

The development of public law principles in modern Russian labor law

L. V. Zaitseva¹

¹Tyumen State University, Tyumen, Russian Federation

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-4-372-377

Conference paper
Full text in Russian

The article examines the features of the public law principles of labor law. The author highlights the features of public law regulation of labor and related relations that distinguish such regulation in civil law. It is noted that in labor law, the state interest realized in certain norms is not related to the object of labor relations, and the protection of public interests may be related to the interest of a specific community. In addition, the expansion of public law principles in labor law and the change in their essence is attributed to one of the modern trends in the development of labor law in the Russian Federation.

Keywords: public law regulation; labor relations; social partnership; mechanism of legal regulation

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Zaitseva, Larisa V. | E-mail: l.v.zajceva@utmn.ru
D. Sc. (Jurisprudence), Associate Professor

For citation: Zaitseva L. V. The development of public law principles in modern Russian labor law // Demidov Law Journal. 2024. Vol. 14, No. 4. P. 372-377. (in Russ.)

Развитие публично-правовых начал в современном российском трудовом праве

Л. В. Зайцева¹

¹Тюменский государственный университет, Тюмень, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-4-372-377

УДК 349.2, 342, 347

Материалы конференции

Полный текст на русском языке

В статье рассматриваются особенности публично-правовых начал трудового права. Автор выделяет особенности публично-правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, отличающие подобное регулирование в гражданском праве. Отмечается, что в трудовом праве государственный интерес, реализуемый в отдельных нормах, не связан с объектом трудовых отношений, а защита общественных интересов может быть связана с интересом конкретно определенного сообщества. Кроме того, расширение публично-правовых начал в трудовом праве и изменение их сущности отнесено к одной из современных тенденций развития трудового права в Российской Федерации.

Ключевые слова: публично-правовое регулирование; трудовое правоотношение; социальное партнерство; механизм правового регулирования

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Зайцева, Лариса Владимировна

E-mail: l.v.zajceva@utmn.ru

Доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой
гражданско-правовых дисциплин

Для цитирования: Зайцева Л. В. Развитие публично-правовых начал в современном российском трудовом праве // Демидовский юридический журнал. 2024. Том 14, № 4. С. 372-377.

Изменение номенклатуры научных специальностей путем их укрупнения, отнесения большей части вопросов трудового права к предмету цивилистических наук актуализировало научную проблематику отграничения трудового права от гражданского. Несмотря на традицию отнесения трудового права к частно-публичным отраслям права, наличие в нем существенного пласта публично-правового регулирования не рассматривается как достаточный признак его отграничения от других цивилистических отраслей, поскольку и им в той или иной степени свойственны публично-правовые начала и в предмете правового регулирования, и в его механизме. В этой связи достаточно вспомнить существенные публично-правовые начала, свойственные гражданскому и предпринимательскому праву [1, с. 12].

Вместе с тем, соглашаясь с позицией профессоров Марины Владимировны и Андрея Михайловича Лушниковых о бесперспективности деления трудового пра-

© ЯРГУ, 2024

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

ва на частное и публичное, но не в силу монизма трудового отношения [2, с. 185], о чем сегодня пишут многие ученые [3, с. 154], нельзя не отметить возобладавший в практике научного администрирования подход, который как будто вырос из представлений профессора В. Н. Скобелкина о системе трудовых правоотношений, элементы которой могут существовать независимо от трудового договора [4]. В этой связи закономерно институты охраны труда, государственного контроля «перешли» в сферу интересов публично-правовых наук, но в рамках цивилистических наук почему-то был оставлен институт социального партнерства, который, как будет продемонстрировано далее, имеет не меньшее, если не большее, количество признаков публичности, чем институт охраны труда.

Поскольку наличие публично-правовых начал в трудовом праве является общепризнанным фактом, то хотелось бы обратить внимание на два момента, которые определенным образом характеризуют их на сегодняшнем этапе развития трудового права как самостоятельной отрасли и как науки. С одной стороны, следует отметить наметившуюся тенденцию изменения сути и увеличения объема применяемых в трудовом праве публично-правовых механизмов. С другой стороны, эти механизмы отчасти отличаются от тех, которые применяются, например, в гражданском праве. Оба представленных тезиса требуют отдельного пояснения.

В чем заключаются публично-правовые начала в трудовом праве? Как отмечал С. С. Алексеев, главной чертой публично-правовых норм является их направленность на обеспечение конкретного государственного или общественного интереса [5, с. 42].

Публичность в трудовом праве выражается в следующем.

1. Обеспечивая реализацию государственной социальной политики, направленную на сохранение социального мира и стабильности, законодатель нормативно устанавливает запреты и предписания с целью достичь баланса интересов субъектов трудового права.

2. Государство в лице федеральных или региональных органов государственной власти выступает в качестве участника отдельных отношений в сфере социального партнерства, иногда в качестве представителя одной из его сторон – работодателей, иногда – как самостоятельная третья сторона, выражающая в указанных отношениях общественный и государственный интересы.

3. Государство ограничивает усмотрение субъектов трудового договора не только в целях достижения баланса их интересов, но и для обеспечения общественных интересов, т. е. интересов всего общества или его части (например, устанавливая ограничения специальной трудовой правосубъектности работающих в организациях образования, здравоохранения, социального обслуживания детей или для лиц, осуществляющих пассажирские перевозки на такси, автобусах и пр., не допуская к перечисленным видам трудовой деятельности лиц, подвергавшихся уголовным преследованиям за совершение определенных преступлений).

Три первых из указанных форм выражения публичности свойственны и гражданскому праву. Хотя, безусловно, в нем содержится меньше норм, направленных на защиту исключительно интересов государства или общества, что объясняется целями и задачами этой отрасли права.

4. В трудовом праве установление общеобязательных правил, которые направлены на достижение государственных интересов, могут быть совершенно не связаны напрямую с трудовым отношением и его объектом. Это, например, нормы, устанавливающие гарантии для работников, призванных на СВО, антикоррупционные нормы, а также то появляющиеся, то исчезающие в трудовом законодательстве нормы, связанные с подготовкой объектов Олимпиады, футбольного чемпионата мира и т. п.

5. Общественный интерес, на удовлетворение которого могут быть направлены нормы трудового права, может быть не абстрактным, а вполне конкретным – исходящим от определенной группы лиц (общественности), которая связана с работодателем трудовыми отношениями. В этом смысле нормы трудового права о социальном партнерстве в значительной степени направлены на защиту коллективных интересов работников отдельно взятого работодателя или работников, а также их профсоюзных представителей на более высоких уровнях социального партнерства, нежели локальный. В этом смысле отношения по социальному партнерству, в каких бы формах оно ни осуществлялось, имеет ярко выраженные публичные начала.

Итак, в качестве особенностей публично-правовых начал в трудовом праве, отличающих их от аналогичных начал в гражданском, можно отнести а) обеспечение нормами трудового права государственных интересов, не связанных с трудом и трудовыми отношениями как таковыми (здесь трудовое право может рассматриваться как вспомогательный инструмент, используемый для целей, выходящих далеко за пределы рынка труда и занятости); б) наличие правовых норм, обеспечивающих не абстрактный общественный (хотя присутствует и такой), а конкретный интерес определенного коллективного субъекта – профсоюзов, работников одной отрасли, работников отдельного работодателя (коллектива работников), чьи полномочия определены хотя бы гл. 8 Трудового кодекса РФ при квалифицированном молчании законодателя о самом существовании коллектива работников (трудоового коллектива) в качестве самостоятельного субъекта, хоть и утратившего значительное число прежних полномочий и иллюзий вместе с чувством рабочей солидарности.

Если говорить о публично-правовом механизме регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, то следует отметить, что, во-первых, трудовое право, как и прежде, характеризуется наличием значительного по объему централизованного регулирования, включая стабильно высокую долю императивных норм. И если первые два десятилетия XXI века в науке трудового права много говорилось об увеличении доли и роли диспозитивного [6, с. 167], а значит, и договорного регулирования [7, с. 167] и расширении идеи гибкого трудового права [8, с. 30], то теперь из-за изменившихся экономических и политических условий жизни мы наблюдаем усиление централизованного нормативного регулирования, что проявляется, кроме прочего, и в увеличении объема самого важного в России источника трудового права – Трудового кодекса РФ.

Во-вторых, наличие у работодателя властных полномочий в отношении работников, кроме прочего выражающихся в праве принимать локальные норма-

тивные акты, содержащие нормы трудового права, а также принимать индивидуальные правовые акты – суть иерархичной системы как неопременного признака публичности.

В-третьих, в трудовом праве существует неразрывная связь между индивидуальным и коллективно-договорным регулированием. Коллективные права создают специфический коллективный субъект, реализация прав которого имеет все признаки публичности.

В-четвертых, в трудовом праве публичный элемент включен в индивидуально-договорное регулирование. И дело здесь не только в прозрачности равноправия сторон трудового договора на момент его заключения (при полном экономическом неравенстве с последующим включением работника во властную иерархию работодателя). Определенная экспансия административного права, осуществляемая в сфере труда, привела к тому, что сегодня активно развивается практика включения в трудовой договор так называемых антикоррупционных оговорок [9, с. 21]. Такая оговорка сегодня может как включаться в трудовой договор, так и оформляться отдельным дополнительным соглашением к трудовому договору. Несмотря на то что такая оговорка может представлять собой взаимные права и обязанности сторон трудового договора, эти обязательства носят частично и публично-правовой характер, поскольку направлены на профилактику коррупционных правонарушений и восходят к установленной государством обязанности работодателя соблюдать требования антикоррупционного законодательства и реализовывать мероприятия антикоррупционной направленности¹.

Подводя итоги, можно согласиться с профессором С. В. Запольским в том, что значительная степень публичности трудового права формирует определенную конвергенцию его с правом административным [10, с. 102]. Но, несмотря на отмечаемые им опасности подобной административизации, ее невозможно полностью избежать вследствие наличия специфических признаков трудового отношения, прежде всего организационного, предполагающего подчинение работника работодателю и несамостоятельность его труда [11, с. 710].

Ссылки

1. Бублик. В. А. Правовое регулирование предпринимательства: частные и публичные начала // Хозяйство и право. 2000. № 9. С. 12–22. EDN SFHUPТ.
2. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 938 с.
3. Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в условиях трансформации сферы труда: обозначение проблемы // Государство и право. 2023. № 3. С. 153–157. DOI: 10.31857/S102694520024820-3.
4. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт - 1. М, 1999. 370 с.

¹ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изм. и доп.), ст.13.3 // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52, ч. 1, ст. 6228.

5. Алексеев С. С. Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
6. Лазор И. В. Коллективный договор как реализация диспозитивности метода трудового права // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2016. № 35. С. 167–176. EDN XASXJB.
7. Бондаренко К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 34 с.
8. Лютов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30–38. DOI 10.12737/17229.
9. Климова Ю. Н. Антикоррупционная оговорка в трудовом договоре: понятие, значение, содержание // Кадровик. 2024. № 7. С. 21–27.
10. Запольский С. В. Трудовое право в системе отраслей российского права // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Т. 5, № 3. С. 98–108. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-3-98-108.
11. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.