

Научная статья
УДК 342.734; 349.2
doi: 10.17223/22253513/44/14

Конституционный принцип уважения человека труда: проблемы реализации в российском законодательстве и правоприменительной практике

Сергей Юрьевич Чуча

*Институт государства и права Российской академии наук, Москва, Россия,
chuchaigpan@gmail.com*

Аннотация. Конституционная гарантия уважения человека труда имеет внешнюю (формальную) и внутреннюю (содержательную) стороны реализации. С содержательной – нормы о стабильности работника как стороны трудового договора при изменениях работодателя. С внешней – о форме трудового договора. На основе теории стабильности трудового правоотношения выявлены базовые нормы этой двуединой системы. Обоснована необходимость совершенствования правового регулирования формальной стороны реализации гарантии.

Ключевые слова: уважение человека труда, стабильность трудового отношения, форма трудового договора, конституционная гарантия

Для цитирования: Чуча С.Ю. Конституционный принцип уважения человека труда: проблемы реализации в российском законодательстве и правоприменительной практике // Вестник Томского государственного университета. Право. 2022. № 44. С. 159–171. doi: 10.17223/22253513/44/14

Original article
doi: 10.17223/22253513/44/13

The constitutional principle of respect for the man of work: problems of implementation in Russian legislation and law enforcement practice

Sergey Yu. Chucha

*Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation,
chuchaigpan@gmail.com*

Abstract. Respect for the working person is guaranteed by Article 75.1 of the updated Constitution of the Russian Federation. This constitutional guarantee has an external (formal) and an internal (substantive) side of implementation. On the basis of the theory of stability of labour law relations, the basic norms of this twofold system have been identified.

1. On the substantive side, the norms of stability of the employee as a party to the employment contract when the employer changes.

The constitutional guarantee of respect for the human being at work is the stability of employment relations, secured mainly by Article 75 of the Labour Code of the Russian Federation. The provision of Article 75 of the Russian Labour Code is based on the theory of stability of the employment relationship, conditioned by the personal nature of the employment contract on the part of the employee, the foundations of which were laid at the turn of the 19th and 20th centuries. Today it guarantees the preservation of the employment relationship in the event of a change of ownership of the organisation, a change of subordination of the organisation or its reorganisation.

Legislating the dependence of the employment contract on the employer's reorganisation measures would destroy the theory of stability and the system of constitutional and sectoral labour law guarantees of respect for the human rights of workers. Therefore, new forms of employment, the emergence of which is initially dictated by the needs of economic development and the state of society, should be consistently involved in the sphere of labour law regulation. The issues of the stability of the employment contract should be resolved exclusively based on the needs of the organization of production and in the interests of the enterprise.

2. From the external perspective, the basic provision in the system of guarantees of respect for the person at work is the form of the employment contract. Article 56 of the Russian Labour Code, defining the concept of an employment contract, as well as regulatory acts adopted in its development and the generally accepted practice of law do not comply with Article 75.1 of the Constitution of the Russian Federation and Article 57 of the Labour Code. The inclusion of information about the employee after information about the employer in the employment contract underlines the unequal position of the employee, even if formally, but clearly demonstrates the lack of respect for the employee not only on the part of the employer concluding the contract but also on the part of state authorities which have permitted the publication of regulations contrary to Article 57 of the LC RF. 57 of the Labour Code and provoking the employer to violate the guarantee of Article 75.1 of the Constitution of the Russian Federation.

Considering the ethical nature of Russian legal understanding, Article 56 of the LC RF and the standard forms of employment contracts must be immediately brought into compliance with the requirements of Article 57 of the LC RF and Article 75.1 of the RF Constitution, which would be a formal, but obvious respect for the working person on the part of both the state and, subsequently, the employers.

Keywords: respect for the working person, stability of the employment relationship, form of employment contract, constitutional guarantee

For citation: Chucha, S.Yu. (2022) The constitutional principle of respect for the man of work: problems of implementation in Russian legislation and law enforcement practice *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 44. pp. 159–171. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/44/14

«Уважение к человеку труда, социальное партнерство, экономическая солидарность – важнейшие принципы, которые мы заложили в обновленную Конституцию. И нужно, чтобы эти положения Конституции работали на уровне каждого района, региона, отрасли, города, в конкретных трудовых коллективах и предприятиях» [1].

Декларирование уважения трудящихся – не новое для России явление. На разных стадиях развития, в зависимости от политического режима, наша страна провозглашалась государством рабочих и крестьян и даже

диктатурой пролетариата. «Союз Советских Социалистических Республик есть социалистическое общенародное государство, выражающее волю и интересы рабочих, крестьян и интеллигенции, трудящихся всех наций и народностей страны», – гласила ст. 1 Конституции СССР 1977 г. Лозунги об уважении трудящихся, пускай и не дословно, воспроизводили нынешнюю конституционную формулировку, но по смыслу точно ей соответствовали. Но вот четкого законодательного закрепления, а тем более на уровне Основного закона, уважение человека труда не получило до 2020 г., когда в Конституцию РФ была внесена ст. 75.1.

Рассматривая реализацию этой конституционной нормы сквозь призму гарантий и прежде всего трудового законодательства, следует выделять внешнюю (формальную) и внутреннюю (содержательную) стороны.

Примером внешней (формальной) стороны реализации конституционной гарантии уважения человека труда является ч. 1 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), регламентирующая содержание трудового договора. Исходя из буквального ее прочтения, первым в трудовом договоре указывается работник, и лишь следом за ним – работодатель: «В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор...».

Примером внутренней (содержательной) стороны реализации конституционной гарантии являются очень многие нормы практически всех разделов ТК РФ, обеспечивающие стабильность трудового правоотношения, гарантии и компенсации (и ст. 77, устанавливающая перечень оснований прекращения трудового договора, и ст. 93, предусматривающая обязанность работодателя устанавливать неполное рабочее время при определенных обстоятельствах, и практически все статьи седьмого раздела ТК о гарантиях и компенсациях и др.). Но в этом длинном ряду норм, образующих основу, скелет ТК РФ и законодательства о труде, мы возьмем на себя смелость выделить одну, назвав ее основной, базовой и наиболее характерно отражающей суть рассматриваемой конституционной гарантии. Это норма ст. 75 ТК РФ, согласно которой «смена собственника имущества организации, изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками» по инициативе работодателя. При реорганизации требуется лишь изменить трудовой договор в части нового наименования и организационно-правовой формы организации-работодателя, если таковая имела место, при смене собственника и этого делать не требуется. Изменение состава учредителей (участников) юридического лица вообще не рассматривается как смена собственника его имущества и не влечет равным счетом никаких трудовоправовых последствий.

Иными словами, трудовая суть конституционной гарантии уважения человека труда – стабильность трудовых отношений, обеспечиваемая

прежде всего указанной нормой ст. 75 ТК РФ. Она представляет собой своеобразный маркер. Убери ее – и нам трудно будет говорить о равенстве сторон трудового договора: какое равенство может быть у работника, который следует за судьбой работодателя, причем тогда, когда работодатель в полной мере обладает свободой воли в определении своей дальнейшей судьбы. Тут впору будет рассуждать (*sic!*) уже о взаимодействии главной вещи и принадлежности, следующей судьбе главной вещи, включении трудового договора в *universitates juris* – совокупность прав и обязанностей, имеющих отношение к предприятию, а то и в *universitates facti* (*universitates rerum distantium*), имущественный комплекс, совокупность вещей, чье объединение имеет в первую очередь экономическое значение [2. С. 154–157].

Исключения – право нового собственника в ограниченный период времени (не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности – со дня регистрации этого права (ч. 1 ст. 564 Гражданского кодекса Российской Федерации) расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером по специальному основанию п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и с учетом специальных гарантий ст. 181 ТК РФ, обусловленных особенностями правового статуса указанных лиц в трудовых отношениях как работников и представителей работодателя одновременно, и лишь подтверждают правило. Иные работники могут отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизацией (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменением типа государственного или муниципального учреждения и подлежат увольнению по специальному основанию в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (при смене собственника – увольнению исключительно новым собственником). Но в отсутствие такого отказа они не могут быть уволены по общим правилам ТК РФ ни по инициативе «нового», ни по инициативе «старого» работодателя.

Понятно, если у работодателя возникает потребность изменения организации производства и труда, влекущего за собой сокращение численности или штата работников, он в любое время, вне зависимости от проведения указанных выше реорганизационных процедур, может запустить подробно регламентированную ТК РФ процедуру увольнения, включающую в себя предупреждение о грядущем сокращении, предложение иной работы в организации, компенсационные выплаты и т.д. – весь набор разработанных еще советской наукой трудового права средств и способов обеспечения стабильности трудового правоотношения, даже в случае проведения влекущих сокращение организационных мероприятий, сохранивших свою актуальность.

Анализируя труды Л.С. Таля, М.В. Лушниковой и А.М. Лушников [3. С. 630] отдают пальму первенства в обосновании теории «стабильности» трудового отношения австрийским ученым Э. Штейнбаху¹ и О. Цвиденек-

¹ Emil Robert Wilhelm Steinbach (11 июня 1846 г. – 26 мая 1907 г.) – юрист, австро-венгерский государственный деятель. Будучи сотрудником Министерства юстиции

Зюденгорсту [5], творившим в самом начале XX в. Суть этой теории сводилась к запрету безосновательного увольнения работника и обязанности работодателя возместить убытки последнему. Л.С. Таль называл увольнение, вызванное мотивами, отличными от интересов предприятия, злоупотреблением работодателя, обязанного нести ответственность за причиненный его действиями ущерб работнику. Он отмечал тесную, отличную от гражданско-правовых сделок, связь рабочего (трудового в современной терминологии) договора с личностью рабочего [6. С. 165].

Возникнув на рубеже веков, теория стабильности трудового правоотношения преодолела в своем развитии ряд этапов, каждый из которых связан с именами выдающихся юристов-трудовиков. В этой связи М.В. Лушникова и А.М. Лушников называют работы К.М. Варшавского [7. С. 148], со ссылкой на КЗоТ 1922 г., увязывавшего стабильность трудового правоотношения с правом работника расторгнуть трудовой договор в любое время и обязанностью работодателя при аналогичной инициативе руководствоваться исключительно предусмотренными законом основаниями, что обусловлено объективным неравенством работника в паре с работодателем; М.В. Молодцова и В.Г. Сойфера, увязывавших стабильность с длительностью, устойчивостью правовой связи работника с предприятием и трудовым коллективом и борьбой с текучкой кадров [8. С. 11, 26]; Р.З. Лившица, предложившего добавить больше гибкости в стабильное трудовое правоотношение, заменив в качестве основания увольнения конкретную ситуацию, которую не всегда можно предвидеть заранее, на причину, которая эту ситуацию вызвала: изменения в организации производства и труда (ликвидация организации, сокращение штата, длительный простой и т.п.), несоответствие работника выполняемой работе и виновные действия работников [9. С. 60–63]; В.М. Лебедева, поддержавшего идею открытого перечня оснований обоснованного увольнения и предложившего впоследствии закрепленное в ТК РФ правило об отказе от согласования с профсоюзом увольнения работника [10. С. 47–49].

Современный этап развития теории стабильности трудового правоотношения следует, на наш взгляд, связывать с исследованием этого вопроса М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым [3. С. 630–654]: с использованием сравнительно-исторической и сравнительно-правовой методологии, с широким привлечением международно-правовых актов и современных исследований. Но и они проблему стабильности договора напрямую увязывают с уважительностью увольнения, в том числе и вызванного производственной необходимостью. При этом «теория стабильности трудового договора не отрицает... новых форм организации труда, стабильность трудового

Австро-Венгрии, участвовал в разработке законодательства о страховании рабочих на случай болезни и от несчастных случаев, охране труда, инспектировании частных юридических лиц, запрете детского труда и ночного труда для женщин. В 1890 г. успешно противодействовал ужесточению уголовного законодательства в ответ на рост забастовочного движения. В своих работах и законопроектной деятельности рассматривал государство как средство преодоления классового антагонизма [4].

правоотношения и гибкие формы трудового договора не должны противопоставляться, они существуют в диалектическом единстве» [3. С. 635, 640]. Следует приветствовать появление новых форм организации труда, последовательно распространяя на них действие трудового законодательства, добавляя им стабильности, а работникам – гарантированности их прав и защиту от необоснованных претензий со стороны работодателя и – теперь уже – и потребителя услуг (например, когда мы имеем дело с агрегаторами услуг).

При смене собственника имущества организации, ведомственной подчиненности или реорганизации трудовой договор изменяется, при этом меняется только один элемент – сторона договора – работодатель. Вторая сторона, содержание остаются неизменными.

Впервые это правило было закреплено в ст. 29 КЗоТ РСФСР 1971 г. (за исключением, конечно, вопроса о смене собственника, появившегося в кодексе в 1990-х гг. в редакции Закона РФ от 25 сентября 1992 г. – хотя в советские времена гипотетически смена государственной собственности на колхозно-кооперативную и наоборот представляема, но широкого распространения не получила). Первоначально противопоставление таких изменений договора и перевода, а также их последствий для трудового договора произошло в судебной практике.

Смена собственника имущества организации и изменение ведомственной принадлежности никак не влияют на трудовые договоры [11. С. 194]. Изменение трудового договора в форме замены работодателя, что бы ни говорило название гл. 12 ТК РФ, фактически наблюдается только при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) юридического лица, когда происходит универсальное правопреемство и в трудовых отношениях, да и то в случае преобразования и изменения наименования или юридического адреса без смены фактического места работы – лишь формально, поскольку субъект в последних двух случаях реорганизации не меняется, меняются только организационно-правовая форма, наименование или юридический адрес [12. С. 507]. При реорганизации все трудовые права и обязанности переходят от старого к новому работодателю, что М.В. Лушникова и А.М. Лушников называют «трудовым правопреемством работодателя». Замена работодателя при этом невозможна без согласия работника, с согласия работника трудовые отношения продолжают [13. С. 155–156].

Что касается реального воплощения конституционной гарантии (а в советское время – политической декларации, доктрины) уважения человека труда, то дела в формальном и содержательном плане обстоят по-разному.

Если внутреннее содержание гарантии в полной мере находило воплощение в отраслевом законодательстве и трудовправовой практике и во времена СССР, и в современной России, то формальная юридическая сторона всегда оставалась вне фокуса внимания государства.

Как мы отмечали, уважение человека труда в СССР формулировалось на уровне политической доктрины и если и находило отражение и закрепление в

отраслевом законодательстве и практике его применения, то лишь содержательно: конкретной нормы об уважении человека труда мы не найдем, она может быть синтезирована из продуктов анализа иных норм, принципов и общего смысла законодательства. С принятием поправок в Основной закон ситуация очевидно изменилась. Появилась конституционная норма, гарантирующая уважение человека труда, в то время как законодательство и реальные трудовые отношения не изменились. И первое, что бросается в глаза, вызывая диссонанс с конституционной нормой, – это форма трудового договора.

Особенность трудового договора – именно личный труд. Человек заключает трудовой договор, поступает на работу, чтобы лично исполнять трудовую функцию. Трудовой договор как никакой другой гуманистичен, можно сказать – человекоцентричен. Работодатель может реорганизовываться, менять собственника и представителя, а работник всегда остается тот же, его невозможно заменить в договоре. Увольняется работник – и прекращается трудовой договор, трудовое правоотношение, его не спасти, можно только заключить новый договор. Юридически значима в трудовых отношениях только личность работника, а не личность работодателя [14. С. 113], они носят «строго личный характер» [12. С. 501; 13. С. 155].

Отчего же с таким упорством (глобально, не отдельными работодателями!) не исполняется очевидное и недвусмысленное предписание ч. 1 ст. 57 ТК РФ об указании работника первым в договоре относительно работодателя? Философский смысл законного расположения сторон в тексте – работник заключает трудовой договор с работодателем. А сложившаяся повсеместно практика иначе толкует это событие – работодатель нанимает работника. Имея неоспоримые преимущества в отношениях с работником, работодатель становится доминирующим субъектом уже и формально.

Но не только в этом проблема. Законодатель сам допустил возможность игнорирования его воли, определив в ст. 56 ТК РФ трудовой договор как соглашение между «работодателем и работником», записав, в соответствии с советской традицией, что сторонами договора являются «работодатель и работник». Разработчики соответствующих норм ТК РФ вспоминают, что это было сделано с единственной целью: указать на ответственную во всех смыслах за заключение письменного договора сторону – работодателя. Но на это обстоятельство позднее и недвусмысленно законодатель указал в ч. 4 и 5 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП РФ), установив административную ответственность в виде штрафа за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем для должностных лиц (с учетом примечания к ст. 2.4 КоАП РФ – руководителей и иных лиц, осуществляющих организационно-распорядительные функции, т.е. представляющих работодателя) и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. В такой ситуации следует незамедлительно привести ст. 56 ТК РФ в соответствие со ст. 75.1 Конституции, ч. 1 ст. 57 ТК РФ и

обеспечить сторонам трудового правоотношения подобающее место в трудовом договоре.

Но и не это главная причина всеобщего расположения работника вторым лицом в договоре, иначе бы непредвзятый работодатель или дотошный юрист, составляя договор, переписали бы ст. 57 ТК РФ – и мы бы имели иную практику. Работникам же кадровой службы, бухгалтерии и иных заинтересованных подразделений предприятия работать стало бы субъективно еще и легче, поскольку каждый договор начинался бы с фамилии работника (с искомой информации), а не с названия организации, которое всем в этих подразделениях и без того известно, это очевидная информация. Но ситуацию серьезно усугубил Минтруд РФ в разных своих ипостасях, утвердив или подготовив для утверждения Правительством РФ ряд типовых форм трудового договора для применения в различных обстоятельствах в зависимости от организационно-правовой формы работодателя, отрасли народного хозяйства и т.п. (например, [15–17]). А вслед за министерством пошли и разработчики неофициальных типовых форм трудовых договоров, размещаемых в базах данных, справочных правовых системах и комментариях трудового законодательства [18]. Этатистская картина мира, в том числе и трудовых отношений, традиционно характерна для российского правопонимания.

«Фабрично-заводское право Российской империи и советское трудовое право существовали в контексте сверхцентрализованной власти – в первом случае формальной, во втором – реальной» [19. С. 172–173]. С.В. Рузин объясняет ориентацию дореволюционного работника и работодателя на государственную волю в сфере труда «гипертрофированными представлениями о роли государственной власти» и «отсутствием конституционной политико-правовой традицией» [20. С. 11]. Н.В. Демидов находит аналогичную характеристику справедливой и в применении к советскому работнику, иллюстрируя свое утверждение примерами из нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, в разные периоды советской истории. Во многом обоснована она и сейчас [19. С. 172–173]. Такое правопонимание остановит или поведет не в нужном направлении любое движение правовой материи [21. С. 136–140], если его не учитывать в ходе правового регулирования. Сравните это с подходом, когда государство, правомочное издавать императивные нормы, ограничивается рекомендациями с тем, чтобы окончательное решение принимал предприниматель в рамках отношений социального партнерства [22. С. 186–193].

Чтобы изменить практику, во исполнение нормы ст. 75.1 Конституции РФ об уважении человека труда, в соответствие с ч. 1 ст. 57 ТК РФ следует привести и формулировку ст. 56 ТК РФ, и формулировки всех типовых форм трудового договора, утвержденные исполнительными органами государственной власти.

Современное общество и без того семимильными шагами движется к средневековому типу организации с его изолированными друг от друга сословиями, цеховой структурой и ремесленной (мануфактурной – в про-

тивовес конвейерной) организацией производства, новым дворянством и мистицизмом. Процесс деградации протекает на порядок быстрее, нежели привычное ранее движение истории: нам понадобилось всего тридцать лет чтобы почти компенсировать трехсотлетний путь движения от феодализма к новейшему времени в плане общественной организации. Автоматизация и цифровизация [23. С. 21–26] позволят нам вернуться к мануфактурам и фермерскому производству, когда два-три человека при помощи механизмов и цифровых технологий, заменяющих рабочих и крестьян, смогут производить продукцию в конвейерных масштабах и с соответствующей себестоимостью, обрабатывать сотни гектаров сельхозугодий, выращивая гибриды клубники величиной с арбуз и трехтонных годовалых бычков. А там, где будет высока потребность в производстве с участием значительного числа работников, нами, конечно, будет воспринят опыт крупных капиталистических производств периода позднего Средневековья – раннего капитализма с присущим им способом подбора кадров, что-нибудь похожее на высвобождение посредством современных аналогов государственной политики огораживания, избыточной массы несобственников (пролетариев), готовых на любую работу и за любую оплату, столь же легко увольняемых по завершении любого этапа делового проекта, как и нанимаемых. Основа уже имеется в виде агрегаторов такси, доставщиков товаров и оказания прочих массовых неквалифицированных услуг [24. С. 147–162].

Давайте немного «помечтаем». Если дела пойдут так и дальше, в условиях перепроизводства юристов вполне возможно создание системы типа «ЯндексАссистент», а то и «ЯндексДоцент», когда на разовые заявки вузов в единой базе данных будут откликаться сотни претендентов на ведение практических занятий, особенно на направлениях подготовки, где основы права являются факультативным предметом. Цена академического часа работы ассистента или доцента вуза будет колебаться в зависимости от соотношения спроса и предложения в каждый момент времени, но, несмотря на колебания, безусловно, генерально снижаться. Останется работа и профессорам – двум-трем на страну по каждой специальности, удостоившимся чести в соответствии с верхними показателями рейтинга (перцентиль для этого вполне подойдет) записать два-три варианта лекций, транслируемых всем студентам, обучающимся по одной профессии.

А лавинообразно этот процесс пойдет, когда мы перестанем уважать человека труда, согласимся с рассуждениями типа «когда человека легко уволить, то на рынке труда повышается спрос на новых работников со стороны работодателей, и тогда будет легко устроиться, да еще и на более высокооплачиваемую работу». И не нужно подписывать заковыченное кровью. «Заклинания об усилении гибкости труда – это лишь плохо скрываема попытка лишить трудящихся (под прикрытием “экономической эффективности”) завоеваний, добытых ими в ходе многолетнего торга и политической активности» [25. С. 15]. Достаточно будет ликвидировать стабильность трудовых отношений, отменить правило, установленное ст. 77 ТК РФ. Все иные многочисленные нормы ТК РФ, свидетельствующие

щие об уважении к человеку труда, исчезнут одна за одной как туман с восходом солнца. Это как если один раз установить пенсионный возраст равным средней продолжительности жизни, и уже никогда большинство не получит реально ни одной пенсии, но лишь редкие счастливики-долгожители. Да и последних год от года будет становиться все меньше и меньше. Современная наука способна рассчитать с точностью до месяца не только срок службы двигателя вашего автомобиля...

Список источников

1. Путин В.В. Выступление Президента РФ на церемонии подписания Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2021–2023 годы // Сайт Президента РФ. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/65257> (дата обращения: 02.04.2021).
2. Дружинина Ю.Ф. Понятие имущественного комплекса и его место в системе объектов гражданских прав // Вестник Томского государственного университета. Право. 2019. № 31. С. 154–159. doi: 10.17223/22253513/31/14
3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.
4. Spitzmüller A. Emil Steinbach // Neue österreichische Biographie 1815–1918. Bd. 2 / Hrsg. Anton Bettelheim. Wien : Verlag Amalthea, 1925. 428 S.
5. Цвиденек-Зюденгорст О. Теория и политика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимума заработной платы. М. : С. Скимунт, 1905. 525 с.
6. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., знач. доп. М. : Моск. науч. изд-во, 1918. 225 с.
7. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л. : Академия, 1924. 180 с.
8. Молодцов М.В., Соيفер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М. : Юрид. лит., 1978. 280 с.
9. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М. : Наука, 1989. 192 с.
10. Лебедев В.М. О реформе трудового права // Российская юстиция. 1997. № 9. С. 47–49.
11. Актуальные проблемы трудового права : учеб. для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. 688 с.
12. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. 656 с.
13. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права : в 2 т. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право : учебник. М. : ТК Велби : Проспект, 2004. 608 с.
14. Фатувев А.А. Трудовое право в жизни человека. М. : Юрид. лит., 1991. 256 с.
15. Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.04.2021).
16. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2008 г. № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 1.04.2021).
17. Приказ Минтруда России от 20 января 2015 г. № 23н «Об утверждении примерной формы трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и ра-

ботником (моряком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.04.2021).

18. Трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям (образец заполнения, разработанный на основе типовой формы) (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2021) (дата обращения: 01.04.2021).

19. Демидов Н.В. Закономерности практической реализации норм трудового права: историко-правовой аспект // Вестник Томского государственного университета. Право. 2020. № 35. С. 171–185. doi: 10.17223/22253513/35/15

20. Рузин С.В. Правосознание промышленных рабочих России во второй половине XIX – начале XX в. и его роль в трансформации российского государства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2012. 22 с.

21. Лебедев В.М., Дыркова Л.А. Энергия правовой материи // Вестник Томского государственного университета. Право. 2020. № 38. С. 136–142. doi: 10.17223/22253513/38/13

22. Малецки В. Рекомендации в польском горном и энергетическом праве: на пути к солидарности и сотрудничеству между государственной властью и предпринимателями // Вестник Томского государственного университета. Право. 2020. № 35. С. 186–195. doi: 10.17223/22253513/35/16

23. Андреев В.К., Лаптев В.А., Чуча С.Ю. Искусственный интеллект в системе электронного правосудия при рассмотрении корпоративных споров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. № 1. С. 19–34. doi: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.102>.

24. Prassl J. Humans as a service. Oxford : Oxford University Press, 2018. 208 p.

25. Стиглиц Д. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние // Международный обзор труда. 2002. Т. 141, № 1-2. С. 12–23.

References

1. Putin, V.V. (n.d.) *Vystuplenie Prezidenta RF na tseremonii podpisaniya General'nogo soglasheniya mezhdu obshcherossiyskimi ob"edineniyami profsoyuzov, obshcherossiyskimi ob"edineniyami rabotodateley i Pravitel'stvom Rossii na 2021–2023 gody* [Speech by the President of the Russian Federation at the signing ceremony of the General Agreement between all-Russian associations of trade unions, all-Russian associations of employers and the Government of Russia for 2021–2023]. [Online] Available from: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/65257> (Accessed: 2nd April 2021).

2. Druzhinina, Yu.F. (2019) Concept of a property complex and its place of the system of objects of the civil rights. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 31. pp. 154–159. (In Russian). DOI: 10.17223/22253513/31/14

3. Lushnikova, M.V. & Lushnikov, A.M. (2006) *Ocherki teorii trudovogo prava* [Essays on the theory of labour law]. St. Petersburg: Yuridicheskiy tsentr Press.

4. Spitzmüller, A. (1925) Emil Steinbach. In: Bettelheim, A. (ed.) *Neue österreichische Biographie 1815–1918*. Vol. 2. Wien: Verlag Amalthea.

5. Tsvidenek-Syudengorst, O. (1905) *Teoriya i politika zarabotnoy platy, v osobennosti issledovanie voprosa ob ustanovlenii minimuma zarabotnoy platy* [Theory and policy of wages, especially the issue of a minimum wage]. Moscow: S. Skirmunt.

6. Tal, L.S. (1918) *Ocherki promyshlennogo rabocheho prava* [Essays on industrial labour law]. 2nd ed. Moscow: Mosk. nauch. izd-vo.

7. Varshavskiy, K.M. (1924) *Trudovoe pravo SSSR* [Labour Law of the USSR]. Leningrad: Akademiya.

8. Molodtsov, M.V. & Soyfer, V.G. (1978) *Stabil'nost' trudovykh pravootnosheniy* [Stability of labour relations]. Moscow: Yurid. lit.
9. Livshits, R.Z. (1989) *Trudovoe zakonodatel'stvo: nastoyashchee i budushchee* [Labour Legislation: Present and Future]. Moscow: Nauka.
10. Lebedev, V.M. (1997) O reforme trudovogo prava [On the reform of labour law]. *Rossiyskaya yustitsiya – Russian Justitia*. 9. pp. 47–49.
11. Lyutov, N.L. (ed.) (2017) *Aktual'nye problemy trudovogo prava* [Topical Problems of Labour Law]. Moscow: Prospekt.
12. Khokhlov, E.B. (ed.) (2007) *Kurs rossiyskogo trudovogo prava* [Russian Labour Law]. Vol. 3. St. Petersburg: Yuridicheskiy tsentr Press.
13. Lushnikova, M.V. & Lushnikov, A.M. (2004) *Kurs trudovogo prava: v 2 t.* [Labor Law: in 2 vols]. Vol. 2. Moscow: TK Velbi; Prospekt.
14. Fatuev, A.A. (1991) *Trudovoe pravo v zhizni cheloveka* [Labour Law in Human Life]. Moscow: Yurid. lit.
15. Russian Federation. (2016) *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 27 avgusta 2016 g. № 858 "O tipovoy forme trudovogo dogovora, zaklyuchaemogo mezhdru rabotnikom i rabotodatelem – sub"ektom malogo predprinimatel'stva, kotoryy otnositsya k mikropredpriyatiyam"* [Decree No. 858 of the Government of the Russian Federation of August 27, 2016, "On the standard form of an employment contract concluded between an employee and an employer – a small business entity that belongs to micro-enterprises"]. [Online] Available from: SPS Konsul'tant Plyus (Accessed: 1st April 2021).
16. Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation. (2008) *Prikaz Minzdravsotsrazvitiya RF ot 14 avgusta 2008 g. № 424n "Ob utverzhdenii Rekomendatsiy po zaklyucheniyu trudovogo dogovora s rabotnikom federal'nogo byudzhethnogo uchrezhdeniya i ego primernoy forme"* [Order No. 424n of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation of August 14, 2008, "On approval of the Recommendations for concluding an employment contract with an employee of a federal budgetary institution and its approximate form"]. [Online] Available from: SPS Konsul'tant Plyus (Accessed: 1st April 2021).
17. Ministry of Labour of the Russian Federation. (2015) *Prikaz Mintruda Rossii ot 20 yanvarya 2015 g. № 23n "Ob utverzhdenii primernoy formy trudovogo dogovora, zaklyuchaemogo rabotodatelem (sudovadel'tsem) i ra-botnikom (moryakom) dlya raboty v sostave ekipazhey morskikh sudov i sudov smeshannogo (reka-more) plavaniya, plavayushchikh pod Gosudarstvennym flagom Rossiyskoy Federatsii"* [Order No. 23n of the Ministry of Labor of Russia dated January 20, 2015, "On approval of an approximate form of an employment contract concluded by an employer (ship owner) and an employee (sailor) for work as part of the crews of sea vessels and mixed vessels (river-sea) sailing under the State flag of the Russian Federation"]. [Online] Available from: SPS Konsul'tant Plyus (Accessed: 1st April 2021).
18. Russian Federation. (2021) *Trudovoy dogovor, zaklyuchaemyy mezhdru rabotnikom i rabotodatelem – sub"ek-tom malogo predprinimatel'stva, kotoryy otnositsya k mikropredpriyatiyam (obrazets zapolneniya, razrabotanny na osnove tipovoy formy) (Podgotovlen dlya sistemy Konsul'tantPlyus)* [An employment contract concluded between an employee and an employer - a small business entity that belongs to micro-enterprises (sample filling developed on the basis of a standard form) (Prepared for the ConsultantPlus system)]. [Online] Available from: SPS Konsul'tant Plyus (Accessed: 1st April 2021).
19. Demidov, N.V. (2020) Common factors of practical implementation of labour law rules: historical and legal aspect. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 35. pp. 171–185. (In Russian). DOI: 10.17223/22253513/35/15
20. Ruzin, S.V. (2012) *Pravosoznanie promyshlennykh rabochikh Rossii vo vtoroy polovine 19 – nachale 20 v. i ego rol' v transformatsii rossiyskogo gosudarstva* [Legal consciousness of industrial workers in Russia in the second half of the 19th – early

20th centuries. and its role in the transformation of the Russian state]. Abstract of Law Cand. Diss. Vladimir.

21. Lebedev, V.M. & Dyrkova, L.A. (2020) Energy of legal matter. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 38. pp. 136–142. (In Russian). DOI: 10.17223/22253513/38/13

22. Maletski, W. (2020) Recommendations in Polish mining and energy law. On the way to solidarity and cooperation between state authorities and entrepreneurs. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 35. pp. 186–195. (In Russian). DOI: 10.17223/22253513/35/16

23. Andreev, V.K., Laptev, V.A. & Chucha, S.Yu. (2020) Artificial intelligence in the system of electronic justice by consideration of corporate disputes. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo – Vestnik of Saint Petersburg University. Law*. 1. pp. 19–34. (In Russian). DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.102>

24. Prassl, J. (2018) *Humans as a service*. Oxford: Oxford University Press.

25. Stiglitz, D. (2020) Zanyatost', sotsial'naya spravedlivost' i obshchestvennoe blagosostoyanie [Employment, social justice and social welfare]. *Mezhdunarodnyy obzor truda*. 141(1-2). pp. 12–23.

Информация об авторе:

Чуча С.Ю. – доктор юридических наук, профессор, руководитель Междисциплинарного центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения, главный научный сотрудник сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса Института государства и права Российской академии наук (Москва, Россия). E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

S.Yu. Chucha, Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russian Federation). E-mail: chuchaigpan@gmail.com

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 23.02.2021;
одобрена после рецензирования 15.05.2021; принята к публикации 17.05.2022.*

*The article was submitted 23.02.2021;
approved after reviewing 15.05.2021; accepted for publication 17.05.2022.*