

Основные данные о работе

Версия шаблона	3.1
Вид работы	Курсовая работа
Название дисциплины	
Тема	Свобода труда как принцип трудового права
Фамилия студента	
Имя студента	
Отчество студента	
№ контракта	

Содержание

<i>Введение.....</i>	<i>3</i>
<i>Основная часть.....</i>	<i>5</i>
<i>Глава 1 Основные принципы права.....</i>	<i>5</i>
<i>1.1. Основные принципы трудового права.....</i>	<i>5</i>
<i>1.2. Принцип свободы труда.....</i>	<i>6</i>
<i>Глава 2 Реализация принципа свободы труда и вопросы правоприменения.....</i>	<i>9</i>
<i>2.1. Реализация принципа свободы труда на современном этапе развития.....</i>	<i>9</i>
<i>2.2. Правоприменение принципа свободы труда.....</i>	<i>19</i>
<i>Заключение.....</i>	<i>24</i>
<i>Глоссарий.....</i>	<i>27</i>
<i>Список использованных источников.....</i>	<i>28</i>

Введение

Актуальность работы заключается в том, что свобода труда как юридический принцип является достаточно влиятельным и с точки зрения международного, и с точки зрения российского национального права. Его идентификация и трактовка как правовой нормы и как теоретического понятия в научной юриспруденции является задачей современных юристов и исследователей в области смежных правовых наук. Соблюдение данного принципа, как не парадоксально, может зависеть в том числе и от того, в какой форме он выступает в той или иной правовой системе: является ли он международной нормой либо он играет подчиненную роль в системе трудовых правоотношений. Поэтому изучение данного принципа, разработка предложений по повышению соблюдения его эффективности с точки зрения теории права, гражданского и трудового законодательства является актуальным для современной юридической науки, законодателей и практикующих юристов в гражданских и арбитражных судах, в том числе и в Российской Федерации.

В этих условиях возникает потребность в научных исследованиях, направленных на уяснение содержания основных принципов трудового права, в том числе и права на труд. Данные обстоятельства обуславливают актуальность темы дипломной работы.

Цель исследования заключается в изучении проблем, возникающих при реализации конституционного принципа свободы труда.

Для достижения основной цели работы, нам необходимо решить ряд промежуточных задач:

- рассмотреть принцип свободы труда в его историко-правовом аспекте.
- определить государственные гарантии реализации данного принципа.
- рассмотреть механизм защиты права на труд.
- выделить проблемы реализации принципа свободы труда в современной России и предложить способы их решения на законодательном уровне.

Объектом настоящей работы являются общественные отношения, возникающие при реализации конституционного принципа свободы труда.

Предметом работы являются нормы российского трудового права и практика их применения.

Теоретической основой работы являются труды ученых-юристов в области трудового права. В работе были использованы труды С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, В.Н. Толкуновой, Б. А. Горохова, В.И. Миронова и других. В научных работах были затронуты многие проблемные вопросы конституционного принципа права на труд. Однако тема настолько многогранна, что ее исследование нельзя считать исчерпанным - осталось много спорных вопросов, решаемых неоднозначно как в теории, так и на практике; некоторые аспекты темы вообще не подвергались исследованию.

Указанные обстоятельства обусловили актуальность, научную и практическую значимость темы настоящей дипломной работы.

В качестве нормативной основы исследования выступают Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, а также нормы международного права и Конвенции Международной Организации Труда.

Методы исследования. В работе использованы как общенаучные, так и частнонаучные методы исследования. Из частнонаучных методов приоритетным является сравнительно-правовой метод.

Выводы дипломной работы основываются на анализе действующего российского законодательства, практике его применения, а также на нормах трудового законодательства, утратившего юридическую силу.

Практическая значимость дипломной работы состоит в возможности использования полученных выводов и предложений в правоприменительной практике. Научная новизна работы заключается в комплексном анализе норм различной правовой принадлежности.

Работа состоит из введения, трех глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения и библиографии.

Основная часть

Глава 1 Основные принципы права

1.1. Основные принципы трудового права

Если говорить о том, что такое принципы – это основополагающие начала чего-либо. Применительно к трудовому праву – это основные начала, определяющие векторы развития норм, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения. Основные принципы трудового права закреплены в ст. 2 ТК РФ и находят свою реализацию, как в нормах вышеуказанного ак- 10 та, так и в других нормах, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения. К основным принципам трудового права относятся: - свобода труда (реализуя данный принцип лица могут свободно распоряжаться своим правом на труд, самостоятельно выбирать род занятий и желаемую профессию); - запрет принудительного труда и защита от дискриминации (реализация данного принципа закреплена во многих нормах ТК РФ, так в ст. 3 говорится «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам». В ст. 64 ТК РФ закреплены гарантии при заключении трудового договора.

Так, запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, кроме обстоятельств, связанных с деловыми качествами работников);

- защита от безработицы; - обеспечение права каждого на безопасные условия труда, право на отдых;

- равенство трудовых возможностей;

- обеспечение права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (она из поправок к Конституции РФ касалась вопроса о величине заработной платы).

Так, в ст. 75 Конституции РФ отразились изменения в соответствии с которыми «Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации); 11 - обеспечение права работников на объединение; - обеспечение права на защиту государства при нарушении трудовых прав, а также на контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства; - обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных споров в соответствии с ТК РФ; - обязанность сторон соблюдать условия трудового договора (в частности это касается соблюдения не только прав, но и выполнения обязанностей сторонами). - обеспечение права на соблюдение достоинства сторон трудового договора; - обеспечение права на социальное страхование работников.

1.2. Принцип свободы труда

Непосредственно принцип свободы труда является одним из основополагающих принципов в современном мировом трудовом праве.

Согласно статье 23(1) Всеобщей декларации прав человека (далее ВДПЧ) «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы». Тем не менее, принцип статьи 23 ВДПЧ не всегда соблюдается, даже в развивающихся странах, но два последних поколения прав человека указывают на серьезный прорыв в этом отношении¹.

Согласно статье 23(2) ВДПЧ «каждый человек без какой бы то ни было дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд». По мнению авторов, этот принцип не соответствует представлениям о справедливости и не

¹ Роднухина Ф.В. Развитие свобод как важнейший процесс становления института прав человека // Universum: экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. № 7(82). Новосибирск. 2021. С. 37-41.

отвечает капиталистическим законам экономики, поэтому изменение этого пункта может быть дискуссией к новой редакции Декларации. Во-первых, определение тяжести (равенства) труда - достаточно субъективная категория, а во-вторых, даже если эта норма не соблюдается, тот или иной субъект трудовых отношений вступает в них добровольно (принуждение - это уже признак рабства, то есть состав уголовного преступления в России и в подавляющем большинстве других стран)².

Согласно пункту 3 статьи 23 ВДПЧ «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, в случае необходимости, другими средствами социального обеспечения». Согласно пункту 4 статьи 23 ВДПЧ «каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и вступать в профессиональные союзы для защиты своих интересов»³. Стоит отметить, что эти принципы также реализованы в Декларации

Основополагающие принципы и права в сфере труда⁴, а также в Трудовом кодексе Российской Федерации⁵.

Свобода труда в российском праве отражена и в действующей Конституции Российской Федерации (далее - Конституция РФ), где эта норма закреплена в прямом выражении: в соответствии с частью 1 статьи 137 «труд свободен» и «каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»⁶.

Свобода труда гарантируется и таким важным международным нормативным правовым актом, как Европейская хартия основных социальных прав трудящихся.

² Ломакин Л. В., Федоров Д. М. ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ТРУДА // Universum: экономика и юриспруденция. 2022. №2 (89). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravoprimenenie-printsipa-svobody-truda> (дата обращения: 24.03.2022).

³ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // «Российская газета», N 67, 05.04.1995.

⁴ Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // «Российская газета», N 238, 16.12.1998.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3

⁶ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета от 21 января 2009 г. N 7.

Согласно статье 4 «каждый свободен выбирать и работать по своей профессии в соответствии с правилами, регулирующими труд в каждой профессии»⁷.

С.В. Мазуренко в своем исследовании абсолютно верно отмечает, что свобода труда, в целом, не является юридическим понятием, хотя и присутствует в международных актах, а также в Конституции Российской Федерации⁸. С этим понятием стоит согласиться, так как данный принцип является, прежде всего, декларативным, хотя декларативность присуща всему международному праву в целом.

⁷ «Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся» (Принята в г. Страсбурге 09.12.1989 главами государств и правительств стран - членов Европейского сообщества) // Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотечка «Российской газеты». Вып. 22 - 23.- М., 1999. С. 56 - 59.

⁸ Мазуренко С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права // Российское правосудие №1. Москва. 2020. С. 64-73.

Глава 2 Реализация принципа свободы труда и вопросы правоприменения

2.1. Реализация принципа свободы труда на современном этапе развития

Условия, которые должны обеспечивать свободу труда и право на труд, закреплены в правовых актах в различных формах⁹. Так, в статье 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года, провозглашается, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы». Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» также отражает этот основополагающий принцип в сфере труда.

Анализируя трудовое законодательство, можно сделать вывод, что содержанием норм Трудового кодекса РФ является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда.

Гарантии в трудовых отношениях могут рассматриваться как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле понятие «гарантии» включает в себя цели, задачи и принципы правового регулирования труда, направленные главным образом на то, чтобы работники и работодатели, включая их представителей, могли реализовать свои трудовые права и обязанности. В свою очередь, в узком смысле гарантии в сфере труда призваны обеспечить сохранение места работы, средней заработной платы и других условий труда в случаях, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В научной литературе нет единого подхода к определению гарантий. Так, данное понятие рассматривается как: «закрепление в законодательстве,

⁹ Приженникова А. Н. Реализация принципа свободы труда на современном этапе // Образование и право. 2020. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-printsipa-svobody-truda-na-sovremennom-etape> (дата обращения: 24.03.2022).

соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре; непосредственное обеспечение предусмотренных законодательством трудовых прав; обеспечение как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда»¹⁰; «предоставление гарантий не связано с наличием оформленного трудового договора; гарантии в трудовых отношениях могут предоставляться уже в период работы у данного работодателя»¹¹; «гарантии - правовые средства, меры, установленные работодателем».

Изучив различные подходы, можно согласиться с мнением, что гарантии - это совокупность условий, средств, способов обеспечения беспрепятственной реализации и всесторонней защиты прав каждого гражданина на всех стадиях их осуществления¹².

К гарантиям права на труд относятся: а) конституционные правовые гарантии (например, право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34 Конституции РФ)); б) общие трудовые правовые гарантии (ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями); в) специальные трудовые правовые гарантии (юридические гарантии права на труд).

Ученые отмечают, что в настоящее время в России сформировались необходимые условия для перехода к информационному обществу, и именно общественные отношения, касающиеся информационной сферы, станут необходимым условием и инструментом для преодоления трудностей социальной, политической и духовной жизни¹³. В связи с этим появляются новые отрасли

¹⁰ Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2009. - 864 с.

¹¹ Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству // Трудовое право. - 2008. - № 10. - С. 37-46.

¹² Волкова О.Н., Ярошенко Д.Н. Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ // Трудовое право в России и за рубежом. - 2014. - № 4 // Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 1979. - С. 21 // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Гончаров В.Н., Ерохин О.Ю., Колосова О.Ю. и др. Информационное общество: проблемы становления и закономерности развития: монография. - Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014. URL: [https:// science.vvsu.ru/files](https://science.vvsu.ru/files) (дата обращения: 25.03.2022).

(информационное право), подотрасли (киберправо, право цифрового управления, интернет-право, компьютерное право и т.д.), институты (электронная подпись, телеработа, электронное правосудие, цифровая медицина, электронный договор (трудовой), электронная трудовая книжка и т.д.).

Следует отметить, что в программных правовых актах на среднесрочную и долгосрочную перспективу отмечается, что «одной из нерешенных институциональных проблем инновационной экономики в России является недостаточный уровень развития национальной инновационной системы, координации образования, науки и бизнеса»¹⁴.

Представляется необходимым дать определение понятию «инновация». В научной литературе можно встретить множество определений этого понятия. Так, инновация - «социальный, технический, экономический процесс, который через практическое использование идей и изобретений приводит к созданию более совершенных продуктов, технологий»¹⁵; «процесс реализации новой идеи в какой-либо сфере человеческой деятельности, способствующий удовлетворению существующих на рынке потребностей и приносящий экономический эффект»¹⁶; «результат практической или научно-технической разработки новшества» и др.

Характерными признаками инновационной деятельности являются:

- процесс, работы и услуги, доведенные до конкретных результатов научных исследований;
- новые товары или со значительно улучшенными свойствами, производственные процессы;
- внедрение полученных результатов, призванное обеспечить те цели, на достижение которых была направлена эта деятельность.

Особая роль в инновационном процессе должна отводиться человеческим ресурсам, их знаниям, умениям и навыкам. В условиях, когда в экономике основным критерием является использование профессионально-квалификационных

¹⁴ Пьеркова В.А. Совершенствование правового обеспечения национальной инновационной системы Российской Федерации // Журнал рос. права. - 2018. - № 6.

¹⁵ Михалева Е.П., Сафаралиев К.А. Эволюция понятия инновация // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XVII Междунар. науч.-практ. конф. - Новосибирск: СибАК, 2012.

¹⁶ Парфенова А.Ю., Юкласова А.В. К вопросу о понятии «инновация» // Московский экономический журнал. - 2019. - № 8.

требований к соответствующей должности, одним из основных требований работодателя является эффективность решения вопроса кадровой политики, подбора кадров, имеющих возможность реализовывать и ставить профессиональные задачи.

Вопрос оценки способности трудоспособного населения к получению новых компетенций является очень актуальным. Для этого необходимо разработать государственную систему переподготовки кадров для различных отраслей и сфер деятельности, пересмотреть систему профессиональных стандартов по отраслям, государственные образовательные стандарты для различных уровней образования в стране и наделить их субъективными правами и обязанностями. Несоответствие трудоспособного населения страны новым экономическим реалиям, новой структуре экономики приведет к необратимому процессу: потере конкурентоспособности России на мировых рынках и, как следствие, отставанию в экономическом развитии, резкому снижению уровня жизни населения.

Таким образом, повышение требований к содержанию трудовой функции, столь необходимое в современных условиях, определило введение профессионального стандарта.

В соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса РФ профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции. Профессиональный стандарт используется при формировании кадровой политики, в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, при разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении разрядов оплаты труда работников и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей производства, труда и управления; образовательными организациями - при разработке профессиональных образовательных стандартов профессионального образования.

С внедрением профессиональных стандартов в практику работы всех организаций, независимо от того, являются ли они обязательными или могут быть положены в основу кадровой политики, возрастает значение квалификации работника.

Объективная оценка квалификации дает возможность работнику правильно оценить свои знания и претендовать на ту или иную должность, а работодателю - избежать ошибок при обновлении коллектива и оценке его деятельности.

Профессиональный стандарт является важнейшим элементом национальной системы квалификаций, связывающим сферу труда и сферу профессионального образования, и в настоящее время «значительно усиливается регулирование трудовой деятельности с позиции необходимой для ее выполнения

профессиональной подготовки»¹⁷. Представляется, что, по сути, профессиональный стандарт - это документ, нормативно устанавливающий квалификационные требования, необходимые работнику для выполнения трудовой функции.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (далее - Постановление № 2) отмечается, что деловые качества - это профессионально-квалификационные и личностные характеристики, необходимые работнику для выполнения трудовой функции¹⁸. Однако помимо квалификационных требований, предусмотренных законодательством, важным источником становятся профессиональные стандарты, в которых закрепляются требования к специальностям и профессиям¹⁹.

Согласно ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ профессиональный стандарт является обязательным, если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами установлены требования к квалификации работника.

Принятые профессиональные стандарты содержат как профессионально-квалификационные, так и личностные характеристики, необходимые для выполнения трудовой функции. Таким образом, профессиональный стандарт - это характеристика деловых качеств работника. Как следует из содержания, разрабатываются в соответствии с уровнями квалификаций, которые определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий работника, профессиональных навыков и опыта работы работника, то есть характеризуют профессионально-квалификационные качества работника.

Представляется, что профессиональные стандарты - это «определенная стандартизация, направленная на создание модели уровня подготовленности работников к выполнению конкретных производственных обязанностей, так как согласно определению понятия «стандарт», разработанному Международной

¹⁷ Драчук М.А. Роль профессиональных стандартов в построении современной нормативной модели рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 3. - С. 51.

¹⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 3.

¹⁹ Горохова С.С. О законодательном обеспечении совершенствования профессиональной стандартизации специалистов финансового рынка // Росс. юстиция. - 2019. - № 9 // Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. URL: https://asprof.ru/ok/perechen_naimenovaniy // СПС «КонсультантПлюс».

организацией по стандартизации, это документ, доступный и опубликованный, коллективно разработанный или согласованный и общепринятый в интересах тех, кто его использует, основанный на интеграции результатов науки, техники, опыта, способствующий тому.

В связи с этим профессиональный стандарт можно рассматривать как ориентир для работодателя при определении наименований должностей, специальностей и трудовых функций работников, а также он поможет ему «в построении эффективной кадровой политики, а работникам - в адаптации в процессе трудовой деятельности»²⁰. Таким образом, профессиональный стандарт должен унифицировать требования к занятию тем или иным видом деятельности и предотвратить необоснованные отказы в приеме на работу.

Под деловыми качествами работника следует понимать, в частности, способность человека выполнять определенную трудовую функцию с учетом его профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявлять к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо необходимые помимо типичных или характерных профессионально-квалификационных требований в силу специфики той или иной работы (например, знание одного или нескольких иностранных языков, умение работать на компьютере).

Свобода труда выражается в заключении трудового договора с лицом, ищущим работу. То есть сторонам предоставляется определенная свобода в формировании условий трудового договора. Статья 57 ТК РФ говорит о письменном соглашении, в котором стороны фиксируют условия труда для конкретного работника. В статье 65 приведен перечень документов, которые должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора. Закон запрещает

²⁰ Данилов С. Профстандарты: кому и как применять // Практическая бухгалтерия. - 2016. - № 7 // СПС «Гарант».

требовать от соискателя иные документы, кроме предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Это означает, что никакие правовые акты, кроме федеральных, не могут расширять перечень документов, необходимых для заключения трудового договора.

Учитывая, что самой слабой стороной в трудовых отношениях является работник, при согласовании условий трудового договора решающее значение будут иметь пожелания работника, которые работодатель может не учитывать.

В связи с этим на практике возникает множество дел, содержанием которых является ущемление прав работников (соискателей) при заключении трудовых договоров. Можно выделить их основные группы:

- необоснованный отказ в заключении договора с работником²¹;
- фактическое допущение работника к работе без оформления договора²²;
- заключение с работником гражданско-правового договора вместо трудового договора;
- несоблюдение работодателем трудового законодательства в период испытания работника²³;
- несвоевременная выплата заработной платы работнику²⁴;
- невыполнение работодателем условий коллективного договора²⁵.

Также через суд соискатель имеет право взыскать компенсацию морального вреда. На основании п. 63 Постановления № 2 размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом степени и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, других заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

²¹ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 24.01.2019 г. по делу № 33-179/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

²² Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2019 г. по делу № 33-24597/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

²³ Определение Ленинградского областного суда от 09.02.2011 г. № 33-659/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁴ Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.09.2018 г. по делу № 33-11831/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁵ Постановление Калининградского областного суда от 09.09.2015 г. № 4А-346/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

Существует мнение о необходимости экономических механизмов, которые заключались бы в стимулировании работодателя к легализации трудовых отношений, например, в виде установления дополнительных налоговых льгот²⁶.

Учитывая, что нарушение трудового законодательства со стороны работодателей есть всегда, а иногда такие случаи возникают по незнанию, автор считает, что необходимо на законодательном уровне ввести электронную систему проверки трудовых договоров с максимальным упрощением использования данной процедуры.

В настоящее время Роструд включил официальный сервис по проверке трудовых договоров. Воспользоваться этим бесплатным сервисом может любой желающий. По результатам онлайн-тестирования сразу же составляется Акт проверки. Если обнаружены нарушения, Роструд советует работникам обратиться к работодателю или в Государственную инспекцию труда. А работодателям, конечно же, привести свой договор в соответствие с действующим законодательством.

Также представляется важным, наряду с усилением ответственности за нарушение трудового законодательства, создать условия, при которых работодатель был бы заинтересован в выводе своих сотрудников «из тени».

В этой связи для обеспечения оптимального согласования интересов работников и работодателей необходимо дополнительно закрепить правовые нормы, обеспечивающие возможность каждому свободно распоряжаться своими способностями к труду, оптимизировать существующие правовые институты и механизмы, в том числе путем разрешения существующих коллизий, с учетом устранения имеющихся пробелов. Также представляется важным создание новых правовых институтов и механизмов, обеспечивающих гибкость правового регулирования трудовых отношений в эпоху цифровой экономики, в том числе в сфере нетипичной занятости, характеризующейся новизной содержания (например, заёмный труд, дистанционная работа).

²⁶ Попова О.И. Проблемы легализации трудовых отношений // Вестник Тверского гос. ун-та. Сер.: Право. - 2016. - № 1. - С. 29 - 32.

Выводы следующие, свобода труда - основной, центральный принцип трудового права. Содержание этого принципа выражается в правовых возможностях гражданина как субъекта трудового права реализовывать:

- 1) свободно выбирать род деятельности и профессию;
- 2) получить статус работника;
- 3) реализовать свою способность трудиться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- 4) на получение вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- 5) осуществление обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 6) защита от безработицы;
- 7) обращение за защитой нарушенных прав.

Таким образом, свобода труда включает в себя, во-первых, право на труд как одно из важнейших прав, и, во-вторых, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий. Государство содействует реализации этого права, то есть права граждан на полную, продуктивную и свободную занятость, а также на защиту от безработицы.

Трудовой договор является основным способом реализации принципа свободы труда. Заключая трудовой договор, лицо, ищущее работу, получает статус работника. Трудовой договор основывается на таких принципах, как свобода выбора профессии, право на труд в соответствии с правилами безопасности и охраны здоровья, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации по признаку пола, национальности, социального положения, а также право на отдых и защиту от безработицы. Свобода трудового договора означает, что граждане:

- 1) свободно, по своему усмотрению и желанию, выбирают вид и место трудовой деятельности;
- 2) вступать в трудовые отношения и заключать трудовой договор;

3) изменяют условия трудового договора и могут его расторгнуть.

Принцип свободы трудового договора в равной степени распространяется как на работника, так и на работодателя.

Принцип свободы труда отражается и в других договорах: договор о полной индивидуальной материальной ответственности, ученический договор, соглашения по трудовым вопросам (об изменении трудовой функции, о переводе на другую работу, о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и т.д.), коллективные договоры и соглашения, коллективный (бригадный) договор о материальной ответственности.

В механизме правового регулирования труда значение трудового договора заключается в следующем:

- трудовой договор - форма привлечения к трудовой деятельности. Именно через этот договор реализуется право человека на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается;

- трудовой договор является юридическим фактом, инициирующим трудовые правоотношения;

- трудовой договор - это факт, определяющий наличие или отсутствие в каждом конкретном случае трудовых отношений, то есть возможность применения трудового права;

- трудовой договор можно рассматривать как один из способов регулирования трудовых отношений;

- трудовой договор - один из основных институтов отрасли и науки трудового права;

- трудовой договор - основной институт трудового права, отражающий характерные особенности трудовых отношений;

- трудовой договор является договором личного характера, так как работник лично выполняет труд в общей кооперации труда и не может делать это через другое лицо.

В заключение следует отметить, что российское трудовое законодательство основано на принципе свободы труда, включая право на труд, который каждый

свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий.

2.2. Правоприменение принципа свободы труда

Право на труд и право на свободу труда близки, хотя и не идентичны. Скорее, последнее включено в первое. В данном контексте важно отметить, что возможность реализации данного принципа, которая не всегда соблюдается, гораздо важнее, чем его теоретическое отнесение к той или иной правовой категории.

Остановимся подробнее на судебной практике.

Истица обратилась с иском о компенсации морального вреда к своему бывшему работодателю - ПАО «Коммунарковский рудник». Из материалов дела следует, что истица была уволена по основанию п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ за систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, однако, по мнению истицы, доводы, изложенные в данном документе, не соответствовали и противоречили действительности. Суд удовлетворил требования истца и в обоснование своего решения сослался, в том числе, на нарушение свободы договора:

«Согласно статье 37 Конституции РФ, труд свободен. Из этого конституционного положения, во взаимосвязи с нормами Трудового кодекса РФ, следует, что законность увольнения предполагает увольнение в установленном законом порядке и по основаниям, указанным в законе». В результате суд пришел к выводу об отсутствии оснований для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за указанное нарушение и частично удовлетворил требования истца²⁷.

В другом деле ООО «НАТЭК-Нефтехиммаш» обратилось в арбитражный суд с заявлением к МИФНС России № 17 по Краснодарскому краю, МИФНС № 9 по Ставропольскому краю о признании недействительным решения налогового органа

²⁷ Решение № 2-317/2021 2-317/2021~М-280/2021 М-280/2021 от 17 июня 2021 г. по делу № 2-317/2021 Ширинский районный суд (Республика Хакасия) // [Электронный ресурс] URL://sudact.ru/regular/doc/QuEpc9377UIB/ (Дата обращения: 24.03.2022).

от 17.08.2020 № 09-1-33/2 о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения. Суть претензий налоговых инспекций заключалась в том, что, по мнению ответчиков, истец использовал схемы незаконной налоговой оптимизации, минимизируя налоги на прибыль. Причем единственным аргументом, подтверждающим позицию налоговых органов, подтверждающим создание контролируемых юридических лиц, был тот факт, что руководителем разных компаний, с которыми заключались сделки, являлся один и тот же сотрудник (руководитель). В результате суд удовлетворил требование истца об отмене доначислений налогов, а также сослался на принцип свободы труда, пояснив следующее:

«В соответствии со ст. 2 ТК РФ на основе общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий. Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)»²⁸.

Примечательно, что позиция суда основывалась, во-первых, на принципе презумпции невиновности налогоплательщика, а во-вторых, на принципе свободы труда: работа у нескольких работодателей, пусть и в форме управления собственным бизнесом, является правом, реализующим этот принцип.

Подобную мотивацию можно найти и в практике Арбитражного суда Ярославской области.

Из материалов дела следует, что истец обратился с исковым заявлением к ООО «Углич-Сервис» о расторжении трудового договора, обязанности исключить из

²⁸ Решение от 28 июня 2021 г. по делу № А63-20103/2020 Арбитражного суда Ставропольского края (АС Ставропольского края) // [Электронный ресурс] URL://sudact.ru/arbitral/doc/6YR9roNLMCbw/ (Дата обращения: 24.03.2022).

ЕГРЮЛ сведения об истце как руководителе юридического лица (ответчика). Основанием для такого требования послужила смерть единственного участника вышеуказанного ООО. Конечно, суд удовлетворил эти требования истца, но в мотивировочном решении, помимо прочего, присутствует и нарушение принципа свободы труда: истец фактически продолжал оставаться руководителем юридического лица против своей воли, а расторжение договора с ООО по естественным причинам было невозможно²⁹. Данное дело является достаточно показательным и, с точки зрения сложности судебного процесса и изучения доказательственной базы, лишь подтверждает, что российскому законодателю необходимо менять нормы внесудебного разрешения подобных споров.

Важно отметить, что в практике Верховного Суда РФ принцип свободы труда неразрывно связан с правом на социальное обеспечение, что может свидетельствовать об универсальности данного принципа: конкретный трудовой спор прямо или косвенно всегда связан с нарушением права на свободный труд³⁰.

Анализ судебной практики показывает, что принцип свободы труда эксплуатируется, прежде всего, самими судами, причем и в судах общей юрисдикции, и в арбитражных судах по самым различным категориям дел: от взыскания заработной платы до арбитражных споров с налоговыми инспекциями, где третье лицо может заявить конкретное требование. Пластичность данного принципа позволяет утверждать о возможности его эффективного использования в качестве обоснования иска: примечательно, что в рассмотренных делах сами истцы не заявляли о несоблюдении данного принципа.

Кроме того, в результате проведенного исследования предлагаются следующие изменения в законодательство Российской Федерации:

1. пункт 1 статьи 2 Трудового кодекса РФ изложить в следующей редакции:

«На основе общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами

²⁹ Решение от 27 апреля 2021 г. по делу № А82-1768/2021 Арбитражного суда Ярославской области (АС Ярославской области) // [Электронный ресурс] URL://sudact.ru/arbitral/doc/pqn0go0SNkbn/ (Дата обращения: 24.03.2022).

³⁰ Решение Верховного Суда Российской Федерации от 23 марта 2020 г. // [Электронный ресурс] URL://sudact.ru/vsrf/doc/HLGWLer7oVgt/ (Дата обращения: 24.03.2022).

трудового права и иных непосредственно связанных с ним отношений признаются...».

Замена словосочетания «правовое регулирование трудовых отношений» на «трудовое право» смогла бы усилить смысл данной нормы с точки зрения ее институционального воздействия на трудовое право в целом, а также упростить и уточнить ее смысл филологически.

2. Пункт 7 статьи 2 Трудового кодекса следует изложить в следующей редакции:

«обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи...».

Убрав из этого пункта упоминание о прожиточном минимуме, можно было бы уточнить, что вектором развития трудового права в России должно стать создание действительно достойного уровня жизни, реализуемого через достойный уровень заработной платы. Реалии таковы, что, к сожалению, минимальный размер оплаты труда в России не может способствовать достижению достойного уровня. Более того, принцип как форма правовой нормы не является строго обязательным, а лишь определяет вектор развития и толкования, поэтому такое изменение смогло бы выстроить правильные цели развития не только трудового права, но и государства и общества в целом.

3. Абзац 4 статьи 307 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«В случае смерти работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение шести месяцев обратиться в орган

местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора».

Увеличение срока такого обращения с одного месяца до шести месяцев смогло бы избавить судебную систему от дополнительной нагрузки рассмотрения откровенно очевидных дел, в которых отсутствует фактический спор и речь идет лишь о признании юридического факта - смерти работодателя.

Заключение

Таким образом, при написании работы мы пришли к следующим выводам:

Под принципами трудового права следует понимать векторы развития и формирования трудового и гражданского законодательства.

В российском праве отсутствует непосредственный список данных принципов, однако статья 2 ТК РФ описывает близкий правовой конструкт по своему значению - принципы формирования законодательства, связанного с трудовыми правоотношениями, среди которых: запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, защита от безработицы и содействие в трудоустройстве, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов и другие принципы.

Принципы трудового права выступают в качестве исходного начала трудовых правоотношений. Принципы ориентируют законодателя на принятие норм права, развивающихся на исходных принципах, тем самым оказывая регулирующее воздействие на правоотношения.

Благодаря принципам трудового права формируется благоприятная основа для развития трудовых правоотношений. Каждая сторона трудового договора защищена принципами трудового права, реализация которых возложена на государство. Принципы не являются правилами поведения, они задают направление правил поведения в трудовых отношениях. С помощью принципов невозможно регулировать трудовые правоотношения, они призваны обеспечить стабильное положение в этих отношениях их участников.

В отличие от нормативно-правового регулирования принципы имеют более длительное и стабильное существование, так как определяют сущность правил поведения в процессе организации труда. Применение принципов в процессе

правотворчества имеет непрерывный процесс, так как при принятии нормы права, их дальнейшее совершенствование, дополнение и изменение, также будет основываться на исходных принципах. Классификация принципов трудового права

Ссылки на принципы трудового права можно встретить как в теории, так и в нормах права, суть которых остается неизменной. Так, можно выделить следующие: право гражданина свободно использовать возможности своей профессии или ремесла, выбирая для этого различные сферы деятельности;

запрет на использование принудительного труда при реализации права на труд; недопустимость трудовой дискриминации;

Среди принципов трудового права есть такие, которые составляют основу для благоприятной реализации права каждого на труд, например:

1) Реализуя право на свободный труд, каждый должен выбирать те сферы деятельности, которые подходят в связи с профессией и специальностью. Граждан не обязывают работать, но обеспечивают меру возможного поведения при осуществлении права на труд.

(2) При осуществлении права на труд не должно быть никаких привилегий по признаку пола, национальности или религии.

3) Каждый гражданин защищен от безработицы таким образом, что в случае временной нетрудоспособности гарантируется выплата средней заработной платы за весь период нетрудоспособности. Также государство предоставляет услуги службы занятости, которая поможет найти подходящую работу и обеспечит достойную заработную плату.

Защита от безработицы;

равенство для всех в реализации права на труд; выплата заработной платы в сроки, указанные в договоре, и в размере, оговоренном при заключении соглашения на выполнение определенной работы;

возможность карьерного роста;

право на объединение в трудовые коллективы; возможность участия работника в управлении организацией.

4) В целях предотвращения причинения вреда работнику работодатель принимает меры по страхованию работников от несчастных случаев. 5) При возникновении споров по поводу реализации права на труд возможно создание специальных комиссий для разрешения конфликтов между работником и работодателем.

Глоссарий

п/п	№ Понятие	Определение
1	Принцип	это предложение или ценность, которая является руководством для поведения или оценки. В законе это правило должно соблюдаться или обычно должно соблюдаться.
2	Трудовое право	это отрасль права, регулирующая трудовые отношения работника с нанимателем. Такие отношения возникают по поводу применения труда человека. Труд представляет собой, во-первых, средство воздействия на природу человеком с целью создания предметов, необходимых для удовлетворения потребностей человека, а во-вторых, общественную связь между людьми при совместной деятельности.
3	Свобода труда	(ст. 37 Конституции России). Закрепленная в Конституции России свобода труда означает право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также запрет принудительного труда.
4	Труд	деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ, которые удовлетворяют потребности индивида и (или) общества.

Список использованных источников

1	Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // «Российская газета», N 67, 05.04.1995.
2	Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // «Российская газета», N 238, 16.12.1998.
3	Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся (Принята в г. Страсбурге 09.12.1989 главами государств и правительств стран - членов Европейского сообщества) // Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотечка «Российской газеты». Вып. 22 - 23.- М., 1999. С. 56 - 59.
4	Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета от 21 января 2009 г. N 7.
5	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3

6	Волкова О.Н., Ярошенко Д.Н. Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ // Трудовое право в России и за рубежом. - 2014. - № 4 // Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 1979. - С. 21 // СПС «КонсультантПлюс».
7	Гончаров В.Н., Ерохин О.Ю., Колосова О.Ю. и др. Информационное общество: проблемы становления и закономерности развития: монография. - Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014. URL: https:// science.vvsu.ru/files (дата обращения: 25.03.2022).
8	Горохова С.С. О законодательном обеспечении совершенствования профессиональной стандартизации специалистов финансового рынка // Росс. юстиция. - 2019. - № 9 // Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка. URL: https://asprof.ru/ok/perechen_naimenovaniy // СПС «КонсультантПлюс».
9	Данилов С. Профстандарты: кому и как применять // Практическая бухгалтерия. - 2016. - № 7 // СПС «Гарант».
10	Драчук М.А. Роль профессиональных стандартов в построении современной нормативной модели рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 3. - С. 51.
11	Ломакин Л. В., Федоров Д. М.

	ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ТРУДА // Universum: экономика и юриспруденция. 2022. №2 (89). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/pravoprimerenie-printsipa-svobody-truda (дата обращения: 24.03.2022).
12	Мазуренко С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права // Российское правосудие №1. Москва. 2020. С. 64-73.
13	Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2009. - 864 с.
14	Парфенова А.Ю., Юкласова А.В. К вопросу о понятии «инновация» // Московский экономический журнал. - 2019. - № 8.
15	Перькова В.А. Совершенствование правового обеспечения национальной инновационной системы Российской Федерации // Журнал рос. права. - 2018. - № 6.
16	Попова О.И. Проблемы легализации трудовых отношений // Вестник Тверского гос. ун-та. Сер.: Право. - 2016. - № 1. - С. 29 - 32.
17	Приженникова А. Н. Реализация принципа свободы труда на современном этапе // Образование и право. 2020. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-printsipa-svobody-truda-na-sovremennom-etape (дата обращения: 24.03.2022).
18	Роднухина Ф.В. Развитие свобод как важнейший процесс становления института прав человека //

	Universum: экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. № 7(82). Новосибирск. 2021. С. 37-41.
19	Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.09.2018 г. по делу № 33-11831/2018 // СПС «КонсультантПлюс».
20	Апелляционное определение Саратовского областного суда от 24.01.2019 г. по делу № 33-179/2019 // СПС «КонсультантПлюс».
21	Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 3.
22	Определение Ленинградского областного суда от 09.02.2011 г. № 33-659/2011 // СПС «КонсультантПлюс».
23	Постановление Калининградского областного суда от 09.09.2015 г. № 4А-346/2015 // СПС «КонсультантПлюс».
24	Решение Верховного Суда Российской Федерации от 23 марта 2020 г. // [Электронный ресурс] URL ://sudact.ru/vsrf/doc/HLGWLeR7oVgt/ (Дата обращения: 24.03.2022).
25	Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2019 г. по делу № 33-24597/2019 // СПС «КонсультантПлюс».
26	Решение от 27 апреля 2021 г. по делу № А82-1768/2021 Арбитражного суда Ярославской

	<p>области (АС Ярославской области) // [Электронный ресурс] URL://sudact.ru/arbitral/doc/pqn0go0SNkbn/ (Дата обращения: 24.03.2022).</p>
27	<p>Решение от 28 июня 2021 г. по делу № А63-20103/2020 Арбитражного суда Ставропольского края (АС Ставропольского края) // [Электронный ресурс] URL://sudact.ru/arbitral/doc/6YR9roNLMCbW/ (Дата обращения: 24.03.2022).</p>
28	<p>Решение № 2-317/2021 2-317/2021~М-280/2021 М-280/2021 от 17 июня 2021 г. по делу № 2-317/2021 Ширинский районный суд (Республика Хакасия) // [Электронный ресурс] URL://sudact.ru/regular/doc/QuEpc9377UIB/ (Дата обращения: 24.03.2022).</p>