

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

На правах рукописи

Ахметьянов Денис Венерович

**Принцип свободы труда и его реализация в трудовых отношениях:
соотношение публичных и частных начал**

РЕЗЮМЕ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель:
Кошель Алексей Сергеевич
доктор юридических наук, доцент

Москва - 2024

Диссертация выполнена в департаменте публичного права факультета права федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

С текстом диссертации можно ознакомиться на сайте НИУ ВШЭ:
<https://www.hse.ru/sci/diss/>

5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Различные факторы экономического и социального характера, широкое внедрение технологических достижений и общая динамика развития общественных отношений требуют обратить более пристальное внимание на принцип свободы труда. Особая роль принципов права выражается в том, что они задают направление правового регулирования. Применительно к сфере общественных отношений, связанных с распоряжением способностями к труду, одним из таких направляющих принципов является принцип свободы труда, на реализацию которого существенное влияние оказывает текущее соотношение публичных и частных начал в данной области правового регулирования. Значимость принципа свободы труда подтверждается его закреплением в ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее – «Конституция РФ»). Причем это характерно не только для отечественного правопорядка. Подобные положения, определяющие содержание и направление правового регулирования общественных отношений по распоряжению способностями к труду, также встречаются в законодательстве иностранных государств. Активная регионализация в Евразийском пространстве создает предпосылки для обращения к анализу принципа свободы труда в том числе с точки зрения поиска возможностей для укрепления экономического сотрудничества и гармонизации трудового законодательства на уровне нормативно-правовой базы Евразийского экономического союза (далее – «ЕАЭС»). Учитывая, что все государства-члены ЕАЭС входят также в Содружество Независимых Государств (далее – «СНГ»), а также с учетом наличия общего опыта правового регулирования в советский период необходимо изучить опыт не только государств-членов ЕАЭС, но и государств-членов СНГ по вопросам восприятия и законодательного провозглашения принципа свободы труда.

Несмотря на то, что данный принцип может быть реализован в рамках гражданского или административного права через заключение гражданско-правовых договоров или поступление на государственную или муниципальную службу, самое широкое распространение он находит в отрасли трудового права, что подтверждается соответствующей статистикой. Межотраслевой принцип свободы труда находит свое воплощение в трудовом праве в отраслевом принципе свободы трудового договора. На практике правовое регулирование трудовых отношений, основанное на данном принципе, в большей степени направлено на защиту прав и интересов работников, включая лиц, желающих заключить трудовой договор. Несмотря на социальную направленность трудового права формальная декларация принципов при фактическом их несоблюдении на практике приводит к созданию чрезмерно большого и необоснованного количества возможностей для работников как стороны трудовых отношений и одновременно ограничивает возможности работодателей. Правовое регулирование, базирующееся на принципе свободы труда, зачастую осуществляется без учета необходимого гармоничного комбинирования публичных и частных начал, где государство должно устанавливать государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, защищать права и интересы работников, параллельно учитывая также потребности работодателей. При этом согласно положениям ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – «ТК РФ») сочетание государственного и договорного регулирования является одним из основных принципов регулирования трудовых отношений. В такой ситуации правовое регулирование труда не решает те задачи, которые возлагаются на трудовое законодательство, в частности создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ч. 2 ст. 1 ТК РФ). Таким образом, практическая реализация принципа свободы труда не в

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

полной мере соответствует одной из основных задач трудового законодательства, что приводит к дисгармонии в сочетании публичных и частных начал, лежащих в его основе. В связи с этим, исследование проблемы реализации принципа свободы труда в рамках трудовых отношений и соотношения публичных и частных начал в этом процессе имеет важное значение с точки зрения совершенствования трудового законодательства, правоприменительной деятельности, сохранения социальной и экономической стабильности.

Наряду с этим необходимость проведения комплексного исследования обусловлена тем, что изменения на рынке труда требуют переоценки сложившегося регулирования отношений в сфере труда, а практическая реализация принципа свободы труда сталкивается с рядом нетипичных для правоприменительной практики проблем. Социальные и экономические факторы оказывают значительное влияние на трудовые отношения, в связи с этим общепринятые принципы требуют анализа и адаптации к современным условиям. Современные способы регулирования трудовых отношений предполагают реализацию принципов права с учетом актуальных реалий, что делает важным анализ новых проявлений принципа свободы труда. Так, например, в период подготовки данной диссертации в российское трудовое законодательство были внесены масштабные изменения в части регулирования дистанционных трудовых отношений, а также получила широкое распространение практика трансграничной дистанционной работы, когда работодатель зарегистрирован в России, а работник находится в другой стране. Однако формально подобная форма дистанционной занятости не урегулирована трудовым законодательством. Подобные явления бросают вызов основополагающим началам правового регулирования трудовых отношений. При реализации принципа свободы труда на каждой стадии существования трудовых отношений возникают проблемы, которые либо еще не получили решения, либо текущее регулирование которых нельзя признать оптимальным для сторон трудовых отношений.

Степень научной разработанности темы. Различные аспекты свободы труда становились предметами изучения как с позиций общей теории права, так и отраслевых наук, таких как конституционное и трудовое право.

В сфере конституционного права выделяется диссертационное исследование В.В. Кириковой «Проблемы реализации конституционной свободы труда в условиях становления рыночной экономики России»², в котором предлагается принять Федеральный закон «О свободе трудового договора». Также необходимо отметить диссертацию А.Е. Канаковой «Свобода труда и право на труд в рыночной экономике (конституционно-правовое исследование)»³, в которой разбираются текущее состояние, проблемы и направления совершенствования конституционно-правового регулирования гарантий свободы труда и права на труд как конституционных принципов.

Одной из самых значимых работ в области свободы труда, вобравшей в себя многие достижения науки трудового права советского периода и одновременно являющейся одной из первых работ по данной теме в постсоветском пространстве, можно назвать монографию Л.Ю. Бугрова «Проблемы свободы труда в трудовом праве России»⁴. В рамках данного исследования проведена серьезная работа по осмыслению категории свободы труда в социально-экономическом и юридическом аспектах, анализу соотношения должной и сущей свободы труда, систематизации наиболее важных принципов права, отражающих свободу труда.

Также был проведен ряд исследований, отражающих современное состояние принципа свободы труда в регулировании трудовых отношений. К таким исследованиям можно отнести диссертацию Р.Г. Умярова «Принцип

² Кирикова В.В. Проблемы реализации конституционной свободы труда в условиях становления рыночной экономики России: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. 167 с.

³ Канакова А.Е. Свобода труда и право на труд в рыночной экономике (конституционно-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2016. 274 с.

⁴ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информ.-правовое агентство ИНПЭА, 1992. 236 с.

свободы труда в российском праве (проблемы теории и практики)»⁵, где автор предлагает классификацию форм реализации принципа свободы труда в конкретных правоотношениях с точки зрения общей теории права. Следует отметить диссертацию Т.В. Русских «Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы ее ограничения»⁶, в которой автор не только подробно рассмотрела отражение принципа свободы труда в рамках трудового права, но и существенно переосмыслила представление о проявлении свободы труда в трудовых отношениях, в частности предложила установить принцип свободы сторон трудового договора, позволяющий однозначно определить круг субъектов, на которых он распространяется.

Среди зарубежных исследований следует отметить монографию «Идея свободы в трудовом праве»⁷ под общей редакцией К.Л. Томашевского, которая посвящена философским, теоретическим и историческим аспектам идеи свободы труда в праве и законодательстве Республики Беларусь, а также проблемам реализации свободы труда.

Несмотря на наличие стабильного интереса к вопросу принципа свободы труда как с общетеоретической точки зрения, так и с позиций отдельных отраслей права, в том числе конституционного и трудового права, остаются нерешенными вопросы, требующие научного анализа. Отсутствует периодизация развития идеи свободы труда. Не сформулированы последовательные аргументы в пользу межотраслевого характера принципа свободы труда, а также не опровергнуты доводы в пользу его отраслевой природы. В науке принято считать, что принцип свободы трудового договора является отраслевым «преломлением» комплекса межотраслевых принципов, состав которых в науке практически не оспаривается. Однако есть основания

⁵ Умяров Р.Г. Принцип свободы труда в российском праве (проблемы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук. Нижний Новгород, 2007. 190 с.

⁶ Русских Т.В. Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы ее ограничения: дис. ... канд. юрид. наук. Ижевск, 2011. 202 с.

⁷ Идея свободы в трудовом праве: монография / Е.А. Волк [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. Минск: Амалфея, 2015. 208 с.

полагать, что данный состав межотраслевых принципов, которые находят отражение в принципе свободы трудового договора, требует пересмотра.

Теоретическая основа исследования. Основу проведенного исследования составили труды дореволюционных и советских ученых, современных российских и зарубежных авторов в области общей теории права и отраслевых юридических наук (таких как конституционное право, трудовое право), а также представителей иных областей научного знания.

Среди дореволюционных и советских ученых, в исследованиях которых поднимались вопросы принципа свободы труда, следует отметить Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, Ю.С. Гамбарова, В.М. Догадова, Р.З. Лившица, Л.С. Таля и других.

В области общей теории права принципы права освещались в трудах таких ученых как А.Л. Захаров, Р.Л. Иванов, С.А. Комаров, В.В. Лазарев, А.В. Малько, М.Н. Марченко, И.В. Понкин, Л.П. Рассказов, А.С. Сидоркин, Р.Г. Умяров и других.

Принцип свободы труда в конституционном праве становился предметом рассмотрения в работах С.А. Авакьяна, Ю.А. Веденеева, А.Е. Канаковой, Д.Б. Каткова, В.В. Кириковой, Е.В. Корчиго, Б.С. Эбзеева и других.

Среди ученых в сфере трудового права, труды которых целиком или в части затрагивали вопросы правового регулирования свободы труда в рамках трудового права, следует отметить В.А. Абалдуева, А.М. Бабицкого, Е.С. Батусову, Л.Ю. Бугрова, М.О. Буянову, В.Л. Гейхмана, С.Ю. Головину, К.Н. Гусова, Н.В. Демидова, И.К. Дмитриеву, В.В. Жернакова, Н.В. Закалюжную, С.А. Иванова, Ю.В. Иванчину, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, Т.Ю. Коршунову, В.В. Липковскую, Л.А. Ломакину, А.М. Лушникову, М.В. Лушникову, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, В.И. Миронова, О.И. Новикову, Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдинову, О.Ю. Павловскую, А.Я. Петрова, Т.В. Русских, С.А. Саурина, О.В. Смирнова, Г.А. Трофимову, В.В. Федина, Е.Б.

Хохлова, Л.А. Чиканову, Д.В. Черняеву, Т.И. Штриневу, Д.Н. Ярошенко и других.

В зарубежной литературе исследовали вопросы реализации принципа свободы труда в трудовых отношениях М.Н. Алиев, К.З. Алиева, Е.А. Волк, М.Ю. Гасанов, А.М. Диноршоев, С.К. Захария, А.Ю. Захарян, Т.М. Капша, О.С. Курылева, А.Т. Мамедова, Е.Н. Нургалиева, Н.А. Пазылов, К.С. Раманкулов, А.Ю. Саакян, Г.С. Сапаргалиев, И.З. Саъдиев, Е. Соколов, К.Л. Томашевский, Й. Турсунов, М.Х. Хасенов и другие.

Для подробного изучения тех или иных аспектов свободы труда также уделялось внимание работам авторов из других областей научного знания, к примеру, истории (С.Ю. Абрамова, П. Бризон, А. Валлон, А.Я. Гуревич), социологии (Э. Фромм) и экономики (А. Смит, М. Ротбард).

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие при распоряжении физическими лицами своими способностями к труду, в рамках которых проявляется принцип свободы труда.

Предметом исследования выступают нормативные правовые акты, опосредующие принцип свободы труда и его отдельные элементы, в том числе международные акты, российское законодательство, законодательство стран СНГ и ряда других государств, материалы правоприменительной практики, а также ранее проведенные научные исследования.

Цель исследования состоит в уточнении теоретических положений о принципе свободы труда, раскрытии соотношения публичных и частных начал, выявлении основных тенденций, связанных с реализацией данного принципа в рамках трудовых отношений, а также в разработке рекомендаций по совершенствованию действующего правового регулирования и пересмотру устоявшихся подходов в правоприменительной, в том числе в судебной, практике.

Для достижения поставленной цели исследования сформулированы следующие основные задачи:

1) осуществить историко-правовой анализ становления идеи свободы труда, выделить его основные этапы и оценить соотношение публичных и частных начал при реализации свободы труда в ту или иную историческую эпоху;

2) определить роль свободы труда как межотраслевого принципа в отечественной правовой доктрине и охарактеризовать соотношение публичных и частных начал в зависимости от отрасли, в рамках которой данный принцип реализуется;

3) исследовать принцип свободы труда на уровне международных актов;

4) изучить опыт закрепления в конституциях и законодательстве, подходы к пониманию принципа свободы труда в государствах-членах СНГ, с особым вниманием к государствам-членам ЕАЭС, и определить направления развития законодательства указанных государств с точки зрения соотношения публичных и частных начал при реализации принципа свободы труда;

5) проанализировать особенности реализации принципа свободы труда в трудовых отношениях в советский и современный периоды, охарактеризовав проявление публичных и частных начал в эти периоды в контексте реализации принципа свободы труда;

6) сформулировать практические проблемы реализации принципа свободы труда при существовании трудовых отношений и после их прекращения, а также предложить возможные варианты их решения.

Методология и методы исследования. Для достижения поставленной цели и структурированного подхода к исследованию на протяжении всей работы использовался ряд общенаучных методов (диалектический, логический, системный, анализ и синтез, дедукция и индукция).

Важную часть методологии проведенного исследования составляют также и частнонаучные методы. Так, в рамках изучения этапов становления идеи свободы труда применялся историко-правовой метод, что позволило выявить специфику каждого этапа и эволюцию рассматриваемой правовой

категории в исторической хронологии. Работа с нормативными правовыми актами предполагала обращение к нормативистскому (логическому) методу, обеспечивающему целостность исследуемой правовой категории и анализ ее взаимосвязей с другими правовыми категориями. Благодаря сравнительно-правовому методу удалось комплексно проанализировать особенности закрепления принципа свободы труда в законодательстве государств-членов СНГ, определить преимущества и недостатки реализации принципа свободы труда в указанных странах по сравнению с Российской Федерацией, а также выделить ряд положений, которые могли бы быть учтены отечественным законодателем при регулировании трудовых отношений.

Подобное сочетание общенаучных и частнонаучных методов позволило подробно раскрыть вопросы реализации принципа свободы труда и решить сформулированные задачи.

Эмпирическая база исследования состоит из нормативных правовых актов Российской Федерации и иных государств, актов международных организаций, материалов судебной практики, разъяснений государственных органов, проектов федеральных законов и научных исследований по рассматриваемой проблеме.

Научная новизна исследования заключается в том, что комплексный анализ свободы труда как правовой категории проводится путем определения ее роли в современных трудовых отношениях с учетом текущего соотношения публичных и частных начал при реализации рассматриваемого принципа. В рамках диссертации впервые предложена периодизация развития идеи свободы труда и проведен сравнительно-правовой анализ состояния принципа свободы труда в России и иных странах СНГ. По итогам исследования сформулирована оригинальная аргументация в пользу статуса свободы труда как межотраслевого принципа права, а также выявлены проблемы, связанные с реализацией свободы труда, и предложены пути их решения. Таким образом, внесен вклад в осмысление реализации принципа свободы труда в

современных условиях, что способствует дальнейшему развитию данной правовой категории, а также формированию новых подходов в ее понимании.

Основные научные положения, выносимые на защиту:

1. Разработана авторская периодизация развития идеи свободы труда:

1) период отсутствия свободы труда, который совпадает с периодом существования государств Древнего Востока;

2) период презрения к свободе труда, характерный для периода Античности;

3) период корпоративного ограничения свободы труда, совпадающий с периодом Средневековья;

4) период абсолютной свободы труда, который пришелся на конец XVIII – начало XIX вв.;

5) период рационализации свободы труда, который берет свое начало с момента зарождения трудового права и продолжается по настоящее время;

6) прогнозируемый период осознанной свободы труда с учетом существующих тенденций в сфере правового регулирования трудовых отношений.

2. Установлено, что принцип свободы труда по своей природе относится к категории межотраслевых принципов права. Приведены доводы в пользу данной позиции, а также аргументы, доказывающие несостоятельность позиции об отраслевой природе исследуемого принципа. Межотраслевой характер принципа свободы труда накладывает свои особенности, в частности проявление отдельных элементов свободы труда в зависимости от отрасли, в рамках которой данный принцип реализуется. С этим также связано то, что степень проявления публичных и частных начал и их соотношение между собой зависит от отрасли, в рамках которой реализуется принцип свободы труда. Если при реализации принципа свободы труда в рамках гражданских правоотношений преобладают частные начала, а в отношениях по поводу гражданской и муниципальной службы – публичные, то в силу цели и задач

трудового законодательства принцип свободы труда в трудовых отношениях характеризуется более равномерным проявлением публичных и частных начал, что не отменяет общей направленности регулирования трудовых отношений в сторону публичных начал. Свое наиболее полное проявление данный межотраслевой принцип находит в отрасли трудового права, где раскрываются все элементы, входящие в его состав. Такой элемент содержания свободы труда как возможность (свобода) реализовать (или не реализовывать) свои способности к труду имеет ключевое значение, так как от него зависит последующее проявление иных элементов.

3. Оспорена существующая в науке трудового права позиция, что свобода труда является одним из основополагающих принципов международного права. Международные акты, безусловно, способствуют реализации свободы труда, однако провозглашают не данный принцип, а лишь отдельные его элементы. Для устранения данной проблемы предлагается дополнить Договор о Евразийском экономическом союзе, подписанный Президентами Беларуси, Казахстана и России в г. Астане 29 мая 2014 г.⁸ (далее – «Договор о ЕАЭС»), положением, закрепляющим, что распоряжение трудящегося государства-члена ЕАЭС своими способностями к труду, в том числе трудовая деятельность, базируется на принципе свободы труда. Данное положение также можно учесть в случае разработки и принятия общих основ трудового законодательства ЕАЭС, необходимость в которых уже давно назрела на текущем уровне интеграции.

4. В результате сравнительно-правового анализа нормативных правовых актов в сфере регулирования трудовых отношений государств-членов СНГ сформирован вывод об отсутствии в указанных странах единого подхода к вопросу понимания и реализации свободы труда. Если в одних странах явным образом на конституционном уровне провозглашается свобода труда или ее отдельные проявления, а в отдельных случаях даже отраслевое

⁸ Правовой портал ЕАЭС // URL: <https://docs.eaeunion.org> (дата обращения: 27.07.2023).

выражение принципа свободы труда – свобода трудового договора, то в других странах свобода труда не находит своего закрепления. Подобное разнообразие встречается также на уровне отрасли трудового права каждого из указанных государств и в законодательных актах, посвященных политике таких стран в сфере занятости. Государства-члены СНГ избрали также разные подходы к соотношению публичных и частных начал при реализации принципа свободы труда в рамках трудовых отношений. Выражается это в разной степени вмешательства государства в регулирование трудовых отношений. Правовое регулирование в странах СНГ адаптируется под текущие социально-экономические реалии соответствующего государства, что подтверждается относительно недавними изменениями трудового законодательства у определенной части указанных стран. С точки зрения реализации принципа свободы труда данные изменения носят комплексный характер, сочетая в себе как положения, направленные на усиление частных начал в отдельных вопросах касательно свободы труда, так и положения, которые подразумевают публичные начала посредством важной роли государственного регулирования.

5. Обоснована возможность учета в отечественном законодательстве отдельных положений нормативной правовой базы государств-членов СНГ по вопросу закрепления и понимания принципа свободы труда:

1) закрепить в ТК РФ принцип свободы трудового договора с учетом опыта подобного закрепления в трудовых кодексах государств-членов СНГ, так как на данный момент в ТК РФ закреплен межотраслевой принцип свободы труда несмотря на то, что его отраслевым проявлением принято признавать отраслевой принцип свободы трудового договора;

2) более четко обозначить, что принцип свободы трудового договора учитывает интересы обеих сторон трудового договора путем установления в ТК РФ определенных полномочий работодателя в этой сфере, например, право на свободный подбор персонала, право работодателя на свободу выбора при приеме на работу. Текущее трудовое законодательство не содержит подобных

правомочий работодателя, а выработка соответствующих положений в правоприменительной и праворазъяснительной практике не позволяет учитывать их должным образом при регулировании трудовых отношений.

6. Установлено, что принцип свободы трудового договора является отраслевым проявлением не только принципа свободы труда или сочетания принципов свободы труда (со стороны работника) и свободы предпринимательской (экономической) деятельности (со стороны работодателя). Этот отраслевой принцип объединяет свободу труда, свободу предпринимательской (экономической) деятельности и свободу договора. Подобный подход теоретически позволяет не только учесть интересы обеих сторон трудового договора, но и подчеркивает значимость договорного метода в механизме правового регулирования трудовых отношений как проявления частных начал в современном трудовом праве.

7. Предложено законодательно закрепить возможность трансграничной дистанционной работы, при которой работодатель зарегистрирован в Российской Федерации, а работник находится за пределами территории Российской Федерации. Невозможность осуществления подобного рода дистанционной работы нарушает принцип свободы труда, ограничивая выбор работником своего местоположения. Проявление публичного начала в этом вопросе не может быть обосновано защитой слабой стороны трудовых отношений, так как рекомендации государственных органов на переход в период нахождения работника за границей с трудового договора на гражданско-правовой, очевидно, ставит работника в еще более уязвимое положение. В связи с этим необходимо в главе 49.1 ТК РФ закрепить положение, согласно которому в период выполнения трудовой функции дистанционно работник может находиться как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами.

8. Доказана необходимость расширения пределов свободы трудового договора при изменении трудовых отношений с точки зрения пересмотра вопроса о возможности трансформации трудового договора,

заключенного на неопределенный срок, в срочный трудовой договор. Усиление частных начал в этом вопросе в форме возможности трансформации трудового договора через дополнительное соглашение лучше отражает интересы сторон трудовых отношений. В связи с этим предлагается внести изменения в трудовое законодательство, дополнив ст. 58 ТК РФ частью 7, которая установит возможность изменения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в срочный трудовой договор посредством заключения дополнительного соглашения при возникновении оснований, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК.

9. Раскрыта негативная тенденция в рамках рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе после расторжения трудового договора по собственному желанию работника или по соглашению сторон, выражающаяся в некорректной интерпретации принципов свободы труда и свободы трудового договора, при которой не в полной мере учитываются интересы работодателей, что создает для них необоснованные отрицательные последствия. С точки зрения соотношения публичных и частных начал при реализации принципа свободы труда при прекращении трудовых отношений по указанным выше основаниям, то в такой ситуации проявляется отрицательное воздействие подобного подхода судов к рассмотрению трудовых споров, так как прекращение трудовых отношений, основанное на частных началах, может быть признано незаконным, если работник впоследствии передумает. В результате рекомендуется пересмотреть подход судов к разрешению подобных трудовых споров о восстановлении на работе, в частности исходить из того, что при реализации принципа свободы труда в рамках трудовых отношений в полной мере должны учитываться интересы работников и работодателей. Для обеспечения единообразного применения такого подхода предлагается разработать соответствующие разъяснения в рамках Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

10. Аргументирована необходимость введения возможности заключения сторонами трудового договора соглашения о неконкуренции,

которое подразумевает обязанность работника не заключать трудовые договоры для осуществления трудовой функции, целиком или в части аналогичной трудовой функции по расторгаемому трудовому договору, с лицами, находящимися в состоянии конкуренции с работодателем, а также обязанность работодателя осуществлять выплаты за исполнение работником указанной обязанности. Введение подобных конструкций расширяет частные начала в регулировании трудовых отношений и реализации принципа свободы труда, но наличие публичных начал, которые выражаются в законодательном установлении в ТК РФ определенных требований и гарантий при заключении рассматриваемых соглашений, позволит не допустить злоупотреблений и защитить слабую сторону трудовых отношений. Предлагается закрепить такую возможность в новой статье ТК РФ с учетом передового опыта иностранных юрисдикций (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Молдова).

Теоретическая и практическая значимость исследования обусловлена научной новизной представленных результатов исследования. Сформулированные в работе выводы уточняют и развивают имеющиеся в настоящий момент в российской правовой науке представления и подходы к определению роли принципа свободы труда при распоряжении способностями к труду, а также соотношения публичных и частных начал при реализации рассматриваемого принципа. Полученные результаты могут служить теоретической основой, способствовать дальнейшей разработке указанной тематики, а также могут быть включены в образовательный материал программ учебных дисциплин по конституционному и трудовому праву.

Описанные в диссертационной работе предложения и рекомендации могут быть полезны в рамках разработки проектов федеральных законов, подготовки разъяснительных актов государственными органами, формирования правовой позиции при осуществлении правосудия, взаимодействии сторон социального партнерства, а также при непосредственном регулировании трудовых отношений между конкретным

работником и работодателем, к примеру, рекомендации по взаимодействию сторон трудовых отношений при расторжении трудового договора по инициативе работника или по соглашению сторон в целях сохранения баланса интересов, соблюдения требований трудового законодательства и учета формирующейся правоприменительной практики.

Обоснованность и достоверность результатов исследования predeterminedены выполнением научной работы с учетом положений, содержащихся в различных источниках: нормативно-правовые базы Российской Федерации и зарубежных стран, правоприменительная практика, разъяснения различных государственных органов, научные труды отечественных и иностранных специалистов как в области, связанной с темой проведенного исследования, так и в иных смежных областях научного знания. Закономерность выведенных результатов обусловлена использованием в рамках исследования оптимально подобранного методологического комплекса.

Апробация результатов исследования. Отдельные концептуальные положения исследования были отражены в ходе участия в следующих научно-практических конференциях:

1. Международная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Право на пути к устойчивому развитию», г. Москва, 14 мая 2022 г. Доклад на тему: «Неденежная (натуральная) форма оплаты труда и свобода трудового договора»;

2. VII Международная научно-практическая конференция «Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов» (VII Гусовские чтения), г. Москва, 3-4 июня 2022 г. Доклад на тему: «Проявления свободы труда в контексте трудовых отношений с дистанционными работниками»;

3. V Международная научно-практическая конференция «Социальное партнерство и политика занятости» (V Смирновские чтения), г.

Москва, 9 февраля 2023 г. Доклад на тему: «Реализация принципа свободы труда в условиях новой политики занятости».

Структура исследования обусловлена его целью и задачами, состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения и списка литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении аргументируется актуальность проведенного исследования, оценивается степень научной разработанности поднимаемой темы, раскрывается теоретическая и методологическая основа исследования, его эмпирическая база. Определяются объект и предмет исследования, устанавливаются цель исследования и задачи, которые необходимо решить для ее достижения. Обосновываются научная новизна работы, ее теоретическая и практическая значимость, достоверность результатов. Приводятся основные научные положения, выносимые на защиту.

Глава 1 «Формирование принципа свободы труда и его роль в правовом регулировании в сфере труда» содержит два параграфа, рассматривающих социально-экономические предпосылки развития идеи свободы труда и роль принципа свободы труда в системе принципов права.

В параграфе 1.1 «Становление идеи свободы труда» свобода труда рассматривается в рамках общепринятой хронологии исторических периодов.

Отмечается, что изначально во времена государств Древнего Востока (Вавилон, Древний Египет) свобода труда отсутствовала, так как отсутствовала сама идея свободы личности. В силу жесткого регулирования со стороны государства лицо трудилось в той роли и в том объеме, которые требовались для удовлетворения публичных интересов. Определенные зачатки свободы труда появились в период Античности. Однако труд свободных людей не был широко распространен, так как основной производительной силой являлся труд рабов. Наемный труд свободных людей

воспринимался по большей части отрицательно, так как в глазах общества того времени такая деятельность уподобляла свободного человека рабу. Средневековье ознаменовалось распространением нормативных правовых актов, регулировавших отношения, связанные с трудом свободных лиц. При этом с учетом цеховой организации производства, ограничивавшей возможности сторон согласовывать условия труда, договорные формы привлечения к труду, в которых могла бы быть реализована свобода труда, не получили значимого развития. В период Нового времени либерализация экономики и развитие учения о естественных правах преобразили общественные отношения в сфере труда, а свобода труда стала одним из основных принципов. При этом абсолютизация свободы личности минимизировала вмешательство со стороны корпораций и государства. Из-за этого несмотря на формальное закрепление свободы труда на практике многое зависело от усмотрения работодателя. Это привело к чрезмерной эксплуатации трудоспособного населения, увеличению количества рабочих часов, уменьшению вознаграждения и высокому уровню безработицы даже при значительном экономическом подъеме, что стало одной из причин первых активных шагов государства по урегулированию отношений по применению труда. Законодательные изменения, направленные на ограничение свободы договора с одновременным усилением защиты слабой стороны в отношениях по применению труда, явились тем «фундаментом», на котором сначала сформировалось фабричное законодательство, а в последующем и трудовое. При этом необходимо отметить, что соотношение публичных и частных начал в сфере реализации свободы труда во все исторические эпохи не было одинаковым. Именно участие государство определяло и продолжает определять соотношение публичных и частных начал, обеспечивает баланс положения работодателей и работников, что позволило реализовываться принципу свободы труда наиболее оптимальным способом, учитывая интересы как сторон таких отношений, так и государства.

На основе этого сформулирована следующая периодизация развития идеи свободы труда: 1) период отсутствия свободы труда, который совпадает с периодом существования государств Древнего Востока; 2) период презрения к свободе труда, характерный для периода Античности; 3) период корпоративного ограничения свободы труда, совпадающий с периодом Средневековья; 4) период абсолютной свободы труда, который пришелся на конец XVIII – начало XIX вв.; 5) период рационализации свободы труда, связанный с первыми признаками зарождения отрасли трудового права в XIX в.

В параграфе 1.2 «Свобода труда как межотраслевой принцип в отечественной правовой доктрине» анализируется текущий статус принципа свободы труда и место, которое занимает данный принцип в современном праве России.

Приведены различные подходы к определению понятий «принцип» и «принцип права». Анализ данных подходов позволяет заключить, что принципам, в том числе в рамках права, принадлежит особая роль, характеризующая их как базовый элемент в той структуре, к которой они принадлежат. В параграфе освещаются разнообразные подходы к классификации принципов права (по типу права, по характеру, по наличию или отсутствию закрепления в нормативных правовых актах, по сфере действия, распространенности и влиянию в системе права). По типу права принцип свободы труда относится к принципам буржуазного или социалистического права; по характеру – к социально-экономическим принципам; с точки зрения закрепления в нормативных правовых актах – к нормам-принципам; по сфере действия – к межотраслевым принципам.

Сформулированы аргументы в пользу межотраслевой природы принципа свободы труда: провозглашение указанного принципа на конституционном уровне; многообразие форм реализации свободы труда, которые не могут быть охвачены одной отраслью права; проявление принципа свободы труда в трудовом праве через отраслевой принцип свободы трудового

договора. Описаны контраргументы против доводов, что рассматриваемый принцип является отраслевым: отсутствие исследований принципа свободы труда в иных отраслях права не свидетельствует о том, что указанный принцип распространяется только на отрасль трудового права; прямое закрепление принципа свободы труда в ТК РФ лишь подтверждает его большое значение для трудового права, но не исключает его межотраслевого характера; в силу межотраслевого характера проявление отдельных элементов принципа свободы труда зависит от отрасли права, с точки зрения которой данный принцип рассматривается. С учетом межотраслевой природы принципа свободы труда отмечается, что степень проявления публичных и частных начал и их соотношение между собой зависит от отрасли, в рамках которой реализуется принцип свободы труда. Если при реализации принципа свободы труда в рамках гражданских правоотношений преобладают частные начала, а в отношениях по поводу гражданской и муниципальной службы – публичные, то в силу цели и задач трудового законодательства принцип свободы труда в рамках трудовых отношений характеризуется более равномерным проявлением публичных и частных начал, что не отменяет общей направленности регулирования трудовых отношений в сторону публичных начал.

Проводится анализ взаимосвязи принципа свободы труда с принципом запрета принудительного труда и правом на труд. Исследуются имеющиеся в науке позиции по соотношению данных правовых категорий. Отмечается, что принципы свободы труда и запрета принудительного труда действуют в рамках трудовых отношений на основе особого взаимодействия и взаимовлияния. Что касается соотношения принципа свободы и права на труд, то с учетом анализа природы этих правовых категорий, сфер их действия и круга субъектов, на которых они распространяются, обосновывается, что свобода труда и право на труд являются разнопорядковыми, и не могут рассматриваться как общее и частное.

Глава 2 «Свобода труда на международно-правовом уровне и уровне государств-членов СНГ» включает 2 параграфа и посвящена определению того, какое место принцип свободы труда занимает в системе международных правовых актов, а также в правовых системах государств-членов СНГ.

В параграфе 2.1 «Свобода труда в международных актах» приводится обзор международных актов, которые способствовали реализации принципа свободы труда, в хронологической последовательности их издания. Отмечается, что первоначально внимание в подобных актах уделялось развитию свободы труда путем установления положений, относящихся к негативной стороне свободы труда (борьба с рабством, запрещение принудительного труда). Однако в дальнейшем, с развитием международно-правового регулирования и сотрудничества государств в целом, также получили свое воплощение и положения, относящиеся к позитивной стороне свободы труда (установление различных прав и возможностей индивидов в сфере труда). Дальнейший анализ позволяет заключить, что международные акты способствуют реализации свободы труда, однако провозглашают не данный принцип, а лишь отдельные его элементы. Из-за этого внесение изменений или утрата силы одного из документов, в котором закреплена такой элемент, способны сузить содержание принципа свободы труда. Поэтому с учетом имеющихся тенденций к дальнейшей интеграции между странами, входящими в ЕАЭС, предлагается рассмотреть возможность закрепления принципа свободы труда в Договоре о ЕАЭС или учесть данный принцип при разработке общих основ трудового законодательства ЕАЭС.

В параграфе 2.2 «Принцип свободы труда в конституциях и законодательстве государств-членов Содружества Независимых Государств» в сравнительно-правовом аспекте рассматриваются подходы к провозглашению принципа свободы труда в нормативных правовых актах различных стран СНГ. Подобный компаративистский анализ позволяет заявить, что среди указанных государств отсутствует единый подход к вопросу понимания и реализации свободы труда. Если в одних странах явным

образом на конституционном уровне закрепляется свобода труда или ее отдельные проявления, а в отдельных случаях и отраслевой принцип свободы трудового договора, то в других странах свобода труда не находит своего нормативного закрепления. Подобное разнообразие встречается также на уровне отрасли трудового права каждого из указанных государств и в законодательных актах, посвященных политике таких стран в сфере занятости населения. Государства-члены СНГ избрали также разные подходы к соотношению публичных и частных начал при реализации принципа свободы труда в рамках трудовых отношений. Выражается это в разной степени вмешательства государства в регулирование трудовых отношений. Правовое регулирование в странах СНГ адаптируется под те текущие социально-экономические реалии соответствующего государства, что подтверждается относительно недавними изменениями законодательства, регулирующего трудовые отношения в указанных странах. С точки зрения реализации принципа свободы труда данные изменения носят комплексный характер, сочетая в себе как положения, направленные на усиление частных начал в отдельных вопросах касательно свободы труда, так и положения, которые подразумевают публичное начало посредством важной роли государственного регулирования. По итогам анализа нормативной правовой базы государств-членов СНГ по вопросу закрепления и понимания принципа свободы труда предложено учесть позитивный зарубежный опыт в отдельных аспектах, в частности, закрепить в трудовом законодательстве отраслевой принцип свободы трудового договора, а также четко обозначить, что данный принцип учитывает интересы обеих сторон трудового договора путем установления в ТК РФ определенных полномочий работодателя в этой сфере.

Глава 3 «Реализация принципа свободы труда в трудовых отношениях в Российской Федерации» состоит из 2 параграфов, в рамках которых анализируются роль принципа свободы труда при регулировании трудовых отношений, закрепление данного принципа в законодательстве и связанные с данным принципом проблемы, которые возникают на практике.

В параграфе 3.1 «Свобода труда как основополагающий принцип в науке трудового права: классические и современные подходы» сравниваются подходы к законодательному закреплению принципа свободы труда в советский и современный периоды, а также к его осмыслению в рамках науки трудового права в указанные периоды.

Проведен подробный анализ нормативных правовых актов, а также научных исследований советского периода, что позволило сделать вывод, что современные исследования в области свободы труда в определенной степени опираются на научные результаты, полученные учеными в сфере трудового права советского периода. При этом сравнение исследований советского и современного периодов позволяет сделать вывод, что в современных исследованиях в категорию свободы труда вкладываются новые смыслы, а сама свобода труда начинает рассматриваться с новых перспектив. Делается вывод, что содержательное наполнение свободы труда с точки зрения советской и современной науки трудового права серьезно различается. Зачастую, категория свободы труда в СССР рассматривалась сквозь призму противостояния социалистической и капиталистической идеологий, что налагало определенный отпечаток на восприятие свободы труда. С точки зрения соотношения публичных и частных начал произошедшие изменения можно охарактеризовать как переход от реализации свободы труда на в большинстве своем публичных началах с учетом наполнения данного понятия теми свойствами, которые были характерны для советского периода, к реализации свободы труда с учетом необходимого сочетания публичных и частных начал. При этом будет неправильным утверждать, что в современное время в вопросе реализации принципа свободы труда наиболее значимую роль играют частные начала, так как отрасль трудового права также вобрала в себя многие особенности советского трудового права.

Утверждается, что в контексте современного определения роли свободы труда в трудовом праве невозможно согласиться с позицией, что принцип свободы трудового договора является отраслевым проявлением

исключительно принципа свободы труда или сочетания принципов свободы труда (со стороны работника) и свободы предпринимательской (экономической) деятельности (со стороны работодателя). Обосновывается, что данное сочетание должно включать в себя межотраслевой принцип свободы договора.

В рамках параграфа 3.2 «Свобода труда и современный рынок труда: текущие проблемы и возможные решения» исследуются практические аспекты свободы труда, которые вызывают определенные сложности при регулировании трудовых отношений с учетом глобальных преобразований в экономической сфере. Поднимаемые в параграфе проблемы структурированы с точки зрения этапов существования трудовых отношений: возникновение, изменение и прекращение. С учетом имеющихся проблем затрагивается также период после прекращения трудовых отношений.

В пункте 3.2.1 «Свобода труда при возникновении трудовых отношений» раскрываются проблемы свободы труда, связанные с этапом заключения трудового договора.

Отмечается, что остается неурегулированным вопрос трансграничной дистанционной работы, при которой работник осуществляет трудовую функцию дистанционно из-за пределов территории Российской Федерации. Анализируются позиции ученых, государственных органов, а также материалы судебной практики по данному вопросу. Публичное начало в реализации принципа свободы труда в контексте затронутого вопроса проявляется в том, что несмотря на отсутствие законодательно установленного запрета стороны не могут договориться о трансграничной дистанционной работе. Подобное положение дел не может быть обосновано защитой слабой стороны трудовых отношений, так как рекомендации государственных органов о переходе в период нахождения работника за границей с трудового договора на гражданско-правовой, очевидно, ставят работника в еще более незащищенное положение. Таким образом, расширение частных начал, предоставление возможности сторонам трудовых отношений

согласовать условие об осуществлении трудовой деятельности за пределами Российской Федерации будет способствовать оптимальной реализации принципа свободы труда при дистанционных трудовых отношениях. На основе этого формируется позиция, согласно которой подобная дистанционная занятость осложняет реализацию принципа свободы труда. В подобной ситуации возможность работника выбрать место осуществления трудовой деятельности ограничивается, так как работник оказывается ограничен в выборе места деятельности. В параграфе также аргументируется необходимость законодательного закрепления возможности трансграничной дистанционной работы. В дополнение в данном пункте рассмотрен вопрос о потенциальной дискриминационности заключения срочных трудовых договоров с работником при том, что с другими работниками с аналогичной трудовой функцией заключаются трудовые договоры на неопределенный срок. В результате рассмотрения актов судебных органов, в которых анализировался данный вопрос, сформирован вывод о том, что при разрешении подобного рода споров судам следует учитывать, что в случае, если категория работника и его работа указана в перечне, предусмотренном ч. 2 ст. 59 ТК РФ, которая устанавливает возможность заключения по соглашению сторон срочного трудового договора, то заключение с таким работником срочного трудового договора не является дискриминационным.

Пункт 3.2.2 «Свобода труда при изменении трудовых отношений» включает в себя исследование вопроса реализации свободы труда при изменении существующих трудовых отношений, в частности, возможности изменения вида трудового договора с заключенного на неопределенный срок в срочный посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Констатируется, что на данный момент в трудовом законодательстве отсутствует возможность подобной трансформации. Связано это в первую очередь с защитой прав и интересов работника, в чем проявляется публичное начало при реализации принципа свободы труда. Вместе с тем утверждается, что существующая в настоящий момент

альтернатива такой трансформации в форме расторжения трудового договора на неопределенный срок и заключения срочного трудового договора не является оптимальной, так как создает дополнительные риски для работника. В связи с этим предлагается пересмотреть вопрос о возможности видоизменения трудового договора с заключенного на неопределенный срок в срочный и внести соответствующие поправки в трудовое законодательство.

Пункт 3.2.3 «Свобода труда при прекращении трудовых отношений» направлен на проблематизацию вопросов свободы труда, возникающих на этапе прекращения трудовых отношений. К таким проблемам относится тенденция последних лет на увеличение случаев признания незаконным расторжений трудовых договоров, инициированных самими работниками либо по соглашению сторон. На основании анализа материалов правоприменительной практики приводятся доводы, на которых базируются постановления судов о признании расторжения трудовых договоров незаконным. Подробный анализ указанных доводов позволяет сделать вывод об их несостоятельности. В связи с этим судам рекомендуется пересмотреть подход к урегулированию трудовых споров, связанных с признанием незаконным увольнений по инициативе работника или на основе взаимного соглашения сторон. Следует исходить из того, что при реализации принципа свободы труда в трудовых отношениях в полной мере должны учитываться интересы работников и работодателей. В связи с этим предлагается обеспечить единообразное применение такого подхода путем его разъяснения в рамках Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Пункт 3.2.4 «Свобода труда после прекращения трудовых отношений» посвящен рассмотрению вопросов свободы труда уже после прекращения трудовых отношений, в частности уделяется внимание вопросу возможности применения соглашений о неконкуренции в трудовых отношениях. Раскрывается актуальность проблемы перехода работников в конкурирующие организации и отсутствие в действующем законодательстве эффективных инструментов для ее решения. Дана характеристика соглашений о

неконкуренции, а также на основе опыта иностранных юрисдикций приведены особенности данной договорной конструкции. Пункт содержит в том числе исследование позиций российских государственных органов, научной доктрины по вопросу возможности использования соглашений о неконкуренции в России. Несмотря на отсутствие законодательного закрепления подобной возможности приводятся аргументы в пользу необходимости внедрения подобных соглашений. Введение таких конструкций расширит частные начала в регулировании трудовых отношений и реализации принципа свободы труда, но наличие публичных начал, которые выражаются в законодательном установлении в ТК РФ определенных требований и гарантий при заключении рассматриваемых соглашений, позволит не допустить злоупотреблений и защитить слабую сторону трудовых отношений. В связи с этим предлагается рассмотреть вопрос разработки и принятия соответствующего законопроекта о введении в ТК РФ возможности заключать соглашения о неконкуренции. Также приводятся положения, которые мог бы содержать подобный законопроект, и поясняется его содержание.

В заключении диссертационного исследования подведены итоги проведенной работы: обобщены выводы по каждому из разделов, обозначены перспективы дальнейшего развития данной темы в правовой науке и предложены рекомендации по совершенствованию законодательства и судебной практики.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Публикации в изданиях, рекомендованных НИУ ВШЭ (список D):

1. Ахметьянов Д.В. Соглашения о неконкуренции: проблемы теории и практики // Теоретическая и прикладная юриспруденция. 2022. № 2. С. 39-49;

2. Ахметьянов Д.В. Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // Российский юридический журнал. 2022. № 1. С. 94-107;

3. Ахметьянов Д.В. Свобода труда от древнейших обществ и до Нового времени // Теоретическая и прикладная юриспруденция. 2023. № 1(15). С. 87-98.

Публикации в иных изданиях, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

4. Ахметьянов Д.В. Вопросы дискриминации при нетипичной занятости в контексте срочных трудовых договоров // Кадровик. 2021. № 11. С. 29-33.