

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ КАК ИСТОЧНИКА ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ю. С. Гусакова, О. С. Лиличова

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

SPECIFIC FEATURES OF JUDICIAL PRACTICE AS A SOURCE OF LABOR LAW OF THE RUSSIAN FEDERATION

Yu. S. Gusakova, O. S. Lilikova

Belgorod State National Research University

Аннотация: в статье рассматриваются теоретические и практические особенности источников трудового права. Анализируется актуальная нормативная правовая база, изучаются современные позиции ученых-правоведов в области трудового права относительно дефиниции термина «источник права». Исследуются позиции ученых относительно возможности признания статуса источника права за судебной практикой. Проводится изучение специфических особенностей судебной практики в трудовом праве, выделяются уникальные черты. Выдвигаются предположения о способах достижения единообразного подхода к определению места судебной практики в системе источников трудового права Российской Федерации.

Ключевые слова: источник трудового права, трудовое право, судебная практика, правоприменительная деятельность, правотворческая деятельность.

Abstract: the article discusses the theoretical and practical features of the sources of labor law. The current regulatory legal framework is analyzed, and the current positions of legal scholars in the field of labor law regarding the definition of the term «source of law» are studied. The positions of scientists regarding the possibility of recognizing the status of a source of law for judicial practice are examined. The study of the specific features of judicial practice in labor law is carried out, and unique features are highlighted. Suggestions are put forward about ways to achieve a uniform approach to determining the place of judicial practice in the system of sources of labor law of the Russian Federation.

Key words: source of labor law, labor law, judicial practice, law enforcement activities, law-making activities.

Вопрос об источниках правовой отрасли является фундаментальным не только для науки трудового права, но и для любой отрасли российского права. Поскольку правовая система России принадлежит к группе романо-германской правовой семьи, основным источником является нормативный правовой акт. Правильная систематизация источников трудового права играет важную роль в построении правового демократического государства. Систематизация источников трудового права России позволяет укрепить строгую иерархию правовых актов. Появление новых нормативных правовых актов оказывает влияние на систематизацию источни-

ков российского трудового права, тем самым вызывая дискуссию о статусе системы источников.

Определение правовой дефиниции термина «источник права» является одним из наиболее дискуссионных в правовой теории Российской Федерации. Несмотря на то что данное понятие – одно из самых базовых как в области научной юриспруденции, так и в правоприменительной деятельности, среди ученых-правоведов и практиков так и не сформировалось единого определения источника права. В зависимости от взглядов отдельных ученых могут представляться различные толкования данного понятия.

Вместе с тем «источник права» выступает значимой категорией для осуществления право-

вого регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений. Вот почему крайне важно изучить специфические особенности источников права в системе трудового права Российской Федерации.

Как отмечал в своих трудах отечественный юрист-правовед в области трудового права О. В. Смирнов, источники трудового права, в первую очередь, представляют собой совокупность результатов правотворческой деятельности уполномоченных на то органов государственной власти в области регулирования трудовых и иных связанных с ними общественных отношений, выступающих в качестве составного элемента предмета трудового права¹.

Указанная дефиниция представляется недостаточно полной, не отражая всего многообразия форм общепринятых источников трудового права. При таком подходе полностью игнорируется возможность правотворческой деятельности работодателя и трудового коллектива, закрепленная на законодательном уровне.

Другие отечественные правоведы, например А. М. Куреннин и И. К. Дмитриев, под источниками трудового права понимают результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей в сфере регулирования общественных отношений, составляющих предмет трудового права². На наш взгляд, данное толкование рассматриваемого термина более верно, однако оно не учитывает специфических особенностей нормотворческой деятельности муниципальных органов в области регулирования трудовых отношений.

Исходя из ранее отмеченного, мы можем прийти к выводу о том, что внешней формой выражения источника трудового права выступает какой-либо юридический акт, устанавливающий совокупность субъективных прав и юридических обязанностей работника и работодателя, исходящий от уполномоченного на его принятие лица, а также в результате коллективной деятельности работника и работодателя.

Что примечательно, отечественный законодатель легально закрепляет действующую си-

стему источников трудового права. Так, в содержании ст. 5 Трудового Кодекса Российской Федерации³ (далее – ТК РФ) установлена система трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В содержании отмеченной статьи закрепляется принцип иерархии юридической силы актов трудового законодательства, при котором в случае правовой коллизии между нормативными правовыми актами в сфере труда применению подлежит норма, содержащаяся в акте высшей юридической силы.

На наш взгляд, наиболее значимым и спорным является вопрос о сущности и правовой природе судебной практики как источника трудового права. Отметим, что особенности правового обычая как источника трудового права будут рассмотрены далее, поскольку тесно связаны со сложившейся правоприменительной практикой.

В общеправовой теории сложилось два основных подхода к определению термина «судебная практика». Под судебной практикой понимается, во-первых, совокупность правоприменительных действий органов судебной власти, во-вторых – формализованная в виде правоприменительных актов (решений, постановлений) деятельность судебных органов по толкованию и применению норм материального права в сфере трудовых отношений.

Разумеется, при рассмотрении нами вопроса о сущности судебной практики как источника мы будем исходить именно из второго подхода к указанному определению.

В этом случае для нас будут иметь особенное значение акты, принимаемые всеми структурными элементами судебной системы РФ: судами общей юрисдикции разных звеньев, арбитражными судами, если предметом рассмотрения стали отношения, тесно связанные с трудовыми, Верховным Судом РФ, а также Конституционным Судом РФ.

В теории трудового права не имеется единства в вопросе определения возможности признания статуса источника права за судебной практикой, данный вопрос сохраняет свою актуальность уже продолжительное время. На ос-

¹ См.: Демидов, Н. В. Трудовое право : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2023. С. 35.

² См.: Трудовое право России : учеб. для студ. / А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная [и др.] ; под ред. А. М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М., 2020. С. 57.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 04.08.2023) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.

новании Конституции Российской Федерации⁴ мы можем говорить о строгом разграничении функций государства в соответствии с системой разделения ветвей государственной власти. Законодатель, формируя правовой фундамент государственной системы современной Российской Федерации, исходил из представления о том, что судебная ветвь власти должна быть сфокусирована на правоприменительной деятельности, основываясь лишь на положениях правовых норм, устанавливаемых законодательной ветвью власти.

Суд осуществляет свои полномочия в рамках правоприменительной деятельности, которая, в отличие от правотворческой деятельности, имеет ряд специфических особенностей. Правоприменительная деятельность носит казуистический характер, т. е. направлена на применение правовых норм в конкретном индивидуальном случае, правоприменительная деятельность не создает общеобязательных правил поведения, в отличие от нормотворческой деятельности.

Заключительным этапом правоприменительной деятельности выступает принятие или издание специализированного правоприменительного акта, действие которого, пусть и носит общеобязательный характер, однако распространяется на малочисленный и строго определенный круг субъектов по строго определенным условиям и в условиях индивидуализации каждой конкретной ситуации.

Важно отметить, что сложившаяся практика совершенно неоднозначна в вопросе соответствия указанных положений требованиям закона. Трудовое право – одна из тех отраслей, где вопрос признания судебной правоприменительной практики в качестве источника права является одним из самых спорных. Безусловно, судебная ветвь власти выступает в качестве главного правоприменителя со стороны государства, именно решения судебных органов заключительные по всем спорным вопросам.

Судебным органам власти, в отличие от, например, правоприменительных органов испол-

нительной власти, предоставлены куда более серьезные и значимые полномочия в области регулирования общественных отношений. Именно судам и исключительно им, в соответствии с положениями Конституции РФ, предоставлена возможность осуществлять специфическую правоприменительную деятельность в виде правосудия – решения вопросов о наличии или отсутствии спорных материальных правоотношений между физическими и юридическими лицами от имени Российской Федерации.

В связи с указанными выше особенностями мы полагаем целесообразным изучение актуальных позиций в области теории трудового права по вопросу возможности отнесения судебной практики к источникам трудового права.

Первая группа ученых-правоведов указывает на то, что согласно действующему законодательству правоприменительная деятельность судебных органов не может и не должна признаваться в качестве источника права. Так, отечественным правоведом Н. В. Демидовым отмечалось, что акты судебных органов государственной власти носят толковательный, правоприменительный и формально разъяснительный характер и, как следствие, за источник права приниматься не могут в теоретическом понимании, однако при анализе действующей практики можно прийти к выводу о том, что они являются «нормоустанавливающими» актами.

Вторая группа ученых отмечает, что в вопросе определения возможности признания за судебной практикой статуса источника права крайне важно разделять отдельные виды правоприменительной практики.

Так, российский юрист В. И. Миронов указывает на то, что нельзя приравнивать всю правоприменительную деятельность судов к понятию «судебная практика». Согласно его позиции, постановления Пленума Верховного Суда РФ носят специфический характер: они направлены на неоднократное применение и не носят индивидуального характера, т. е. могут применяться к множеству лиц, они носят обязательный характер для нижестоящих правоприменительных субъектов и, как следствие, должны иметь специфический подход к рассмотрению при возможности признания их как источника трудового права⁵.

⁵ См.: *Миронов В. И.* Трудовое право : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2020. С. 43.

⁴ Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022, № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ, от 04.10.2022 № 8-ФКЗ.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

Третья группа ученых полагает, что за судебной практикой может быть признано значение источника трудового права, однако и в этом случае остается место для споров.

Евгений Борисович Хохлов справедливо отмечал, что судебные акты общего характера, к которым мы можем отнести постановления Верховного Суда РФ и постановления Конституционного Суда РФ, содержат в себе неперсонифицированные нормы, обязательные для соблюдения всеми субъектами трудового права, что по своим признакам очень схоже с чертами нормативных правовых актов в области трудового права. Однако автор также отмечает, что нормотворческая деятельность высших органов судебной ветви власти не должна выходить за допустимые рамки, не следует и допускать появления противоречий между положениями действующего законодательства и актов толкования права со стороны упомянутых органов⁶.

На наш взгляд, упомянутая позиция учено-правоведа наиболее правильна и соответствует как со стороны сложившейся практики, так и со стороны обеспечения наиболее точной реализации принципов трудового права, заложенных изначально законодателем.

Среди правоведов, признающих за судебной практикой значение источника трудового права, имеется и мнение о том, что акты судебных органов могут восприниматься таким образом только в случаях, когда в их содержании содержатся нормы исправительного толкования, которые не устанавливают новые общеобязательные правила поведения, а незначительно детализируют отдельные положения или толкуют нормы права, невозможные для реализации на практике в связи с недостаточным уровнем проработки юридической техники составления нормативных актов.

Четвертая группа ученых выдвигает суждение о том, что признание за судебной практикой статуса источника права не только не допустимо, но и представляет существенную опасность для стабильности всей правовой системы государства.

Среди сторонников такого подхода можно выделить В. А. Свечкаренко. Отечественным ученым отмечается, что в содержании многих актов в области трудового права Верховный Суд РФ су-

щественно выходит за пределы толковательных полномочий, напрямую создавая новые нормы права, изначально не определенные законодателем. В большинстве своем, по мнению автора, данные дополнения не имеют практического обоснования и формируются именно исходя из представлений суда о том, каким образом наиболее правильно урегулировать те или иные отношения – фактически перекладывая на себя законодательные полномочия. Ученый отмечает, что данная тенденция может существенно нарушить действующую систему разделения ветвей власти, установленную Конституцией РФ, система сдержек и противовесов также перестает действовать, что в своей сущности создает угрозы для конституционного строя Российской Федерации⁷.

Полагаем, что для формирования наиболее полной картины сложившейся в правоприменительных кругах ситуации нам необходимо рассмотреть несколько знаковых примеров, в рамках которых судебные органы существенно выходили за рамки своих полномочий, полноценно создавая новые правовые нормы.

Ранее нами уже упоминалось, что в легальном перечне источников трудового права, закрепленном в ТК РФ, не упоминается правовой обычай как источник трудового права. В связи с этим обстоятельством считаем крайне важным рассмотреть определение Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5⁸. Так, Верховный Суд РФ рассмотрел трудовой спор в порядке надзора: женщина была уволена за прогул. Со слов работника, она покинула рабочее место за пару часов до конца работы, так как у нее был день рождения. Она предупредила непосредственного руководителя и ссылалась на то, что в день рождения работники традиционно могут уйти с работы раньше установленного времени. Нижестоящие инстанции отказали в восстановлении на работу, отмечая, что никаких правовых оснований для ухода у нее не име-

⁷ См.: Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Верховный Суд Российской Федерации – законодатель в сфере трудового права? // Журнал рос. права. 2022. Т. 26, № 10. С. 62.

⁸ О признании незаконными акта о проведении служебного расследования и приказа о прекращении трудового договора, восстановлении в должности, взыскании компенсации морального вреда : определение Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=634911&cacheid=E218ABE3E6A8B60535D709D572F9D0F9&mode=splus&rnd=F0WQWwTEb9P647H71#HraQWwT2xsa2aIzP> (дата обращения: 24.11.2023).

⁶ См.: Трудовое право России : учеб. для вузов : в 2 т. / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. 9-е изд., перераб. и доп. М., 2023. Т.: 1. Общая часть С. 59.

лось ни на уровне федерального законодательства, ни на уровне локальных нормативных актов. Верховный Суд РФ решение отменил, отметив, что нижестоящие суды не оценили фактическую обстановку дела, приняв решение только исходя из формальных положений.

Фактически Верховный Суд РФ своим решением установил в качестве полноценного источника трудового права правовой обычай. Более того, на наш взгляд, именно «формальный подход» нижестоящих инстанций и соответствует тем основам, которые были заложены в основу принципа разделения ветвей власти.

Стоит заметить, что сложившаяся тенденция к нарастанию правоприменительно-нормотворческой деятельности Верховного Суда РФ в области трудовых правоотношений существенно расширяет права работников и накладывает обязанности на работодателя. Так, исходя из положений «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» от апреля 2021 г.⁹, можно заметить, что суд расширяет обязанности работодателя при применении дисциплинарного увольнения работника. Работодателю при применении данной меры необходимо провести ряд мероприятий, направленных на: установление тяжести проступка работника, обстоятельств совершения проступка, учитывать стаж работы конкретного работника у этого работодателя, возможность применения к нему иных видов дисциплинарных взысканий.

Как нам представляется, данная позиция имеет неоднозначный характер. С одной стороны, правоприменитель старается добиться баланса между характером дисциплинарного проступка и следующей за ней меры ответственности. Однако, как нам кажется, подобные действия должны осуществляться строго в соответствии с положениями действующего законодательства. Верховный Суд РФ обладает правом законодательной инициативы и, как следствие, может решить данный вопрос в установленном законом порядке.

Говоря об актах высших органов судебной ветви власти, мы не можем не упомянуть постановления Конституционного Суда РФ. Основываясь на положениях ст. 79 Федерального

конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»¹⁰, акты, признанные судом неконституционными, утрачивают свою силу и не могут применяться при отправлении правосудия, в том числе и по трудовым спорам.

Подводя итог сказанного выше, мы должны отметить, что сложившаяся ситуация в теории и практике трудового права относительно места судебной практики в системе источников трудового права является сложной и неоднозначной. Среди ученых-теоретиков преобладает представление о том, что судебный прецедент не должен и не может рассматриваться в качестве источника права по целому ряду причин. Более того, принадлежность правовой системы нашего государства к романо-германской правовой семье также говорит о том, что сложившаяся практика не совсем соответствует тому, что изначально закладывалось в основы конституционного строя России.

Несмотря на то что на легальном уровне в положениях ТК РФ была закреплена система источников трудового права, до сих пор остается ряд вопросов к относимости отдельных правовых конструкций к таковым. Если вопрос относимости судебной практики был нами рассмотрен и является достаточно актуальным, то проблемы отнесения к этому перечню правовых обычаев остается мало разработанным. Обращаясь к приведенным ранее примерам, мы можем говорить о том, что эти два претендента на статус источника права тесно связаны между собой. Именно в положениях постановления Верховного Суда РФ указывается на существование данного источника и обязательность его применения при решении трудовых споров.

Полагаем, что в данный момент можно говорить о том, что судебная практика, а именно акты высших органов судебной ветви власти, является полноценным источником трудового права, устанавливая субъективные права, юридические обязанности и даже виды новых источников права – что было рассмотрено нами в примерах выше.

На наш взгляд, данная ситуация не является благоприятной для конституционного строя государства и существенно нарушает систему

⁹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. № 4

¹⁰ О Конституционном Суде Российской Федерации : федер. конституц. закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ (в ред. от 31.07.2023) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 13. Ст. 1447.

сдержек и противовесов между ветвями государственной власти.

Считаем, что у высших органов судебной власти достаточно полномочий для улучшения действующего законодательства способами, не выходящими за рамки их компетенций. К числу таких, например, можно отнести право обращения в законодательный орган государства с законодательной инициативой по рассматриваемому вопросу.

Не менее важным является и деятельность законодателя по анализу судебной практики и своевременному внесению изменений в положения законодательства в целях оптимизации отправления правосудия и целесообразному применению правовых норм, учитывающих интересы как работника, так и работодателя.

Библиографический список

Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Верховный Суд Российской Федерации – законодатель в сфере трудового права? // Журнал рос. права. 2022. Т. 26, № 10. С. 52–67.

Демидов Н. В. Трудовое право : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2023. 185 с.

Миронов В. И. Трудовое право : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2020. 992 с.

Трудовое право России : учеб. для студ. / А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная [и др.] ; под ред. А. М. Куренного. 4-е изд, испр. и доп. М. : Проспект, 2020. 672 с.

Трудовое право России : учеб. для вузов : в 2 т. / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. 9-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2023. Т.: 1. Общая часть. 233 с.

References

Golovina, S. Yu., Lyutov N. L. Supreme Court of the Russian Federation – a legislator in the field of labor law? // Journal of Russian Law. 2022. Т. 26, No. 10. P. 52–67.

Demidov N. V. Labor law : textbook for universities. 2nd ed., revised. and additional. Moscow : Yurayt Publishing House, 2023. 185 p.

Mironov V. I. Labor law : textbook. 3rd ed., revised. and additional. Moscow : Prospekt, 2020. 992 p.

Labor law of Russia : a textbook for students / A. A. Berezhnov, I. K. Dmitrieva, E. Yu. Zabramnaya [and others] ; ed. by A. M. Kurenno. 4th ed., rev. and additional. Moscow : Prospekt, 2020. 672 p.

Labor law of Russia : textbook for universities : in 2 vol. / E. B. Khokhlov [etc.] ; responsible editors E. B. Khokhlov, V. A. Safonov. 9th ed., revised. and additional. Moscow : Yurayt Publishing House, 2023. Vol. 1 : General part. 233 p.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Гусакова Ю. С., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового и предпринимательского права

E-mail: gusakova@bsu.edu.ru

Лиликова О. С., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового и предпринимательского права

E-mail: Strebkova@bsu.edu.ru

Поступила в редакцию: 01.12.2023

Для цитирования:

Гусакова Ю. С., Лиликова О. С. Специфические черты судебной практики как источника трудового права Российской Федерации // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2024. № 4(59). С. 128–133. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/4/128-133>

Belgorod State National Research University
Gusakova Y. S., Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Labor and Business Law
E-mail: gusakova@bsu.edu.ru

Lilikova O. S., Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Labor and Business Law
E-mail: Strebkova@bsu.edu.ru

Received: 01.12.2023

For citation:

Gusakova Yu. S., Lilikova O. S. Specific features of judicial practice as a source of labor law of the Russian Federation // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2024. № 4 (59). P. 128–133. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/4/128-133>