

ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**LABOUR LAW; SOCIAL WELFARE LAW**

Научная статья

УДК 341

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2024.23.6

Зарубин Дмитрий Викторович

Севастопольский государственный университет, Севастополь, Россия,
dimaaa95.95@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2273-8626>

**РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
В ПРАКТИКЕ СУДОВ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Аннотация. Рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ), содержащие нормы международного «мягкого» права, которые не носят обязывающего характера, играют важную роль в международно-правовом регулировании труда. Положения этих актов применяются на внутригосударственном уровне, в том числе посредством их использования судебными органами при принятии решений по трудовым и смежным с этими общественными отношениями спорам. Цель: выработать представление о месте рекомендаций МОТ в практике судов общей юрисдикции в Российской Федерации. Методы: для достижения поставленной цели использовались общенаучные и частнонаучные методы исследования, к которым относятся методы формальной логики, теоретического и эмпирического познания, сравнительно-правовой метод и др. Результаты: сформулирован вывод о том, что международные нормы о труде, содержащиеся в рекомендациях МОТ, хотя и юридически необязательны для нашей страны, тем не менее используются российскими судами общей юрисдикции наряду с нормами национального законодательства в качестве средства правовой аргументации при принятии решения по делу. Это обуславливает позитивную тенденцию, свидетельствующую об уважительном отношении к международным трудовым стандартам в правоприменительной практике нашей страны.

Ключевые слова: международное трудовое право, Международная организация труда, рекомендация, суды общей юрисдикции, правоприменительная практика

Для цитирования: Зарубин Д.В. Рекомендации Международной организации труда в практике судов общей юрисдикции в Российской Федерации / Д.В. Зарубин. – DOI 10.33184/vest-law-bsu-2024.23.6 // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2024. – № 3. – С. 58–65.

Original article

Zarubin Dmitry Viktorovich

Sevastopol State University, Sevastopol, Russia,

dimaaa95.95@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2273-8626>

THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION RECOMMENDATIONS IN THE GENERAL JURISDICTION COURT PRACTICE IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The International Labour Organisation (hereinafter ILO) recommendations, that contain international soft law norms which are not binding, play an important role in the international labour law. The provisions of these acts are applied at the national level, including through their use by judicial organs when making decisions on labour and related public relations disputes. Objective: to develop an idea of ILO recommendations' practical significance in the work of general jurisdiction courts in the Russian Federation. Methods: to achieve the goal we used general scientific and private scientific methods of the research, such as formal logic method, theoretical and empirical cognition methods, comparative-legal method and others. Results: the conclusion is formulated that international labour standards contained in ILO recommendations are not legally binding for our country, but they are nevertheless used by Russian courts of general jurisdiction with the national statutes as the legal argumentation when making a decision in a case. This is a positive trend that shows the respect for international labour standards in our country's enforcement practice.

Keywords: international labour law, International Labour Organisation, recommendation, general jurisdiction court, regulatory enforcement

For citation: Zarubin D.V. The International Labour Organisation Recommendations in the General Jurisdiction Court Practice in the Russian Federation. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2024, no. 3, pp. 58–65. (In Russian). DOI 10.33184/vest-law-bsu-2024.23.6.

Введение. Уставом МОТ предусмотрена возможность Международной конференции труда (далее – МКТ) принять рекомендацию по стоящему на ее обсуждении вопросу, если этот вопрос (или его отдельный аспект) не позволяет в этот момент принять по нему конвенцию (п. 1 ст. 19). По состоянию на август 2024 г. МОТ было принято 208 рекомендаций, положения которых охватывают широкий спектр вопросов в сфере труда. Вместе с тем существуют и определенные пробелы. В юридической науке, например, акцентируется внимание на том, что «за все время существования МОТ не было конвенции или рекомендации, которые бы закрепили и провозгласили международные трудовые стандарты в области профессионального спорта» [1, с. 24].

Следует отметить, что первые рекомендации МОТ приняты еще в 1919 г. – в год создания этой организации¹. Безусловно, развитие и усложнение общественных отношений в сфере труда, технологический прогресс, компьютеризация рабочих мест, появление новых форм занятости и т. д. стали причиной утраты актуальности ряда рекомендаций МОТ, то есть они перестали соответствовать современным требованиям в сфере труда.

Важно заметить, что МОТ проводится активная работа в части установления ее актуальных и устаревших актов. Кроме этого, особое внимание уделяется вопросу определения необходимых мер, направленных на обеспечение устойчивой актуальности в будущем тех актов МОТ, положения которых не являются современными в полной мере, но остаются таковыми в определенной степени. В целом, по сведениям информационной системы по международным трудовым стандартам NORMLEX², 83 рекомендации МОТ (или 39,9 % от их общего числа) в настоящее время (август 2024 г.) актуальны.

В юридической науке отмечается, что рекомендации МОТ «не носят обязывающего характера» [2, с. 113] и «представляют собой предложения о внесении изменений в соответствующие нормы национального законодательства» [3, с. 40]. Хотя данные международные акты не являются по своей сути международными договорами и не подлежат ратификации государствами – членами МОТ, тем не менее они находят применение на внутригосударственном уровне, в том числе посредством использования их положений судебными органами при принятии решений по трудовым и смежным с этими общественными отношениями спорам. В то же время рекомендации МОТ, дополняющие (конкретизирующие, расширяющие) соответствующие

¹ Международная организация труда создана в 1919 г. согласно разделу XIII «Труд» Версальского мирного договора.

² Recommendations [Электронный ресурс] // NORMLEX – Information System on International Labour Standards : сайт. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:::P12010_INSTRUMENT_SORT:3 (дата обращения: 04.07.2024).

положения конвенций данной международной организации, нередко устанавливают более высокий уровень прав и гарантий в сфере труда.

Рекомендации МОТ в практике судов общей юрисдикции в Российской Федерации. В целях выработки представления о практическом значении рекомендаций МОТ в недавней практике российских судов общей юрисдикции будут рассмотрены отдельные решения, принятые в текущем – 2024-м – году. Анализ правоприменительной практики за этот период позволяет выделить три наиболее используемые судами общей юрисдикции в России рекомендации МОТ:

1) Рекомендация № 85 МОТ об охране заработной платы (далее – Рекомендация 85)¹, принятая 1 июля 1949 г. на 32-й сессии МКТ;

2) Рекомендация № 148 МОТ об оплачиваемых учебных отпусках (далее – Рекомендация 148)², принятая 24 июня 1974 г. на 59-й сессии МКТ;

3) Рекомендация № 198 МОТ о трудовом правоотношении (далее – Рекомендация 198)³, принятая 15 июня 2006 г. на 95-й сессии МКТ.

Интересно отметить, что первая и третья из названных рекомендаций являются актуальными актами МОТ (*up-to-date instruments*), положения которых в полной мере отвечают современным требованиям. Вторая включается МОТ в число актов с промежуточным статусом, который «окончательно не согласован странами – участниками МОТ» (*instruments with interim status*) [4, с. 154].

Рекомендация 85 используется российскими судами общей юрисдикции по делам о взыскании материального ущерба в связи с трудовыми отношениями⁴. Так, суды, формируя вывод о необходимых условиях для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб, наряду с нормами российского законодательства, обраца-

¹ Рекомендация 85 об охране заработной платы [Электронный ресурс] // Международная организация труда : сайт. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r085_ru.htm (дата обращения: 01.07.2024).

² Рекомендация 148 об оплачиваемых учебных отпусках [Электронный ресурс] // Международная организация труда : сайт. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r148_ru.pdf (дата обращения: 01.07.2024).

³ Рекомендация 198 о трудовом правоотношении [Электронный ресурс] // Международная организация труда : сайт. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm (дата обращения: 01.07.2024).

⁴ См., например: Решение Тындинского районного суда Амурской области от 17.01.2024 по делу № 2-87/2024 [Электронный ресурс] // Тындинский районный суд Амурской области : сайт. URL: <https://tindinskiy--amr.sudrf.ru> (дата обращения: 04.07.2024).

ются и к подп. 1 п. 2 Рекомендации 85, в котором устанавливается возможность удержания из заработной платы для возмещения потерь или ущерба, причиненных работодателю, только в тех случаях, когда может быть ясно доказано, что ответственность за них несет соответствующий работник.

Рекомендация 148 используется российскими судами общей юрисдикции при рассмотрении споров о включении периодов нахождения работника на курсах повышения квалификации и (или) в учебных отпусках в специальный стаж работы, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии¹. В целом при рассмотрении обозначенных вопросов суды в качестве средства правовой аргументации своей позиции вместе с нормами российского законодательства используют п. 21 Рекомендации 148, в котором предусматривается необходимость приравнивания периода оплачиваемого учебного отпуска² к периоду фактической работы для установления права на социальные пособия и других прав, вытекающих из трудовых отношений.

Российские суды общей юрисдикции используют Рекомендацию 198, в частности ее п. 2, 9, 13, вместе с нормами российского законодательства при рассмотрении дел о признании отношений трудовыми (об установлении факта трудовых отношений)³. Говоря о практической значимости данного между-

¹ См., например: Решение Находкинского городского суда Приморского края от 23.01.2024 по делу № 2-333/2024 [Электронный ресурс] // Находкинский городской суд Приморского края : сайт. URL: https://nahodkinsky--prm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&number=97567521&delo_id=1540005&new=&text_number=1 (дата обращения: 02.07.2024) ; Решение Октябрьского районного суда г. Ставрополя от 24.01.2024 по делу № 2-5024/2023 [Электронный ресурс] // Октябрьский районный суд г. Ставрополя : сайт. URL: https://oktyabrsky--stv.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&number=376501017&delo_id=1540005&new=&text_number=1 (дата обращения: 02.07.2024).

² В п. 1 Рекомендации 148 термин «оплачиваемый учебный отпуск» определен как отпуск, предоставляемый работнику для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующего денежного обеспечения.

³ См., например: Решение Первоуральского городского суда Свердловской области от 18.01.2024 по делу № 2-3855/2023 [Электронный ресурс] // Первоуральский городской суд Свердловской области : сайт. URL: https://pervouralsky--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&number=414727649&delo_id=1540005&new=&text_number=1 (дата обращения: 05.07.2024) ; Заочное решение Приморского районного суда Архангельской области от 19.01.2024 по делу № 2-1983/2023 [Электронный ресурс] // Приморский районный суд Архангельской области : сайт. URL: https://primsud--arh.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&number=209977728&delo_id=1540005&new=&text_number=1 (дата обращения: 05.07.2024).

народного акта, представляется важным заострить внимание на п. 13, содержащем конкретные признаки существования трудового правоотношения¹.

Заключение. Хотя содержащиеся в рекомендациях МОТ международные нормы о труде необязательны для нашей страны, они используются российскими судами общей юрисдикции вместе с нормами российского законодательства в качестве средства правовой аргументации при принятии решения по делу. В юридической науке справедливо акцентируется внимание на том, что «большие усилия при применении норм международного трудового права прилагают КС РФ и ВС РФ, чья правоприменительная практика является флагманской для всей системы российского права» [5, с. 73]. Одновременно с этим представляется, что использование рекомендаций МОТ в практике российских судов общей юрисдикции обуславливает позитивную тенденцию, свидетельствующую об уважительном отношении к международным трудовым стандартам в правоприменительной практике нашей страны.

Список источников

1. Бекашев Д.К. Актуальные направления деятельности Международной организации труда по прогрессивному развитию международного трудового права / Д.К. Бекашев, В.Г. Микрина // Право и управление. XXI век. – 2023. – Т. 19, № 4. – С. 21–31.

¹ В п. 13 Рекомендации 198 указывается, что к признакам существования трудового правоотношения могли бы относиться следующие элементы:

1) работа выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны, предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия, выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица, выполняется лично работником и в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее, имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность, требует присутствия работника, предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

2) периодическая выплата вознаграждения работнику, которое является единственным или основным источником его доходов, оплата труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств, признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск, оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы, или то, что работник не несет финансового риска.

2. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учебное пособие / Р.Ш. Давлетгильдеев. – Москва : РУДН, 2017. – 509 с.

3. Тлепина Ш.В. Конвенции и рекомендации Международной организации труда в стратегии развития здравоохранения в странах Организации экономического сотрудничества и развития / Ш.В. Тлепина // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2021. – № 2. – С. 38–47.

4. Гусов К.Н. Международное трудовое право : учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2014. – 592 с.

5. Сыченко Е.В. Применение норм международного трудового права в судебной практике / Е.В. Сыченко, Э.Ю. Антюхина // Мониторинг правоприменения 2022–2023 : труды экспертов СПбГУ / науч. ред. С.А. Белова, Н.М. Кропачева. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2023. – С. 60–75.

References

1. Bekyashev D.K., Mikrina V.G. Current Areas of International Labour Organization Activity for the Progressive Development of International Labour Law. *Pravo i upravlenie. XXI vek = Journal of Law and Administration*, 2023, vol. 19, no. 4, pp. 21–31. (In Russian).

2. Davletgildeev R.Sh. International Legal Protection of Human Labour Rights. RUDN University Publ., 2017. 509 p.

3. Tlepina Sh.V. International Labour Organisation Conventions and Recommendations in Health Development Strategies in Organisation for Economic Cooperation and Development Countries. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo un-iversiteta = Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State Uversity*, 2021, no. 2, pp. 38–47. (In Russian).

4. Gusov K.N., Lyutov N.L. International Labour Law. Moscow, Prospekt Publ., 2014. 592 p.

5. Sychenko E.V., Antyukhina E.Yu. Application of the norms of international labour law in judicial practice. In Belov S.A., Kropachev N.M. (eds.). *Monitoring of Law Enforcement 2022–2023. Works of St. Petersburg State University Experts*. St. Petersburg University Publ., 2023, pp. 60–75. (In Russian).

Информация об авторе**Information about the Author**

Зарубин Дмитрий Викторович –
кандидат юридических наук, ассистент
кафедры конституционного
и административного права

Zarubin Dmitry Viktorovich –
*Candidate of Sciences (Law), Teaching
Assistant of the Chair of Constitutional
and Administrative Law*

Статья поступила в редакцию 15.07.2024; одобрена после рецензирования 13.08.2024; принята к публикации 13.08.2024.

The article was submitted 15.07.2024; approved after reviewing 13.08.2024; accepted for publication 13.08.2024.