальных прав работников);
- техническая охрана труда (положения об обращении с опасными веществами, грузами, материалами, взрывчатыми веществами, химикатами, с сырьем и материалами для оборудования и аппаратов);
- медицинская охрана труда (требования гигиены и вопросы снижения рисков возникновения профессиональных заболеваний и различных проблем со здоровьем, а также вопросы предотвращения несчастных случаев на рабочем месте)¹.

Мерами по обеспечению безопасности труда, являются меры по предотвращению несчастных случаев на производстве и устранению угроз для здоровья работников, в том числе меры гуманной организации труда. Тем самым в систему трудового права Германии входит институт обеспечения безопасности труда и охраны здоровья работников, регулируемый отдельным Законом об охране труда 1996 г.

Сравнивая институт охраны труда по законодательству России и Германии, отметим, что германское законодательство указывает несколько более объемное содержание института охраны труда. В охрану труда входят нормы, направленные на установление обоснованного режима труда, регулирование рабочего времени и времени отдыха, хотя в российском

¹ Буянова М.О. Понятие охраны труда в России и Германии: сравнительный аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. №4. С. 198-204.

системе трудового права, правовые нормы, регулирующие режим рабочего времени и времени отдыха рассматриваются как самостоятельный институт трудового права.

Таким образом, система трудового права Германии разделена на индивидуальное трудовое право; коллективное трудовое право и процессуальное трудовое право. Характерной особенностью системы трудового права Германии выступает наличие в ней разных федеральных законов, регулирующих определённые институты трудового права, например как институт охраны труда, чего нет в российском трудовом праве, где институт охраны труда, входящий в систему трудового права, представляет собой комплексный отраслевой правовой институт.

В Польше трудовое право также является самостоятельной отраслью права, представляющая собой систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения.

К источникам трудового права относятся Конституция Польской Республики, Трудовой кодекс и изданные на его основе правовые акты, иные законы и изданные на их основе исполнительные акты, определяющие права и обязанности работников и работодателей, а также положения коллективных трудовых договоров и иные коллективные соглашения¹.

Трудовым кодекс от 26 июня 1974 г. урегулированы трудовые отношения (трудовой договор), оплата труда, рабочее время, трудовые отпуска, правила безопасности труда.

Еще в начале 90-х годов в Польше были приняты законы, регулирующие коллективное трудовое право: о профсоюзах, об организациях предпринимателей, о коллективных договорах и о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Тем самым систему польского трудового

¹ Сравнительное правоведение: национальные правовые системы / И.С. Власов, В.И. Лафитский, О.А. Макаренко и др.; под ред. В.И. Лафитского. М.: ИЗиСП, КОНТРАКТ, 2012. Т. 1: Правовые системы Восточной Европы. С.153.

права также возможно разделить на индивидуальное трудовое право и коллективное трудовое право.

Следует указать, что с основанием Европейского Союза (далее – Евросоюза или ЕС) было сформировано понятие «европейского трудового права», которое имело значение для свободного передвижения граждан Европейского союза для осуществления их трудовой деятельности.

Европейский союз представляет собой специфическое интеграционное объединение 27 европейских государств, созданное на основе Европейских сообществ, возникших в 1950-е гг.

В основе Союза лежат два учредительных договора международного характера – Маастрихтский договор о Европейском союзе 1992 г.¹ и Римский договор о функционировании Европейского союза 1957 г.², а также Хартия Европейского союза об основных правах 2000 г.³.

Европейское трудовое право дополняет и влияет на международное трудовое право. Это влияние возникает из обязательности международных соглашений для государств-членов Евросоюза.

Л.В. Зайцева указывает, что «европейское трудовое право – это наднациональное право, формирующееся в рамках первой «опоры» Европейского союза, так как оно фактически создается Европейским (Экономическим) сообществом. Европейская идея и из нее следующие совместная работа и интеграция европейских государств (не только государств — членов Европейского союза) в рамках Совета Европы и Европейского сообщества приносят с собой большое число документов,

¹ Договор о Европейском Союзе (Подписан в г. Маастрихте 07.02.1992) [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/2566557/> (дата обращения 10.05.2020).

² Договор о функционировании Европейского Союза (Подписан в г. Риме 25.03.1957)[Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/71715364/> (дата обращения 10.05.2020).

³ Хартия Европейского Союза об основных правах (2007/С 303/01) Принята в г. Страсбурге 12.12.2007. [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/2566559/> (дата обращения 10.05.2020).

которые все более и более изменяют национальные системы трудового права»¹.

С.Ю. Кашкин и П.А. Калиниченко указывают, что «Трудовое право Европейского союза можно определить как совокупность норм права ЕС, регулируемую путем гармонизации и унификации норм национального трудового законодательства государств-членов трудовые отношения работников с работодателями и другие тесно связанные с ними отношения»².

Институты европейского трудового права полностью регулируют индивидуальные и коллективные трудовые отношения, аспекты равенства мужчин и женщин в области труда, свободу передвижения работников, охрану труда, обеспечение трудовых прав «слабых» групп работников.

Категория «европейское трудовое право» включает такие признаки:

- 1) выступает общей базой национальных европейских трудовых законодательств.
- 2) выступает частью общих европейских правовых традиций.

Система европейского трудового права выработывалась в течение 60 лет. Договор о функционировании Европейского Союза ввел положение о свободном передвижении работников, и постепенно формировались нормы по обеспечению трудовых прав рабочих-мигрантов.

Поэтапно образовался рынок труда на уровне Европейского Союза, введены соответствующие механизмы финансирования социальной сферы, и созданы специальные службы по содействию в трудоустройстве граждан Европейского Союза.

В системе европейского трудового права существуют следующие группы норм:

¹ Зайцева Л. В. Европейское и немецкое коллективное трудовое право: исторический и правовой аспекты взаимодействия // Актуальные проблемы российского права. 2010. №2. С.31.

² Кашкин С.Ю., Четвериков А.О., Калиниченко П.А. и др. Право Европейского Союза: учебное пособие (отв. ред. С.Ю. Кашкин). 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2011 г. С.12.

- нормы, регулирующие свободу передвижения работников – граждан ЕС;
- нормы индивидуального трудового права ЕС;
- нормы коллективного трудового права ЕС;
- нормы, принимаемые в развитие политики занятости, рынка труда и допроизводственных отношений.

Провозглашая трудовые права работников и закрепляя принцип равенства в их реализации, Евросоюз обеспечивает осуществление этих прав, через созданную систему механизмов, гарантирующих выполнение государствами-членами ЕС и работодателями исполнения своих обязанностей по соблюдению трудовых прав работников¹.

Основными элементами этой системы являются: рабочее время и время отдыха; охрана труда; защита прав работников при смене работодателя; массовые увольнения; защита прав работников в случае банкротства работодателя.

Таким образом, в систему европейского индивидуального трудового права входит группа норм по защите прав работников в случаях информирования и консультирования работника о содержании трудового договора и условиях работы, в случаях массовых сокращений, несостоятельности работодателя, смены собственника и реорганизации предприятия, а также установления и регулирования рабочего времени.

«Также сюда относятся нормы по обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин в трудовой сфере, по запрету дискриминации по признаку национальности, расы, вероисповедания и пола, нормы, касающиеся охраны и гигиены труда, и др».²

¹ См.: Директива 2003/88/ЕС Европейского парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени [Электронный ресурс]. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13/>

² Егорова Е.Н. Индивидуальное и коллективное трудовое право Европейского Союза. М.: МГИМО-Университет, 2018. С.97.

Коллективное трудовое право Европейского Союза включает в себя нормы, регулирующие взаимоотношения работников, работодателей и профсоюзных организаций, в рамках:

- информирования и консультирования работников;
- деятельности европейских трудовых (производственных) советов;
- участия работников в управлении компанией и процессах принятия решений;
- ведение коллективных переговоров и установление социального диалога.

Многие соглашения в рамках международного трудового права и международные договоры с региональным значением, регулирующие трудовое право и универсальные права, связывают страны Европейского союза¹.

Трудовое право Европейского Союза представляет собой «совокупность взаимосвязанных правовых норм, регулирующих самостоятельную, качественно своеобразную сферу трудовых отношений в Европейском Союзе и требующих особой юридически автономной регламентации»².

Несмотря на проводимые меры по гармонизации и экономическому внедрению трудового права и выравнивание трудовых стандартов, между системами трудового права государств Евросоюза, все еще имеются существенные различия. В основном это касается индивидуального трудового права, которое является составной частью системы европейского трудового права.

¹ Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М.: Проспект, 2015. С.167.

² Иглин А.В. Особенности трудового права Евросоюза // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С.60.

Таким образом, система трудового права европейских стран при всех своих особенностях во многом имеет схожие черты с системой трудового права России. Несмотря на имеющиеся различия в национальном трудовом законодательстве членов ЕвроСоюза наметилась тенденция к объединению положений национальных законодательств через общие нормы европейского трудового права, что позволяет более успешно развиваться общему рынку ЕвроСоюза.

Основными институтами системы трудового права являются трудовой договор, дисциплина труда, заработная плата, рабочее время, время отдыха, охрана труда. Из всего вышеперечисленного следует вывод, что ключевые институты трудового права во многих европейских странах являются социально значимыми явлениями, и регламентированными на законодательном уровне.

2.2 Сравнительный анализ системы трудового права в России и странах Содружества Независимых Государств

Сегодня Содружество Независимых Государств (СНГ) представляет собой региональное объединение одиннадцати стран – бывших республик СССР. Кроме того, такие страны как Армения, Белоруссия, Казахстан, Кыргызстан и Россия на сегодня входят в Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС) на основании Договора о Евразийском экономическом союзе¹. Данный Договор установил несколько преимуществ для работников:

– право работать без получения разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства;

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

– признание документов об образовании, выданных образовательными организациями государств-членов, без проведения процедур признания документов об образовании;

– право на социальное обеспечение (обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и обязательное медицинское страхование).

Данные права действуют одинаково на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства.

В отличие от большинства европейских стран, трудовое законодательство на постсоветском пространстве традиционно кодифицировано.

Для этих государств, унаследовавших многие свои черты от советской правовой семьи, а в настоящее время принадлежащих к романо-германской правовой семье, характерно кодифицированное трудовое законодательство.

Для европейских государств такая особенность не присуща, так как в них законодательство о труде исторически формировалось посредством принятия обычных законов о труде по отдельным институтам трудового права, а к отношениям трудового найма до сих пор частично применяются и гражданские кодексы (уложения). Исключение составляет Франция, где принят Трудовой кодекс 2008 г., сочетающий в себе черты консолидации и инкорпорации¹.

В некоторых бывших советских республиках приняты новые трудовые кодексы или иные кодифицированные законы вместо советских КЗоТ. Так в странах ЕАЭС трудовые кодексы сочетают деление индивидуальных и коллективных отношений с делением на трудовые и иные непосредственно

¹ Томашевский К.Л. Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС: теория и практика: диссертация ... доктора юридических наук. Москва, 2017. С.162.

связанные отношения, подразумевая практически деление трудового права аналогично российскому трудовому праву на индивидуальное и коллективное¹.

Следует провести сравнение систем трудового права России, Белоруссии, Казахстана, Армении, и Кыргызстана, где первым по времени принятия является Трудовой кодекс Белоруссии², самый последний – Трудовой кодекс Казахстана 2015 г.³, а наиболее подверженным частым изменениям – Трудовой кодекс РФ.

Трудовой кодекс во всех этих странах обеспечивает полное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, являясь ориентиром для развития всего трудового законодательства.

В Белоруссии трудовое право как отрасль права представляет собой систему установленных и принимаемых государством правовых норм, которые регулируют трудовые отношения рабочих и служащих и некоторые другие отношения, тесно связанные с трудовыми.

Эти нормы – законы, подзаконные и локальные, по близкому кругу регулируемых общественных отношений объединяются в соответствующие правовые институты, совокупность которых и составляет систему трудового права.

В Белоруссии как и в России система трудового права рассматривается как система отрасли права и структурно состоит из совокупности правовых норм, сгруппированных в соответствующих институтах, в зависимости от специфики общественных отношений. Правовые нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные институты.

¹ Евразийское трудовое право : учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. С.123.

² Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. [Электронный ресурс] // URL: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Trudovoj-kodeks-RB.pdf>.

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. [Электронный ресурс] // URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1;-299.

Система отрасли трудового права делится на две части: общую и особенную. В общую часть входят нормы, которые распространяются на все общественные отношения трудового права, на нормы, определяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные права и обязанности работников, недействительность условий трудового договора.

Сюда же входят нормы Конституции Республики Беларусь по указанным вопросам труда граждан. Данные однородные группы правовых норм образуют следующие институты общей части трудового права:

- предмет, метод и система трудового права;
- субъекты трудового права;
- принципы и источники трудового права;
- правоотношения в сфере трудовых отношений;
- коллективные договоры, соглашения;
- права профсоюзов и трудовых коллективов;
- служба занятости и трудоустройство.

Особенная часть включает нормы, регулирующие отдельные элементы содержания трудового правоотношения, определенные его стороны. Особенная часть системы белорусского трудового права строится по институтам, которые располагаются последовательно по динамике возникновения и развития трудового отношения, и включает в себя следующие институты: трудовой договор; заработная плата; гарантии и компенсации; дисциплина труда; охрана труда; материальная ответственность; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства¹.

¹Трудовое право: учебное пособие / А.А. Греченков; учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». 2-е издание, переработанное и дополненное. Минск: Академия МВД, 2017. С. 102.

Также в трудовом праве Белоруссии с появлением Трудового кодекса есть специальная часть, которая содержит особенности трудового законодательства и права стран дальнего и ближнего зарубежья для уяснения особенностей правового регулирования труда наемных работников в этих странах¹.

В Казахстане система трудового права также рассматривается как система отрасли права, которая построена в соответствии со структурой законодательства о труде. Система отрасли трудового права включает институты и подинституты, которые отражают единство отрасли и структурно вся система трудового права подразделяется на две большие части – Общую и Особенную.

Нормы общей части содержат нормы, которые относятся ко всем элементам общественной организации труда, которые регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников, независимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций, в которых они работают².

Общая часть включает следующие институты: предмет трудового права; метод трудового права; источники трудового права; принципы трудового права; субъекты трудового права; правоотношения; трудоустройство; коллективный договор.

Особенная часть включает нормы, которые уточняют положения общей части и регулируют отдельные виды общественных отношений и их элементы.

Структурно она строится по институтам, и начинается с института обеспечения занятости и трудоустройства, за ним идет центральный институт – индивидуальный трудовой договор, его возникновение, изменение и

¹ Лушников, А.М. Курс трудового права: Учебник в 2-х т. /А.М.Лушников., М.В.Лушникова. 5-е изд. перераб. и доп. М.: Статус, 2014. С. 314.

² Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник. Ал-маты: «Нур-пресс», 2009. С.97.

прекращение, потом – институт рабочего времени и времени отдыха, институт заработной платы, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда.

За ними следуют институты материальной ответственности за вред, причиненный сторонами трудового отношения, институт трудовых споров, надзора и т.д.

Система трудового права Казахстана проявляется в его трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

Особенность системы трудового права Казахстана, отличающая его от системы трудового права Беларуси и России, заключается в том, что в Казахстане в Трудовом кодексе обособлены Общая и Особенная части кодекса.

Так, в Общую часть ТК Казахстана входят главы, посвященные общим положениям; компетенции государственных органов в области трудовых отношений; субъектам и основаниям возникновения трудовых отношений.

В Особенную часть ТК Казахстана включены разделы и главы, регулирующие трудовые отношения; особенности труда отдельных категорий работников; социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда; безопасность и охрану труда; контроль за соблюдением трудового законодательства.

Такое структурное распределение институтов трудового права по Общей и Особенной частям, направлено на сближение системы Трудового кодекса с системой трудового права.

Но что касается коллективного трудового права (права социального партнерства), то оно расположено на стыке Общей и Особенной частей и тем самым отражает «пограничный» характер такого института системы трудового права.

Трудовое право Армении представляет собой одну из наименее исследованных отраслей правовой науки. Трудовой кодекс Республики Армения¹ регулирует коллективные и индивидуальные трудовые отношения, и в своей структуре коллективные трудовые отношения (раздел II) предваряют индивидуальные трудовые отношения (раздел III), то есть основные отношения по труду работника и работодателя.

В разделе III «Индивидуальные трудовые отношения» основное место занимает институт трудового договора. В отличие от российского Трудового кодекса в армянском Трудовом кодексе выделены главы, посвященные видам трудового договора, выполнению трудового договора, но при этом отсутствуют главы, посвященные регулированию особенностей труда отдельных категорий работников, включая особенности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с такими работниками, в то время, как в России особенностям регулирования труда указанных работников посвящен значительный по объему раздел XII.

Трудовой кодекс Кыргызской Республики по большей части воспроизводит содержание Трудового кодекса РФ и большинство статей ТК Кыргызстана дословно повторяют соответствующие статьи ТК РФ, но имеются и принципиальные различия как в сторону усиления гибкости правовой регламентации трудовых отношений, снижающей степень правовой защищенности работников, так и в сторону повышения гарантий реализации трудовых прав работников.

Следует указать, что с учреждением СНГ начался этап становления и развития евразийского трудового права, которое продолжает сейчас формироваться в рамках ЕАЭС, которое в настоящее время активно формирует свою правовую базу. Национальное трудовое законодательство

¹ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г., № НО-124 // Национальное собрание Республики Армения [Электронный ресурс]: URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus>.

членов ЕАЭС, формировавшееся после распада СССР, к настоящему моменту значительно отличается.

Действующие редакции трудовых кодексов государств имеют существенные расхождения (как терминологические, так и содержательные) и в полной мере не позволяют выстроить стройную, непротиворечивую систему источников регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, охватывающую национальные, международные и наднациональные акты.

Система отрасли трудового права должна традиционно отражаться в структуре трудового кодекса, что позволит быть удобной с точки зрения практического использования кодекса правоприменителями.

Так, например, структура Трудового кодекса Белоруссии предполагает структурное выделение разделов, посвященных общим положениям, индивидуальным трудовым отношениям, коллективным трудовым отношениям (социальному партнерству).

Такая структура во многом схожа с Трудовым кодексом Казахстана и Армении. Но в Армении раздел, посвященный коллективным трудовым отношениям, располагается после общих положений и до индивидуального трудового права (как в России и Кыргызстане), а в Трудовом кодексе Казахстана – в такой же последовательности, как и в белорусском – после глав, посвященных индивидуальному трудовому праву и особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Трудовые кодексы Белоруссии, России, Казахстана и Кыргызстана содержат отдельный раздел как специальную часть системы трудового права, объединяющий в себе специальные нормы трудового права по поводу правового регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников (раздел III ТК Беларуси, раздел XII ТК России, раздел VIII ТК Кыргызстана, глава 12 раздела 2 ТК Казахстана).

В ТК Армении такой самостоятельный раздел или глава, регламентирующие особенности регулирования труда отдельных категорий работников и, соответственно, их трудовые договоры, отсутствует.

В трудовых кодексах России и Казахстана применяется четырехуровневая структура, когда кодекс делится на разделы, главы, статьи и части, а в трудовых кодексах Белоруссии, Кыргызстана и Армении - трехуровневая с разделением на разделы, главы, и статьи.

В сравнении со структурой ТК РФ более приемлемой следует признать структуру системы Трудового кодекса Белоруссии и Казахстана, т.к. нормы и институты трудового права более последовательно распределены по структуре системы отрасли трудового права, как индивидуальное и коллективное трудовое право.

Но только в Трудовом кодексе Казахстана отдельно выделен раздел 4 «Безопасность и охрана труда», а в Трудовом кодексе Белоруссии подобная глава 18 «Охрана труда» помещена в раздел II, касающийся институтов индивидуального трудового права, что является логичным.

Таким образом, правовые системы государств ЕАЭС основываются на схожих принципах и правовой доктрине и основным законом в сфере труда выступает трудовой кодекс, который регулирует большинство вопросов, касающихся труда и занятости.

Структуры трудовых кодексов государств-членов ЕАЭС, в т.ч. и России, достаточно схожи, за исключением кодекса Армении.

Все новые трудовые кодексы, принятые после распада Советского Союза, отражают изменения в отношении политической, правовой и социальной ситуаций в каждом из государств.

Среди трудовых кодексов стран ЕАЭС учеными¹ наиболее «рыночным» признается новый Трудовой кодекс Республики Казахстан, который существенно изменил баланс социальной и экономической функций трудового права, что выразилось в расширении свободы работодателей в части принятия управленческих решений.

Тем самым, системы трудового права государств – членов ЕАЭС, в т.ч. и России, являются значительно более однородными, в отличие от европейских стран. Но вот терминология в части определения предмета отрасли трудового права значительно различается, что можно показать конкретными формулировками описания предмета трудового права и нормами:

- «коллективные и индивидуальные трудовые отношения» (ст. 1 ТК Армении);
- «трудовые отношения, основанные на трудовом договоре», а также «связанные с ними отношения», к которым относятся восемь групп таких отношений (ст. 4 ТК Беларуси);
- «трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми» (ст. 2, п. 21 и 22 ст. 1 ТК Казахстана);
- «трудовые и непосредственно связанные с ними отношения», к которым отнесены восемь групп отношений (ч. 2 ст. 1 ТК Кыргызстана);
- «трудовые и непосредственно связанные с ними отношения», к которым отнесены девять групп отношений (ч. 2 ст. 1 ТК РФ).

Только Трудовой кодекс Армении делит трудовые отношения на индивидуальные и коллективные, а другие кодексы используют принятую в науке трудового права формулировку «трудовых и связанных

¹ Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Полезен ли опыт Европейского Союза для гармонизации трудового законодательства государств Евразийского экономического союза? // Журнал российского права. 2017. №4 (244). С. 72.

(непосредственно связанных) с ними отношений», где последние включают и так коллективные (социально-партнерские) соглашения.

В ТК РФ и ТК Казахстана совсем не содержится категории «коллективные трудовые отношения».

К.Л. Томашевский указывает на «терминологическую разобщенность норм трудовых кодексов государств-членов ЕАЭС о предмете регулирования, но доминирование в них деления на трудовые и (непосредственно) связанные с ними отношения»¹.

Стоит отметить, что система трудового права стран ЕАЭС формировалась под влиянием «советской» школы трудового права, что привело к тому, что в государствах ЕАЭС принято деление трудового права как отрасли права на две части – общую и особенную.

В общую часть трудового права стран ЕАЭС входят нормы, закрепляющие предмет, принципы, систему источников, правовой статус субъектов и отношения социального партнерства.

В особенную часть входят институты: занятости и трудоустройства; трудового договора; профессиональной подготовки и переподготовки; рабочего времени; времени отдыха; заработной платы; гарантий и компенсаций; дисциплинарной ответственности; материальной ответственности; охраны труда; трудовых споров.

Изучение трудового законодательства стран ЕАЭС, позволяет указать, что допускается деление системы трудового права на коллективное и индивидуальное трудовое право.

В индивидуальное трудовое право входят институты: занятости и трудоустройства; трудового договора; профессиональной подготовки и переподготовки; рабочего времени; времени отдыха; заработной платы;

¹ Томашевский К.Л. Отраслевая специфика предмета и системы источников трудового права государств - членов Евразийского Экономического Союза // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2017. №3. С. 56.

гарантий и компенсаций; дисциплинарной ответственности; материальной ответственности; охраны труда; индивидуальных трудовых споров.

Коллективное трудовое право включает в себя институты: социальное партнерство и разрешение коллективных трудовых споров.

На сегодня для всех стран, входящих в Евразийский экономический союз, имеется проблема поиска путей совершенствования и гармонизации трудового законодательства в условиях рыночной экономики. Одним из развитых путей гармонизации является национальная рецепция лучшего законодательного опыта регулирования трудовых отношений. Решение данной проблемы зависит от готовности данных стран к восприятию чужого положительного опыта правового регулирования трудовых отношений и выработки единых подходов.

Стоит отметить, что Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия и Россия являются членами Международной организации труда (МОТ), и ратифицировали восемь фундаментальных конвенций МОТ, и во всех трудовых кодексах закреплён приоритет международных договоров как источников трудового права.

Поэтому нормы национального законодательства должны в обязательном порядке коррелировать с международными трудовыми стандартами.

2.3 Проблемы рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений

Под рецепцией в правовой науке понимается процесс восприятия и приспособления к условиям какой-либо страны опыта, выработанного в другом государстве. В процессе правовой рецепции происходит заимствование национальной правовой системой норм, институтов, процедур

и прочих зарубежных элементов правовых систем с учетом уровня развития страны, ее исторических традиций и правовой культуры.

Важной задачей рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений выступает выбор положительных моделей их правового регулирования.

Относительно зарубежного уровня используется два типа заимствования:

1) Адаптация зарубежного опыта к национальным реалиям путем рецепции терминологии, научных конструкций и понятийного аппарата, норм, сформулированных и принятых в зарубежной науке и законодательстве.

2) Учет зарубежного опыта, который служит ориентиром.

Для проведения рецепции возможно осуществление функционального сравнения, которое предполагает обнаружение социальных проблем, сравнение вариантов решения этих проблем в законодательстве зарубежных стран, анализ практики применения правовых средств в процессе решения этих проблем с учетом экономических и социальных условий, результативность этих правовых средств. Такое сравнение позволяет определять возможность рецепции норм трудового права зарубежных стран.

При рецепции нужно понимать, что она будет действительна только тогда, когда имеются соответствующие условия для нее с учетом имеющихся российских правовых традиций, соотношения сил сторон социального партнерства в правовом механизме регулирования трудовых отношений.

В рамках настоящего исследования для рецепции следует провести сравнение российской системы трудового права с зарубежными системами, в том числе на уровне отдельных правовых норм, институтов системы трудового права.

Среди проблемных аспектов рецепции следует выделить то, что трудовое право регулирует общественные отношения, которые касаются

каждого трудоспособного гражданина, и оно развивается и формируется под влиянием исторических традиций, менталитета, религиозных взглядов, общей и политической культуры. Все эти аспекты влияют на процесс рецепции и одновременно формируют социальные пределы.

Российская система трудового права – это результат исторического развития российского государства, отражающий особенности ее истории, экономики, политической культуры, бытовые и культурные традиции.

Российское трудовое право формируется в зависимости от степени развития экономики, и ее преобразований, где экономические факторы определяют уровень заработной платы, размеры компенсационных выплат, минимального размера труда и прочие. В свою очередь отрасль трудового права возникла в результате развития капиталистической экономики.

Значительная роль законодателя в регулировании трудовых отношений зависит от соотношения сторон социального партнерства: профсоюзов и работодателей, так как на основе согласования их интересов и законодателя принимаются нормативные правовые акты в сфере труда.

По данному важному аспекту ученые отмечают в последнее время «глобальное ослабление традиционных механизмов представительства работников с помощью профсоюзов и связанное с этим изменение баланса сил сторон трудовых отношений в пользу работодателей»¹. Кроме того, последнее время выход работников из рядов профсоюзов в России актуален, так как российские профсоюзы, несмотря на уставные цели, имеют низкий рейтинг в общественном мнении².

В России сокращается количество профсоюзов и растет недоверие к их деятельности. Снижается роль коллективных договоров в регулировании социально-трудовых отношений и они зачастую имеют просто формальный

¹ Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. №6 (103). С. 98.

² Александрова И.А. Профсоюз в системе социально-правовых отношений // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 9. С. 8-12.

характер. Но при этом необходимость защиты прав и интересов работников всегда есть и усиливается их нарушение со стороны работодателей. Все это обостряет социально-экономические противоречия и увеличивает социальную напряженность.

Для защиты работников при увольнении по инициативе работодателя, права профсоюза ограничены, и законодательство уменьшает их права по защите интересов работников, давая только право участия в рассмотрении дел по нарушению прав и законных интересов работников с правом выступать с предложениями без обязательного учета этих самых предложений.

Тем самым снижается активность работников при отстаивании своих прав, а также открытой поддержки профсоюза в его противостоянии с работодателем.

К примеру, в Германии взаимная деятельность профсоюзов, работодателей и правительства очень эффективна, что способствует тому, что там едва ли не самый высокий уровень заработной платы и самая низкая продолжительность рабочей недели среди европейских стран.

Немецкое профсоюзное движение имеет интенсивно выраженный правовой характер. Германская модель социального партнерства предполагает решение спорных вопросов с помощью переговоров, путем поиска взаимного согласия. Существенной особенностью немецкого социального партнерства является форма взаимоотношений социальных партнеров, которая определяется национальной системой законодательства.

В Германии выработана редкая система «соучастия» работников в принятии решений на производстве через советы предприятий и через делегатов трудовых коллективов в наблюдательных советах акционерных обществ¹.

¹ Гражданкина Д.Ю. Профсоюзы в Германии: Актуальные вопросы // Инновационная наука. 2015. №10-2. С. 160.

Германские профсоюзы имеют право решающего голоса при обсуждении вопросов заработной платы, условий труда и кадровой политики. Представители работников имеют реальное право участвовать в управлении предприятием, тем самым превращая их в партнеров работодателей.

Тем самым, в России должны существовать сильные профсоюзы, которые бы имели достаточное влияние при выдвижении своих требований с достаточно большим перечнем институтов, механизмов и процедур социального диалога, и чтобы работодатели не были равнодушны к поддержанию социального мира для повышения эффективности производства.

Тем самым, в российской системе трудового права существует отдельный специальный институт «Социальное партнерство в сфере труда», однако у органов социального партнерства в РФ отсутствует право решающего голоса при решении вопросов, затрагивающих интересы работников.

Российская реальность отражает то, что профсоюзы не могут противостоять работодателям и государству. Тем самым в формировании и развитии российского института системы социального партнерства вполне возможно учитывать опыт зарубежных стран, но без механического копирования институтов и инструментов той или иной сформировавшейся зарубежной модели.

Нужно следовать дифференцированному подходу к определению тех элементов, которые могут быть перенесены на российскую действительность. Так германская модель социального партнерства могла бы дополнить российскую систему социального партнерства, к примеру, в части включения норм относительно органа трудового коллектива организации, его прав и полномочий по участию в управлении производством,

представительства работников в органах управления хозяйственными обществами.

При изучении вопроса о возможности заимствования российским трудовым законодательством отдельных положений законодательства зарубежных государств, следует обратить внимание, в первую очередь, на законодательство европейских стран.

Так следует рассмотреть опыт регулирования дистанционного труда в Европейском Союзе, так как законодательство стран, входящих в ЕАЭС, регламентирует дистанционный труд очень скудно.

Так, законодательство Армении и Кыргызской Республики вообще не регулирует особенности дистанционного труда. Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит единственную статью по регулированию дистанционного труда (ст.138).

Трудовой кодекс Белоруссии также не выделяет дистанционный труд в отдельную категорию, но при этом закрепляет право преимущественного заключения такого договора с женщинами, имеющим детей в возрасте до 16 лет, инвалидами, пенсионерам, лицами с пониженной трудоспособностью, лицами, осуществляющими уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, лицами, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Тем самым, в странах ЕАЭС нет эффективной системы регулирования дистанционного труда и в связи с этим следует выделить важнейшую проблему в части отсутствия достаточной нормативно-правовой базы, регулирующей дистанционный труд. Вместе с тем согласно Основным направлениям реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года «развитие дистанционного найма и занятости» включено

в цифровую повестку преобразования рынка труда (раздел III «Направления развития цифровой экономики»¹).

В Европейском Союзе в 2002 году было подписано Европейское рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей, согласно которому под «телеработой» понимается «форма организации и/или выполнения работы, с использованием информационных технологий, в контексте трудового договора/отношения, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, осуществляется вне этих помещений на регулярной основе».

Тем самым, работники имеют возможность совмещать работу по месту расположения работодателя и дистанционную работу.

Российское законодательство урегулировало дистанционный труд в 2013 г., после внесения в ТК РФ новой главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Было закреплено понятие дистанционного труда, урегулированы особенности заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с дистанционными работниками, взаимных уведомлений сторон, а также особенности организации охраны труда и режима рабочего времени и времени отдыха этой категории работников.

Подходом к дистанционной работе по российскому законодательству является то, что под дистанционной работой понимается та работа, которая осуществляется вне места расположения работодателя на постоянной основе.

Тем самым у работников нет права совмещать «стационарную» (работу по месту расположения работодателя) и дистанционную работу, при том, что на практике такое сочетание было бы весьма востребовано и удобно.

¹ Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12 «Об основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Евразийского экономического союза URL: <http://www.eaeunion.org>

Напротив, в странах ЕвроСоюза данная возможность законодательно закреплена и осуществление телеработы part-time (частичная занятость) считается нормой¹.

Также признаками дистанционной работы в ст. 312.1 ТК РФ являются:

1) выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под его контролем;

2) использование для этих целей, а также для взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Тем самым, указание на использование информационно-коммуникационных сетей не позволяет признать дистанционной работу, которая осуществляется посредством иных технических средств, к которым можно, например, отнести средства мобильной связи, а также сети, общий доступ к которым отсутствует. Учитывая быстрые темпы развития современных технологий, такое ограничение вряд ли оправдано.

Также оформление дистанционных трудовых отношений путем обмена электронными документами требует усиленной квалифицированной цифровой подписи сторон трудового договора, что является довольно затратным процессом по времени и по финансам.

В настоящее время судебная практика рассматривает в качестве доказательства наличия трудовых отношений электронную переписку между сторонами и Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении² от 28 мая 2018

¹ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. № 10 (143). С. 34.

² О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru..>

г. прямо указал на электронную переписку как доказательство существования трудовых отношений.

Делая вывод, хотелось бы сказать, что введение в ТК РФ главы об особенностях труда дистанционных работников представляется безусловно было позитивным шагом законодателя, направленным на упорядочение появившихся отношений по дистанционной работе.

Вместе с тем, исходя из действующих норм ТК РФ, можно сказать о том, что труд теперь разграничен на дистанционный и стационарный, следовательно, у работников отсутствует правовая возможность сочетать два этих вида работы.

Для совершенствования российского трудового законодательства следует предусмотреть возможность для работника работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения. Тем самым подобные зарубежные нормы о дистанционном труде могут подлежать рецепции в российское законодательство.

Дальнейший интерес представляет трудовое законодательство Франции, которое отдельным специальным законом «О социальной модернизации» урегулировало положения о защите работников от морального преследования на рабочем месте, как со стороны работодателя, так со стороны коллег.

В Трудовом кодексе Франции закреплены следующие нормы о способах защиты права на достоинство работника в период трудовой деятельности:

- 1) в случае, если возникает основание видеть, что рабочая обстановка представляет для работника серьезную опасность, такой работник имеет право приостановить работу а время простоя будет подлежать оплате;
- 2) работник может предупредить и направить жалобу о моральном преследовании в представительные органы (Комитет по гигиене, безопасности и условиям труда, Комитет предприятия, делегаты персонала);

3) работник вправе пожаловаться инспектору труда, который должен попытаться примирить стороны конфликта; или обратиться в суд. При обращении работника в суд, работодатель обязан доказывать, что его действия не направлены на моральное преследование;

4) представители профсоюзных организаций могут подать иск в суд в защиту работников, подвергшихся моральному преследованию, при условии, что на это имеется его письменное согласие.

Тем самым, закрепляется довольно широкий перечень способов защиты, которые включают самозащиту, жалобы и судебную защиту.

Считаем, что указанный французский опыт достоин заимствования российским законодателем и вполне соответствует принципам российского трудового права.

Кроме того, в российской научной литературе уже было высказано положительное мнение «о необходимости закрепить в статье 219 ТК РФ право работников на здоровую психологическую среду, соответствующие обязанности работодателя по созданию такой среды и защите работников от психофизиологического переутомления, посягательств и морального преследования третьих лиц, а также включить в статью 209 ТК РФ понятие «моббинг» (форма психологического террора, которая включает систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких человек, направленное против другого человека»¹.

Необходимость защиты работников, а особенно женщин, от оскорбляющего поведения со стороны коллег, крайне необходима по причине нередко имеющих случаев возникновения неблагоприятной обстановки, оскорблений или даже травли со стороны коллег и непосредственных руководителей. В России таких норм, направленных на защиту от морального преследования на рабочем месте, не существует.

¹ Гудов А.Б. Организационно-правовые формы охраны труда (трудоправовой аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 5.

При изучении следующего вопроса о возможности заимствования российским трудовым законодательством отдельных положений законодательства зарубежных государств, следует обратить внимание на законодательство стран ЕАЭС, к примеру, в рамках института норм о неконкуренции.

Так, к примеру, в Трудовой кодекс Казахстана с 1 января 2016 года была введена статья 29 «Условие о неконкуренции», согласно которой по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. Это позволяет работодателям снизить риски в тех случаях, когда профессиональные «ценные кадры» уходят работать к конкурентам либо открывают свое дело с использованием технологий бывшего работодателя.

Введение данной нормы было призвано защищать конкурентоспособность казахских работодателей на рынке, что является очень важным и жизненно необходимым для дальнейшего развития экономики в условиях современной действительности.

Беларусь учла опыт Казахстана и приняла Декрет Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики», в котором довольно подробно урегулировали отношения, возникающие в связи с заключением соглашений о неконкуренции, установив для работников разумные ограничения в трудоустройстве в конкурирующие организации, но только для отдельного сектора экономики. Ученый К.Л. Томашевский указал, что данный опыт может быть учтен российским законодателем¹.

¹ Томашевский К. Л. Цифровая экономика и нововведения в регулировании трудовых отношений в IT-сфере в Республике Беларусь // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 14-17.

Условия о неконкуренции давно известны зарубежной трудовой практике и во многих европейских странах урегулирован и применяется институт «соглашение о неконкуренции», определяющий обязательство работника временно после прекращения трудовых отношений не заниматься аналогичной профессиональной деятельностью и вступать в конкурентные отношения со своим бывшим работодателем.

В российском трудовом законодательстве отсутствуют подобные нормы, и тем самым запрещается устанавливать в трудовом договоре запрет на осуществление работником деятельности, конкурирующей с деятельностью работодателя, как во время работы, так и после увольнения. В качестве основания выступает конституционный принцип «свободы труда», согласно которому каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции РФ).

По этой причине условия о неконкуренции признаются не имеющими законной силы. Подобное мнение подтверждается письмом Минтруда России¹. В судебной практике суды признают такие условия противоречащими трудовому законодательству и неприменимыми, и позиция судов в основном аналогична мнению Минтруда РФ, что соглашение о неконкуренции противоречит действующему законодательству, необоснованно ограничивает права истца, и не влечет возникновения обязательств у сторон.

Но при этом, в п. 10 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16 мая 2014 г. № 28² суд допустил возможность установления в трудовом договоре условия о неконкуренции (после увольнения), признав что при рассмотрении корпоративных споров арбитражные суды вправе

¹ Письмо Минтруда России от 19.10.2017 № 14-2/В-942 // Официальные документы. Приложение к «Учет. Налоги. Право». 2017. № 42.

² Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» (ред. от 26.06.2018) // Вестник ВАС РФ. 2014. № 6.

оценивать и применять соглашения о неконкуренции как обычные условия трудовых договоров.

Но суды общей юрисдикции по причине отсутствия необходимой правовой регламентации отказываются защищать работников, выполнивших условия трудового договора о неконкуренции и требующих за это соответствующей денежной компенсации¹.

Считаем, что для России институт «соглашения о неконкуренции» довольно актуален и примеры норм трудового законодательства Казахстана и Белоруссии достойны рецепции.

Ученые также признают, что «в связи с развитием в Российской Федерации рыночных отношений возникает необходимость в защите конкурентного интереса работодателей, в том числе посредством соглашения о неконкуренции»².

Сейчас кадры довольно значительно влияют на успешность деятельности компаний и кадровый ресурс является одним из элементов эффективного развития производства. При этом такая эффективность значительно зависит от качества кадрового ресурса, компетентности и профессионализма работников, от их знаний и умений.

Многие крупные работодатели, осознавая это, вкладывают денежные средства в повышение уровня квалификации работников. В итоге такие работники становятся обладателями специальных знаний, составляющих коммерческую тайну, секрет производства, особых технологических знаний, навыков работы, позволяющих им достигать значительного повышения производительности, а компании в целом – успехов в конкурентной борьбе.

Но работодатели несут риски увольнения таких ценных кадров, а конкуренты в свою очередь готовы платить работникам определенное

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 02.06.2017 по делу № 33-20918/2017 Документ официально опубликован не был [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

² Урчуков Р.М. Соглашение о неконкуренции как ограничение свободы труда работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 31 - 34.

вознаграждение за их знания и умения, полученные у бывшего работодателя, что будет способствовать их успеху в конкурентной борьбе, а возможно и быть победителем в гиперконкурентной борьбе.

Стоит указать, что в Казахстане, где соглашения о неконкуренции являются законными и активно применяются, конституционная норма (ст. 24 Конституции Республики Казахстан) аналогично Российской Конституции закрепляет, что каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии.

Тем самым там признается, что условия о неконкуренции совсем не ограничивают право на свободу труда, а наоборот призвано защитить ценную информацию работодателя; позволяет защитить инвестиции работодателя в обучение работника; и защищает торговые связи работодателя с поставщиками и клиентами¹.

Таким образом, с учетом вышесказанного рекомендуется закрепить в Российской Федерации на законодательном уровне положения, детально регулирующие соглашение о неконкуренции. Институт соглашения о неконкуренции должны быть восприняты российским правом с учетом позитивного опыта зарубежных стран.

В заключение следует отметить, что тактика рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений представляет во многом именно методологическую проблему, связанную с определением типа рецепции и ее пределов.

Законодатель должен выбирать оптимальную модель с учетом национальных особенностей с условием эффективной адаптации зарубежного опыта к российской действительности.

Рецепция опыта правового регулирования института социального партнерства, дистанционного труда, положений о защите работников от

¹ Швалева Е.С. Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 40 - 43.

морального преследования на рабочем месте и соглашения о неконкуренции может стать положительным элементом для развития российского законодательства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы.

В науке трудового права отсутствует единое определение понятия системы трудового права, что является проблемным аспектом. В результате изучения имеющихся доктринальных определений данного понятия и понятия системы прав в целом, определено, что система трудового права представляет совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, структурно сгруппированные в правовые институты по группам однородных отношений.

Совокупность социально-трудовых норм образуют единое предметное целое – отрасль трудового права с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования – институты.

Принято считать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а последнее выступает источником трудового права. По своему содержанию система трудового права состоит из элементов в виде институтов и норм трудового права.

Все они органически связаны между собой, взаимодействуют, и дополняют друг друга. Благодаря их взаимосвязи и взаимодействию формируется цельное, внутреннее единое образование – система трудового права.

Структурно вся система трудового права России делится на две большие части – общую и особенную, где нормы общей части регулируют общие вопросы организации и применения труда, а особенная часть конкретизирует положения общей части системы трудового права. Изменения в нормах трудового права, его институтах и отрасли в целом являются реальными показателями развития системы трудового права.

Рассматривая понятие трудового законодательства с позиции законодателя, согласно которой в понятие трудового законодательства

входит только совокупность федеральных законов (в т.ч. ТК РФ как кодифицированный федеральный закон) и законов субъектов Российской Федерации, получается, что иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в понятие «трудовое законодательство» не включаются.

Тем самым понятия «трудовое законодательство» и «иные акты, содержащие нормы трудового права» различны, но при этом одновременно выступают источниками трудового права, различаясь сферой действия и своей юридической силой. Данный вариант узкого понимания трудового законодательства является весьма спорным, и вызывает правовую неопределенность, которая несет риски применения данного понятия.

В целях исключения данной правовой неопределенности, возможно высказать предложение об изъятии понятия «законодательство» из названия статьи 5 ТК РФ и заменить его понятием «нормативные правовые акты». Также выделить Конституцию РФ из числа иных нормативных правовых актов и в итоге назвать статью 5 ТК РФ «Конституция Российской Федерации и нормативные правовые акты, содержащие нормы российского трудового права».

Система трудового права европейских стран при всех своих особенностях во многом имеет схожие черты с системой трудового права России, где ключевые институты трудового права являются социально значимыми явлениями, и регламентированными на законодательном уровне.

Несмотря на многочисленные мероприятия по гармонизации и экономической интеграции трудового права и выравнивание трудовых стандартов, все еще имеются существенные различия в трудовом праве между правовыми системами государств – членов Евросоюза. В основном это касается индивидуального трудового права, которое является составной частью системы европейского трудового права.

Система трудового права стран ЕАЭС формировалась под влиянием «советской» школы трудового права, что привело к тому, что в государствах ЕАЭС принято деление трудового права как отрасли права на две части – общую и особенную. Изучение трудового законодательства стран ЕАЭС, позволяет указать, что допускается деление системы трудового права на коллективное и индивидуальное трудовое право.

В работе выявлено, что для всех стран, входящих в Евразийский экономический союз, имеется проблема поиска путей совершенствования и гармонизации трудового законодательства в условиях рыночной экономики. Одним из развитых путей гармонизации является национальная рецепция лучшего законодательного опыта регулирования трудовых отношений. Решение данной проблемы зависит от готовности данных стран к восприятию чужого положительного опыта правового регулирования трудовых отношений и выработки единых подходов.

В рамках настоящего исследования для проведения рецепции зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений проведено сравнение европейского опыта института социального партнерства и предлагается учитывать опыт германской модели социального партнерства, к примеру, в части включения норм относительно органа трудового коллектива организации, его прав и полномочий по участию в управлении производством, представительства работников в органах управления хозяйственными обществами.

Для совершенствования правового регулирования дистанционного труда предлагается предусмотреть возможность для работника работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения, как это регулируется в странах Европейского Союза. Подобные зарубежные европейские нормы о дистанционном труде могут подлежать рецепции в российское законодательство.

В целях защиты работника от морального преследования в период трудовой деятельности предлагается учесть опыт французского законодательства, который подробно закрепляет положения о защите работников от морального преследования на рабочем месте, как со стороны работодателя, так со стороны коллег и способы такой защиты: самозащита, жалобы и судебную защиту.

При изучении вопроса о возможности заимствования российским трудовым законодательством отдельных положений законодательства зарубежных государств, рассмотрено законодательство стран ЕАЭС, в рамках института норм о неконкуренции.

Считаем, что для России институт «соглашения о неконкуренции» довольно актуален и примеры норм трудового законодательства Казахстана и Белоруссии достойны рецепции. Предлагается с учетом вышесказанного закрепить в Российской Федерации на законодательном уровне положения, детально регулирующие соглашение о неконкуренции.

Рецепция опыта правового регулирования института социального партнерства, дистанционного труда, положений о защите работников от морального преследования в период трудовой деятельности и соглашения о неконкуренции может стать положительным элементом для развития российского законодательства.

Таким образом, в работе проведено комплексное изучение теоретических и практических аспектов системы трудового права в России и зарубежных странах. Проблемы системы трудового права являются не очень часто рассматриваемыми в правовой литературе, и тем самым вызывают определенные вопросы как теоретического, так и практического характера.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Договор о Европейском Союзе (Подписан в г. Маастрихте 07.02.1992) [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/2566557/>
2. Договор о функционировании Европейского Союза (Подписан в г. Риме 25.03.1957) [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/71715364/>
3. Хартия Европейского Союза об основных правах (2007/С 303/01) Принята в г. Страсбурге 12.12.2007. [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/2566559/>
4. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
5. Директива 2003/88/ЕС Европейского парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени [Электронный ресурс]. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13/>
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Российская газета. 2001. 31 декабря.
7. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (ред. от 17.07.2009) // Российская газета. 2006. 7 июля.

8. Письмо Минтруда России от 19.10.2017 № 14-2/В-942 // Официальные документы. Приложение к «Учет. Налоги. Право». 2017. № 42.
9. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г., № НО-124 // Национальное собрание Республики Армения [Электронный ресурс]: URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus>.
10. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. [Электронный ресурс] // URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1;-299.
11. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. [Электронный ресурс] // URL: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Trudovoj-kodeks-RB.pdf>.
12. Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Евразийского экономического союза URL: <http://www.eaeunion.org>
13. Code du travail, Version consolidée au 27 avril 2020 [Электронный ресурс] URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.

2. Александрова, И.А. Профсоюз в системе социально-правовых отношений / И.А. Александрова // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 9. С. 8 - 12.
3. Алексеев, С.С. Структура советского права / С.С. Алексеев. М.: Юридическая литература, 1975. 264 с.
4. Анисимов, Л. О системе трудового права / Л. Анисимов // Вопросы трудового права. 2011. № 11. С.11-18.
5. Армбрюстер, К. Структура и основные принципы немецкого трудового права (теоретико-правовое исследование) / К. Армбрюстер // Вестник МГОУ. Серия: Юриспруденция. 2018. №1. С. 8-18.
6. Ахметов, А., Ахметова, Г. Трудовое право Республики Казахстан / А. Ахметов, Г. Ахметова. Учебник. Ал-маты: «Нур-пресс», 2009. 455 с.
7. Байтин, М.И., Петров, Д.Е. Соотношение отрасли права и отрасли законодательства / М.И. Байтин, Д.Е. Петров // Известия вузов. Серия: «Правоведение». 2004. № 4. С. 29-40.
8. Батусова, Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): диссертация на соискание ученой степени к.ю.н / Е.С. Батусова. М., 2014. 191 с.
9. Буянова, М.О. Понятие охраны труда в России и Германии: сравнительный аспект / М.О. Буянова // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. №4. С. 198-204.
10. Васильев, А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права / А.М. Васильев. М.: Юридическая литература, 1976. 264 с.
11. Вопленко, Н.Н. Понятие системы права / Н.Н. Вопленко // Вестник ВолГУ. Серия 5: Юриспруденция. 2009. № 11. С. 11-16.

12. Гейхман, В.Л., Дмитриева, И.К., Мацкевич, О.В. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич. Москва: «Издательство Юрайт», 2015. 548 с.
13. Головина, С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д.ю.н / С.Ю. Головина. Екатеринбург, 1998. 53 с.
14. Головина, С.Ю., Лютов, Н.Л. Полезен ли опыт Европейского Союза для гармонизации трудового законодательства государств Евразийского экономического союза? / С.Ю. Головина, Н.Л. Лютов // Журнал российского права. 2017. №4 (244). С. 70-83.
15. Гражданское уложение Германии от 18.08.1896 [Электронный ресурс]. URL: <https://scicenter.online/mejdunarodnoe-pravo-scicenter/germanskoe-grajdanskoe-ulojenie-vvodnyiy-zakon-84207.html>.
16. Гражданкина, Д.Ю. Профсоюзы в Германии: Актуальные вопросы / Д.Ю. Гражданкина // Инновационная наука. 2015. №10-2. С. 160-162.
17. Гудов, А.Б. Организационно-правовые формы охраны труда (трудоправовой аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.Б. Гудов. М., 2011. 63 с.
18. Дресвянкин, В.Б. Пробелы в российском трудовом праве: Автореф. дис. ... к.ю.н / В.Б. Дресвянкин. Пермь, 2001. 19 с.
19. Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. 495 с.
20. Егорова, Е.Н. Трудовое право Европейского Союза как отрасль Европейского права / Е.Н. Егорова // Вестник Московского университета МВД России. 2017. №3. С.202-207.
21. Егорова, Е.Н. Индивидуальное и коллективное трудовое право Европейского Союза / Е.Н. Егорова. М.: МГИМО-Университет, 2018. 206 с.

22. Зайцева, Л.В. Европейское и немецкое коллективное трудовое право: исторический и правовой аспекты взаимодействия / Л.В. Зайцева // Актуальные проблемы российского права. 2010. №2. С.31-36.
23. Иглин, А.В. Особенности трудового права Евросоюза / А.В. Иглин // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С.60-63.
24. Кашкин, С.Ю., Четвериков, А.О., Калиниченко, П.А. и др. Право Европейского Союза: учебное пособие (отв. ред. С.Ю. Кашкин) / С.Ю. Кашкин, А.О. Четвериков, П.А. Калиниченко. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2011 г. 274 с.
25. Керимов, Д.А. Методология права / Д.А. Керимов. М.: Аванта+, 2001. 520 с.
26. Колобова, С.В., Сергеенко, Ю.С. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
27. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О.В. Смирнов [и др.]. Отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. 3-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2006. 928 с.
28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. 1254 с.
29. Кононов, А.А. Общенаучная концепция системы права / А.А. Кононов // Правоведение. 2003. № 3. С.12-21.
30. Кряжев, Е.В. Правовые аспекты охраны труда в Российской Федерации: Состояние и перспективы: дис... канд. юрид. наук / Е.В. Кряжев. СПб., 1997. 173 с.
31. Лебедев, В.М. Теоретические основы Трудового кодекса Российской Федерации / В.М. Лебедев // Российская юстиция. 2003. № 11. С. 14-16.

32. Лебедев, В.М. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства / В. М. Лебедев // Российская юстиция. 2003. № 11. С. 14-19.
33. Лебедев, В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов, Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
34. Лушников, М.В., Лушников, А.М. Право на информацию субъектов трудового права / М.В. Лушников, А.М. Лушников // Государство и право. 2004. № 6. С. 42-48.
35. Лушников, А.М. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения»: учебно-методические рекомендации / А.М. Лушников, М. В. Лушникова; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. Ярославль : ЯрГУ, 2011. 52 с.
36. Лушников, А.М. Курс трудового права: Учебник в 2-х т. / А.М. Лушников., 5-е изд. перераб. и доп. М.: Статус, 2014. 1680 с.
37. Лютов, Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н.Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. 2019. №6 (103). С. 98-107.
38. Лютов, Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Lex russica. 2018. № 10 (143). С. 30-39.
39. Мельникова, В.Г. Система трудового права Германии / В.Г. Мельникова // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 472-478.
40. Мельникова, В.Г. Система трудового права Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.Г. Мельникова. Томск, 2004. 25 с.
41. Михайлов, А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: Автореф. дис. канд. юрид. наук / А.В. Михайлов. М., 2013. 25 с.

42. Мицкевич, А.В. Система права и система законодательства Российской Федерации // Проблемы общей теории права и государства. Учебник для вузов / Под общ. ред. академика РАН, д. ю. н., проф. В.С. Нерсесянца. М.: Норма, 2004. 832 с.
43. Молодцов, М.В. Теоретические проблемы советского трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / М.В. Молодцов. М., 1983. 43 с
44. Молодцов, М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М.В. Молодцов. М.: «Юридическая литература», 1985. 175 с.
45. Пиголкин, А.С., Студеникина, М.С. Законодательство: понятие, основные черты, динамика развития / А.С. Пиголкин, М.С. Студеникина // Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995. 154 с.
46. Петров, А.Я. Охрана труда: о новой концепции института трудового права России / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. №1. С.58-70.
47. Поленина, С.В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России / С.В. Поленина // Государство и право. 1999. № 9. С. 5-12.
48. Постовалова, Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Т.А. Постовалова. М.: Проспект, 2015. 496 с.
49. Радько, Т.Н., Лазарев, В.В., Морозова, Л.А. Теория государства и права: учебник для бакалавров / Т.Н. Радько, В.В. Лазарев, Л.А. Морозова. М.: Проспект, 2016. 568 с.
50. Свириин, Ю.А. Система права как правовая реальность на современном этапе / Ю.А. Свириин // Актуальные проблемы российского права. 2016. №1. С.26-33.

51. Соболев, С.А. Современное понимание истории системы трудового права в системе права России / С.А. Соболев // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2019. №1. С. 88-95.
52. Сравнительное правоведение: национальные правовые системы / И.С. Власов, В.И. Лафитский, О.А. Макаренко и др.; под ред. В.И. Лафитского. М.: ИЗиСП, КОНТРАКТ, 2012. Т. 1: Правовые системы Восточной Европы. 528 с.
53. Теория государства и права: учебник / В.В. Лазарев, С.В. Липень. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2012. 521 с.
54. Теория государства и права: Учебное пособие / В.Я. Любашиц, А.Ю. Мордовцев, А.Ю. Мамычев. 3-е изд. М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 526 с.
55. Томашевский, К.Л. Цифровая экономика и нововведения в регулировании трудовых отношений в IT-сфере в Республике Беларусь / К.Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 14-17.
56. Томашевский, К.Л. Отраслевая специфика предмета и системы источников трудового права государств - членов Евразийского Экономического Союза / К.Л. Томашевский // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2017. №3. С. 55-60.
57. Томашевский, К.Л. Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС: теория и практика: диссертация ... доктора юридических наук / К.Л. Томашевский. Москва, 2017. 509 с.
58. Трудовой кодекс Республики Беларусь с комментарием наиболее важных изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З / Авт. коммент. Л.И.Липень. Минск: Амалфея, 2014. 304 с.
59. Трудовое право: учебное пособие. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. 258 с.

60. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: Издательство «Проспект», 2015. 600 с.
61. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. 288 с.
62. Трудовое право: учебное пособие / А.А. Греченков; учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». 2-е издание, переработанное и дополненное. Минск: Академия МВД, 2017. 375 с.
63. Урчуков, Р.М. Соглашение о неконкуренции как ограничение свободы труда работников / Р.М. Урчуков // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 31 - 34.
64. Филипова, И.А. Международное и национальное трудовое право: учебное пособие / И.А. Филипова. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. 80 с.
65. Хабибуллина, А.С. Охрана труда как институт трудового права / А.С. Хабибуллина. Оренбург, 2015. 89 с.
66. Чевтаев, К.А. Анализ различных подходов к пониманию системы права / К.А. Чевтаев // Вестник науки и образования. 2019. №5. С.48-53.
67. Шаповал, Е.А. О соотношении понятий «источники трудового права» и «трудовое законодательство» / Е.А. Шаповал // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. №3. С. 16-21.
68. Шаповал, Е.А. Система трудового права и система источников трудового права / Е.А. Шаповал // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №1. С. 7-13.
69. Шафикова, Г.Х. К вопросу о дополнительном условии трудового договора о запрете конкуренции / Г.Х. Шафикова // Проблемы права. 2018. № 4(18). С. 104-107.

70. Швалева, Е.С. Ограничение мобильности работников в целях защиты интересов работодателя: соглашения о неконкуренции / Е.С. Швалева // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 40-43.
71. Шония, Г.В. Трудовой договор во Франции / Г.В. Шония // Актуальные проблемы российского права. 2018. №7. С. 72-98.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
2. О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» (ред. от 26.06.2018): Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16.05.2014 № 28 «// Вестник ВАС РФ. 2014. № 6.
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.06.2017 по делу № 33-20918/2017. Документ официально опубликован не был [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Решение Нижегородского областного суда от 28.06.2011 по делу № 7-444/11. Документ официально опубликован не был [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

5. Решение Томского областного суда от 28.01.2013 № 7-24/2013. Документ официально опубликован не был [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
6. Решение Приморского краевого суда от 19.08.2014 по делу № 7-21-700/2014. Документ официально опубликован не был [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.