

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОСНОВАНИЯМ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Ю.А. Михайленко, А.И. Парубов, С.В. Шаханина

Алтайский государственный университет, г. Барнаул, Россия

Информация о статье

Дата поступления –

29 декабря 2021 г.

Дата принятия в печать –

20 января 2023 г.

Дата онлайн-размещения –

20 июня 2023 г.

Анализируется становление и развитие учения о дифференциации в трудовом праве. На примере практики применения норм об особенностях правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, показано, как ошибочное понимание основания дифференциации правового регулирования их труда приводит к нарушению трудовых прав указанных лиц. В этой связи предлагается уточнить критерии, по которым основания дифференциации разделяются на объективные и субъективные.

Ключевые слова

Дифференциация, основания дифференциации, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, совместительство, практика применения норм трудового права

THEORETICAL APPROACHES TO THE GROUNDS OF DIFFERENTIATION IN LABOUR LAW

Yulya A. Mihailenko, Alexandr I. Parubov, Svetlana V. Shakhanina

Altai State University, Barnaul, Russia

Article info

Received –

2021 December 29

Accepted –

2023 January 20

Available online –

2023 June 20

Keywords

Differentiation, grounds for differentiation, particularities of labour regulation of certain categories of employees, part-time work, practice of application of labour law norms

The subject. Differentiation in the science of labor law is examined as a feature of its sources; it is named among the principles of the branch and features of the method of legal regulation. The article analyzes the formation and development of the doctrine of differentiation (with an emphasis on its foundations) in the science of Soviet labor law, as well as modern problematic aspects of differentiation in labor law. Alongside the traditional division of the grounds for differentiation into objective and subjective, in the modern science of labor law it is proposed to conduct it on the basis of the structure of the employment relationship and the factor of working conditions. Subjective differentiation is proposed to be associated not only with the personal characteristics of citizens who are the subjects of employment legal relations, but also with the individual characteristics of the employer.

Purpose of the study. It is proposed to specify the criteria according to which the grounds for differentiation are divided into objective and subjective ones (whether the need for special regulation is dictated by the specifics of work or is related to the special qualities of an employee). In addition, proposals are made to improve labour law in order to ensure the effective protection of labour rights.

Methodology. The research was carried out with the application of the formally legal interpretation of legal acts as well as the comparative analysis of Russian and European legal literature. Method of rather-legal analysis are also the basis of the research.

The main results. Thus, the criterion at the foundation of classification of differentiation factors of labour law norms is fairly obvious: whether the need for special regulation is dictated by the specifics of work (that said it does not matter which person will perform it) or whether the specificity of legal regulation is related specifically to the special characteristics of the employee and will appear regardless of the nature of his work.

Consequently, employee's loss of special status entails termination of the specific rules of labour law, regardless of the will of the employer. At the same time, it is advisable to amend the Labor Code of the Russian Federation by establishing the obligation of the employee

to inform the employer of such legally significant changes within a reasonable time. At the same time, the norms establishing benefits in respect of such employees should cease to be effective from the moment the employee loses his/her special status (e.g. due to removal of disability, termination of powers as a member of an election commission or member of an elected body of a trade union), while the rules imposing additional obligations and restrictions on the employee may be linked to the moment the employee notifies the employer. Conclusions. The authors clarified the criteria for classification the grounds for differentiation in labour law and, as a result, proposed amendments to labour law.

1. Введение

Дифференциация в науке трудового права рассматривается как особенность системы его отраслевых источников [1, с. 58; 2, с. 572]; ее называют в числе принципов отрасли [3] и особенностей метода правового регулирования.

Так, И.С. Войтинский в числе основных принципов советского трудового права выделил его единство, под которым понимал равенство прав и обязанностей всех работников, распространение норм трудового права на всех работающих по трудовому договору. Однако указанное единство не исключало дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений с учетом пола, возраста; географического положения и других признаков [4, с. 62–120]. Впоследствии, характеризуя принципы трудового права с позиции метода правового регулирования, О.В. Смирнов также отмечал единство и дифференциацию условий труда, устанавливаемых нормами трудового права [5, с. 65]. Однако в действующем Трудовом кодексе (далее – ТК) РФ указанный принцип не получил текстуального закрепления, что отмечается в качестве недостатка перечня принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, зафиксированного в ст. 2 ТК РФ [2, с. 515].

Первым комплексным исследованием дифференциации стала диссертация С.Л. Рабиновича-Захарина [6], который впервые выделил некоторые основания дифференциации в правовом регулировании труда: в зависимости от условий, связанных с характером трудовых отношений (колхозное членство) и особенностями данной работы (сезонный характер работы, работа на дому), либо от условий, не связанных с этими факторами (особая охрана труда женщин и подростков, льготы учащимся и демобилизованным и т. д.). Несмотря на то, что классификации оснований дифференциации как таковой не проводилось, уже прослеживается ставшее впоследствии традиционным деление критериев дифференциации на две группы: 1) объективные, т. е. не связанные с личными особенностями граждан как субъектов трудового

права; 2) факторы личного порядка, характеризующие граждан, которые вступают в трудовые отношения (субъектная дифференциация) [7, с. 328].

Впоследствии основания (критерии, факторы) дифференциации трудового права подробно анализировались Б.К. Бегичевым [8, с. 137–139], Ю.П. Орловским [7, с. 328–342]. Ряд авторов касались их применительно к особенностям правового регулирования труда отдельных категорий граждан, исходя из той же классификации [9].

Однако в современной науке предлагается изменить подход к выделению критериев дифференциации [10; 11].

2. Методология исследования

Методологической базой настоящего исследования являются формально-логический, сравнительно-правовой методы в сочетании с комплексным и системным анализом исследуемых явлений. В статье анализируется трудовое законодательство России и практика его применения с позиции единства и дифференциации правового регулирования. Также рассмотрены традиционные и новые подходы в науке трудового права к основаниям (критериям) дифференциации. Формально-логические методы исследования позволяют сделать вывод, что при выделении критериев дифференциации авторами зачастую нарушается принцип единого основания их классификации. Указанное логическое противоречие может привести к ошибкам в правоприменительной практике.

В качестве примера специальных норм исследовались некоторые особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Анализ судебной практики показал, что суды зачастую занимают достаточно спорную позицию, полагая, что утрата основной работы не изменяет характера трудового договора по совместительству. Представляется, что подобный подход базируется на неверном понимании критерия дифференциации правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, как объективного.

3. Основные тенденции развития трудового законодательства и научных представлений об основаниях дифференциации

В числе основных тенденций развития российского трудового права отмечается расширение и углубление оснований дифференциации его норм [12, с. 4]. Такими новыми факторами являются принадлежность лица к государственным служащим; выполнение трудовой функции дистанционно [13, р. 91–92], другие нетипичные формы занятости [14, с. 107]. Распространение нетипичных форм занятости и вызванная этим необходимость специфичного правового регулирования труда характерна не только для России, но является общей тенденцией развития трудового права [15; 16]. При этом многие авторы отмечают значительное отставание российского трудового законодательства от европейского и американского [17; 18].

В литературе отмечается и развитие новых субъектных факторов (личных обстоятельств работника), которые могут стать основанием дифференцированного подхода в регулировании трудовых отношений, например потребность работника в соблюдении религиозных норм [19, с. 28].

Однако, несмотря на расширение и углубление дифференциации, разработанная еще в советский период научная классификация ее оснований на объективные и субъективные (или субъектные) не утратила своего юридического значения [20, с. 86–87]. Напомним, что к первой группе традиционно относят отраслевую специфику труда; конкретные условия труда (вредность, особые температурные условия и т. д.); территориальный признак; характер трудовой связи между работником и работодателем (труд сезонных и временных работников). В числе факторов второй группы обычно указываются половозрастные особенности субъектов трудового права, физиологические особенности их организма [7, с. 328; 21].

Между тем появление новых факторов, обуславливающих дифференциацию, зачастую демонстрирует неправильное понимание в науке и правоприменительной практике критериев, лежащих в основании их классификации. Так, работа по совместительству указывается в качестве примера особого характера трудовой связи, в связи с чем попадает в группу оснований дифференциации, вызванных объективными факторами [22, с. 12–13; 11, с. 5–6].

Разумеется, связывать субъектные факторы дифференциации трудового законодательства только с физиологическими особенностями организма работника недостаточно. Главное их качество, способное лечь в основание юридически значимой

классификации, – это независимость от сферы приложения труда [9, с. 9]. Таким образом, обстоятельство, диктующее необходимость специфического правового регулирования, может относиться к характеристике самой работы (при этом неважно, какое лицо ее выполняет), либо к характеристике работника (будет учитываться при выполнении им каждой работы). Представляется, что с учетом этого уточнения следует классифицировать факторы дифференциации трудового законодательства на объективные и субъективные (субъектные).

Таким образом, субъектные основания дифференциации могут быть обусловлены помимо физиологических качеств работника получением образования без отрыва от работы; наличием либо отсутствием гражданства; особым правовым статусом (беженца или лица, пострадавшего от радиационных или техногенных катастроф), участием в избирательной кампании [23, р. 449] и т. п. Все указанные особенности являются неотъемлемыми свойствами самого работника, а не появляются или исчезают в зависимости от выполняемой работы. И если на объективные факторы дифференциации работодатель иногда способен оказать влияние (например, провести мероприятия по улучшению условий труда, перевести производство из районов с особыми природно-климатическими условиями в обычные или организовать работу дистанционно), то исключить действие особых свойств работника, обуславливающих необходимость специфического правового регулирования, он не может.

Очевидно, что и особенности правового регулирования работы по совместительству вызваны спецификой самого работника как лица, имеющего основную регулярную оплачиваемую работу. Трудовое законодательство России, с одной стороны, содержит ряд защитных норм (ограничение продолжительности рабочего времени, особенности предоставления отпуска), а с другой, снижает уровень его социальной защищенности, допуская заключение трудового договора на определенный срок, а также устанавливая дополнительное основание увольнения. Не углубляясь в дискуссию о допустимости заключения срочного трудового договора без учета характера работы и условий ее выполнения [24; 25, с. 86], отметим лишь, что совместители, пожалуй, единственная из указанных в ч. 2 ст. 59 ТК РФ категорий работников, которые действительно могут быть заинтересованы в заключении срочного трудового договора. Это связано с тем, что дополнительное основание их увольнения, установленное ст. 288 ТК РФ, применимо лишь к договору, заключенному на неопределенный срок.

Судебная практика показывает, что большинство споров лиц, работающих по совместительству, возникает именно в связи с их увольнением по указанному дополнительному основанию – прием на его место работника, для которого работа будет являться основной. В числе доводов работников, положенных в основание их исковых требований о восстановлении на работе, наибольший интерес в контексте исследуемой темы представляет следующий: на момент увольнения работник, заключивший договор как совместитель, не имеет основной работы. В юридической литературе неоднократно указывалось, что суды, а также государственные органы исполнительной власти по-разному оценивают возможность распространения на такого работника особенностей правового регулирования труда совместителей [26, с. 236; 27, с. 72–76]. При этом практика выявила и совершенно абсурдные ситуации, когда работник принимается на работу по совместительству, вообще не имея основной работы. В таких случаях суды признают условия трудового договора в части указания на характер работы по совместительству недействительными¹.

Федеральная служба по труду и занятости разъяснила, что при прекращении трудовых отношений по основному месту работы в трудовой договор на работе по совместительству «необходимо внести изменения (о том, что работа является основной, а также в случае, если у работника изменяются режим работы и другие условия)»². Представляется, что изменить характеристику работы (основная) именно необходимо. Вместе с тем существуют условия, которые без достижения соглашения сторон не меняются. Следует различать особенности правового регулирования труда, (а) характерные исключительно для лиц, работающих по совместительству (дополнительное основание увольнения (ст. 288 ТК РФ), предоставление отпуска одновременно с отпуском по основной работе, а также отпуска без сохранения заработной платы по требованию работника) и, (б) хотя и установленные в связи с совместительством, но способные включаться в любой трудовой договор (неполное рабочее время, особый режим рабочего времени и времени отдыха

и т. п.). При утрате работником специального статуса нормы, регламентирующие особенности первой группы, перестают на него распространяться, и это не требует какого-либо соглашения сторон: достаточно, чтобы сведения об утрате основной работы, были доведены до работодателя (в связи с чем в ст. 252 ТК РФ целесообразно предусмотреть обязанность работника информировать об этом работодателя). Условия второй группы, которые могут содержаться и в трудовом договоре об основной работе, изменяются только по соглашению сторон. Аналогичную точку зрения высказала Т.Ю. Коршунова, указав, что при сохранении прежних условий работы «из договора следует исключить условие о совместительстве, так как само по себе выполнение работы на условиях неполного рабочего времени не является основным признаком работы по совместительству» [28, с. 29].

Между тем Федеральная служба по труду и занятости в цитируемом письме далее указывает, что «работа по совместительству становится для работника основной, но “автоматически” это не происходит», что было воспринято работодателями как возможность игнорировать изменение статуса лиц, утративших основную работу, и отказывать им в просьбе внести запись в трудовую книжку. Часть судов также разделяет указанную позицию, отказывая в восстановлении на работе лиц, не имевших на момент увольнения по основанию, предусмотренному ст. 288 ТК РФ, с основной работы (о чем было известно работодателю)³.

4. Проблемы определения оснований дифференциации в трудовом праве

В российской науке трудового права продолжает уделяться пристальное внимание отдельным аспектам дифференциации в трудовом праве. Авторы критически переосмысливают традиционные и выдвигают новые критерии дифференциации.

Так, П.С. Говоров предлагает новые основания для классификации критериев дифференциации в правовом регулировании труда, а именно структуру трудового правоотношения и фактор условий труда [10, с. 12–18]. Так как структура трудового правоотношения включает субъект, объект и содержа-

трудового законодательства в случае, когда работа по совместительству становится для работника основной».

³ См.: Решение Оренбургского районного суда Оренбургской области от 16 августа 2017 г. по делу № 2-1576/2017; Решение Ленинградского районного суда г. Калининграда от 16 августа 2017 г. по делу № 2-2920/2017; Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19 марта 2015 г. по делу № 33-1271/2015.

¹ См.: Решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 7 августа 2017 г. по делу № 2-2363/2017; Решение Центрального районного суда г. Сочи от 31 августа 2017 г. по делу № 2-3463/2017. Здесь и далее нормативные и судебные акты приводятся по СПС «Консультант Плюс».

² Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 22 октября 2007 г. № 4299-6-1 «О применении положений

ние, то в зависимости от относимости к тому или иному элементу должны классифицироваться критерии дифференциации. При этом автор также выделяет в качестве самостоятельного критерия условия труда, которые в содержании трудового правоотношения трансформируются в соответствующие права и обязанности сторон, в связи с чем неясно, во-первых, какое единое основание используется в классификации, а во-вторых, по каким критериям разграничиваются обстоятельства, влияющие на содержание трудового правоотношения, и обстоятельства, отражающие условия труда.

Ф.Б. Штительберг в числе объективных оснований называет специфику трудовой деятельности, территорию, на которой выполняется работа, особую организацию трудового процесса и двойную правовую регламентацию деятельности работника. При этом именно с особой организацией трудового процесса связывается необходимость специфического регулирования труда совместителей, надомников, лиц, работающих вахтовым методом, и т. д. [11, с. 5–6]. Однако если для работающих по совместительству и можно говорить об особой организации трудового процесса (как минимум, режим их работы не совпадает с общим режимом работы организации), это не является объективным свойством выполняемой работы. Подобным образом работнику, признанному инвалидом, работодатель должен создать специальные условия труда, соответствующие медицинским рекомендациям, однако странно было бы на этом основании связывать особенности регулирования его труда с объективным фактором дифференциации законодательства.

Субъектные основания, по мнению Ф.Б. Штительберга, следует связывать со свойствами обеих сторон трудового правоотношения – как работника, так и работодателя. Таким образом, особенности трудовых отношений с участием работодателей – субъектов малого предпринимательства, физических лиц и религиозных организаций устанавливаются по субъектным основаниям [11, с. 15]. По нашему мнению, не вполне ясен критерий, по которому именно эти типы работодателей отнесены к особым субъектам, в то же время особенности трудовых правоотношений по предоставлению персонала с участием специализированной организации, принимающей в свой штат работников для выполнения ими работ у третьих лиц, автор относит к объек-

тивным основаниям дифференциации (особая организация трудового процесса) [11, с. 6, 17–18]. С учетом предложенного нами уточнения основания классификации все приведенные случаи следует отнести к объективным факторам дифференциации, так как обстоятельство, диктующее необходимость специфического правового регулирования, не зависит от того, какое лицо ее выполняет.

Напротив, именно особый статус работника (наличие основной занятости) диктует необходимость особого регулирования его труда по совместительству, следовательно, при утрате этого статуса основание для применения специфических норм исчезает. В этой связи нельзя согласиться с высказанной в юридической литературе точкой зрения о необходимости, изменив нормативное определение совместительства, отнести признак наличия у работника основной работы к числу факультативных [29, с. 158–159]. Очевидно, что при таком подходе основания для особого правового регулирования исчезают, а трудовой договор о работе по совместительству будет заключаться с единственной целью – снизить уровень социальной защищенности работника, установив в отношении него, по существу, немотивированное основание увольнения – прием другого работника, которого работодатель не будет считать совместителем. Между тем основная цель дифференциации – устранение неоправданных объективно существующих различий, которые невозможно исключить [30, с. 93]. Без учета указанной цели и пределов дифференциации в правовом регулировании она рискует превратиться в свою противоположность – дискриминацию [31, с. 71; 32].

По мнению профессора А.Я. Петрова, увольнение с основного места работы не может влечь автоматической трансформации договора по совместительству в обычный. Чтобы совместитель стал основным работником, необходимо волеизъявление на это сторон трудового правоотношения по совместительству [33, с. 192]. В обоснование своей позиции автор ссылается на ч. 4 ст. 282 ТК РФ, согласно которой условие о работе по совместительству фиксируется в трудовом договоре, изменение же договорных условий допускается только по письменному соглашению сторон. Подобные аргументы можно встретить в юридической литературе [34, с. 124–146] и судебных решениях⁴.

⁴ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19 марта 2015 г. по делу № 33-1271/2015.

Представляется, что положения ст. 282 ТК РФ следует интерпретировать, прежде всего, как требование письменно указывать в договоре на то, что работник принимается по совместительству. При отсутствии подобного указания договор считается заключенным по основной работе. Напрямую это законом не установлено, однако аналогичные последствия предусмотрены при отсутствии в трудовом договоре срока его действия (считается, что заключен на неопределенный срок, ч. 3 ст. 58 ТК РФ) или условия об испытании (означает, что работник принят на работу без испытания, ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

Не оспаривая, что указание на совместительство, попав в трудовой договор, становится одним из его условий, отметим, что соглашение сторон – не единственный способ их изменения. Так, при изменении условий трудового договора в связи с технологическими преобразованиями либо с изменением организации труда работодатель вправе изменить отдельные договорные условия без согласия работника, лишь заранее предупредив его о предстоящей модификации и вызвавших ее причинах (ст. 74 ТК РФ). Подчеркнем, что такое изменение договора допускается, если прежние условия невозможно сохранить по объективным причинам. Так, если в связи с заменой оборудования условия труда перестали быть вредными (что подтверждается специальной их оценкой), это должно отразиться на содержании правоотношений работников, работающих на соответствующих рабочих местах, изменяя условия их трудовых договоров (в части сокращения рабочего времени, дополнительного отпуска, компенсационных выплат). Представляется, что утрата работником статуса «работник, имеющий основную работу», аналогична описанной ситуации, только на этот раз работник информирует работодателя об изменении по объективным причинам договорных условий. Вместе с тем ТК РФ требует, чтобы все исключения из общего правила об изменении договора устанавливались в нем самом (ст. 72), в связи с чем обязать работодателя изъять из трудового договора информацию о том, что работа осуществляется на условиях совместительства, на основании одностороннего требования работника, утратившего основную работу, невозможно по формальным сообра-

жениям. С другой стороны, ранее подчеркивалось, что распространение особого правового регулирования на труд работника, фактически не являющегося совместителем, не соответствует сущности дифференциации, поэтому, несмотря на то, что формально, по договору, работник может еще считаться совместителем, нет оснований применять к нему специальные нормы.

5. Выводы

В основании классификации факторов дифференциации норм трудового права лежит следующий критерий: продиктована ли необходимость специального регулирования особенностями работы (не имеет значения, какое лицо будет ее выполнять) либо специфика правового регулирования связана с особыми свойствами работника и будет проявляться независимо от выполняемой им работы.

Придерживаясь этого основания классификации, можно сделать вывод, что специфика правового регулирования труда: лиц, работающих по совместительству; граждан, участвующих в избирательной кампании; работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, и т. д. – вызвана особенностями самого работника (имеющего основную работу или осуществляющего иную общественно значимую деятельность), и не зависит от характера работы, к которой применяются нормы, устанавливающие особенности правового регулирования их труда.

Целесообразно в ТК РФ внести изменения, устанавливающие, что при утрате специального статуса, с которым связывалась необходимость специфического правового регулирования труда, работник обязан информировать об этом работодателя в разумный срок. При этом нормы, устанавливающие льготы в отношении таких работников, должны переставать действовать с момента утраты специального статуса (например, в результате снятия инвалидности, прекращения полномочий члена избирательной комиссии или члена выборного органа профсоюзной организации), а прекращение действия норм, налагавших на работника дополнительные обязанности и ограничения, может связываться с моментом извещения работодателя.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Миронов В. И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук / В. И. Миронов. – М., 1998. – 348 с.
2. Лушников А. М. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 879 с.

3. Ershov V. V. Nature and classification of special principles of national labour law / V. V. Ershov, E. A. Ershova // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2021. – Т. 12, вып. 1. – С. 123–130. – DOI: 10.21638/spbu14.2021.108.
4. Войтинский И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М. ; Л. : Госюриздат, 1925. – 364 с.
5. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юридическая литература, 1977. – 216 с.
6. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук / С. Л. Рабинович-Захарин. – М., 1947. – 191 с.
7. Советское трудовое право: вопросы теории / отв. ред. С. А. Иванов. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
8. Бегичев Б. К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Б. К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. – 1964. – Вып. 2. – С. 136–178.
9. Покровская М. А. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. А. Покровская – Л., 1970. – 20 с.
10. Говоров П. С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов: сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / П. С. Говоров. – М., 2015. – 27 с.
11. Штительберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ф. Б. Штительберг. – Екатеринбург, 2004. – 26 с.
12. Снигирева И. О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса / И. О. Снигирева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 2. – С. 3–5.
13. Golovina S. Yu. Enhancing the Differentiation of the Russian Labour Legislation / S. Yu. Golovina // Russian Law: theory and practice. – 2014. – № 2. – P. 86–94.
14. Черных Н. В. Формирование подходов к определению дифференциации трудовых отношений в рамках нетипичной занятости / Н. В. Черных // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – Т. 15, № 10 (119). – С. 105–115. – DOI: 10.17803/1994-1471.2020.119.10.105-115.
15. Sychenko E. Non-Standard Employment in the BRICS Countries / E. Sychenko, M. Laruccia, D. Cusciano, I. Chikireva, J. Wang, P. Smit // BRICS Law Journal. – 2020. – Vol. 7, no. 4. – P. 4–44. – DOI: 10.21684/2412-2343-2020-7-4-4-44.
16. Chudinovskikh M. Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects / M. Chudinovskikh, N. Tonkikh // BRICS Law Journal. – 2020. – Vol. 7, no. 4. – P. 45–66. – DOI: 10.21684/2412-2343-2020-7-4-45-66.
17. Lyutov N. Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia / N. Lyutov, I. Voitkovska // Russian Law Journal. – 2021. – Vol. 9, no. 1. – P. 81–113. – DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113.
18. Киселева Е. В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки / Е. В. Киселева // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – № 6 (104). – С. 162–164. – DOI: 10.14258/izvasu(2018)6-30.
19. Ногайлиева Ф. К. Реализация свободы совести и вероисповедания в трудовых правоотношениях: судебная практика / Ф. К. Ногайлиева // Теология. Философия. Право. – 2020. – № 1 (13). – С. 20–33.
20. Рогалева Г. А. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда / Г. А. Рогалева, И. Ю. Рогалева // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10 (38). – С. 84–89. – DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.084-089.
21. Тучкова Э. Г. К вопросу об углублении субъектной дифференциации в правовом регулировании наемного труда / Э. Г. Тучкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 4–7.
22. Педченко Л. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Л. А. Педченко. – М., 2003. – 26 с.
23. Mihailenko Yu. On some guarantees of labor rights of citizens in connection with election campaigns / Yu. Mihailenko, I. Prasolova, A. Ivanov // Proceedings of the International Conference on Sustainable Development of Cross-Border Regions: Economic, Social and Security Challenges (ICSDCBR 2019). – Atlantis Press, 2019. – P. 446–450. – (Advances in Social Science, Education and Humanities Research; Vol. 364). – DOI: 10.2991/icsdcbr-19.2019.87.

24. Ершова Е. А. Правовое регулирование трудовых правоотношений по совместительству и совмещению / Е. А. Ершова // Российское правосудие. – 2020. – № 8. – С. 75–87. – DOI: 10.37399/issn2072-909X.2020.8.75-87.
25. Кичигин С. В. О правовой природе института совместительства и обоснованности дифференциации его нормативного регулирования / С. В. Кичигин // Антиномии. – 2021. – Т. 21, № 1. – С. 78–98.
26. Ершова Е. А. Совместительство: дискуссионные вопросы правового и индивидуального регулирования / Е. А. Ершова // Вестник Томского государственного университета. – 2018. – № 435. – С. 234–238. – DOI: 10.17223/15617793/435/29.
27. Довгань К. Е. Особенности правового регулирования прекращения трудовых отношений с совместителями / К. Е. Довгань, Э. В. Губернаторова, Н. Е. Коваленко // Вопросы трудового права. – 2021. – № 8. – С. 71–77. – DOI: 10.33920/pol-2-2108-07.
28. Коршунова Т. Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 25–32.
29. Васина А. Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия / А. Н. Васина // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 4. – С. 154–160.
30. Халдеева Н. В. Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве / Н. В. Халдеева // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 90–95. – DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.090-095.
31. Нуртдинова А. Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. – 2015. – № 6 (222). – С. 68–82.
32. Lyutov N. Russian law on discrimination in employment: can it be compatible with international labor standards? / N. Lyutov // Russian Law Journal. – 2016. – Vol. 4, no. 3. – P. 7–50. – DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50.
33. Петров А. Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовправовой аспект // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 3. – С. 190–194.
34. Шишкина К. В. Правовое регулирование дополнительной трудовой деятельности : дис. ... канд. юрид. наук / К. В. Шишкина. – Ижевск, 2012. – 214 с.

REFERENCES

1. Mironov V.I. *Sources of employment law of the Russian Federation: theory and practice*, Doct. Diss. Moscow, 1998. 348 p. (In Russ.).
2. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Labour law course*, in 2 volumes. Moscow, Statut Publ., 2009. Vol. 1: The essence of labour law and the history of its development. Labour rights in the human rights system. General part. 879 p. (In Russ.).
3. Ershov V.V., Ershova E.A. Nature and classification of special principles of national labour law. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo = Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 2021, vol. 12, no. 1, pp. 123–130. DOI: 10.21638/spbu14.2021.108.
4. Voitinskii I.S. *Labour Law in the USSR*. Moscow, Gosyurizdat Publ., 1925. 364 p. (In Russ.).
5. Smirnov O.V. *The basic principles of Soviet labor law*. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ, 1977. 216 p. (In Russ.).
6. Rabinovich-Zakharin S.L. *Unity and differentiation of Soviet labour law*, Cand. Diss. Moscow, 1947. 191 p. (In Russ.).
7. Ivanov S.A. (ed.). *Soviet labour law: theory questions*. Moscow, Nauka Publ., 1978. 368 p. (In Russ.).
8. Begichev B.K. Subject differentiation of legal regulation in Soviet labour law, in: *Sbornik uchenykh trudov Sverdlovskogo yuridicheskogo instituta*, 1964, iss. 2, pp. 137–139. (In Russ.).
9. Pokrovskaya M.A. *Features of legal regulation of women's work in the USSR*, Cand. Diss. Thesis. Leningrad, 1970. 20 p. (In Russ.).
10. Govorov P.S. *Differentiation in the legal regulation of the work of athletes: rather-legal analysis of international, Russian and foreign norms*, Cand. Diss. Thesis. Moscow, 2015. 27 p. (In Russ.).

11. Shtivel'berg F.V. *Foundations and limits of differentiation in the Labour Law of Russia*, Cand. Diss. Thesis. Yekaterinburg, 2004. 26 p. (In Russ.).
12. Snigireva I.O. On unity and differentiation in legal regulation of labor relations. Theory of the issue. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2017, no. 2, pp. 3–5. (In Russ.).
13. Golovina S.Yu. Enhancing the Differentiation of the Russian Labour Legislation. *Russian Law: theory and practice*, 2014, no. 2, pp. 86–94.
14. Chernykh N.V. Formation of Approaches to the Definition of Differentiation of Labor Relations in Atypical Employment. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of Russian Law*, 2020, vol. 15, no. 10, pp. 105–115. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.119.10.105-115. (In Russ.).
15. Sychenko E., Laruccia M., Cusciano D., Chikireva I., Wang J., Smit P. Non-Standard Employment in the BRICS Countries. *BRICS Law Journal*, 2020, vol. 7, no. 4, pp. 4–44. DOI: 10.21684/2412-2343-2020-7-4-4-44.
16. Chudinovskikh M., Tonkikh N. Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects. *BRICS Law Journal*, 2020, vol. 7, no 4. pp. 45–66. DOI: 10.21684/2412-2343-2020-7-4-45-66.
17. Lyutov N., Voitkovska I. Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia. *Russian Law Journal*, 2021, vol. 9. no 1, pp. 81–113. DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113.
18. Kiseleva E.V. The Development of Remote Work in Russia: Advantages and Disadvantages. *Izvestiya Altai'skogo gosudarstvennogo universiteta = Izvestiya of Altai State University*, 2018, no. 6 (104), pp. 162–164. DOI: 10.14258/izvasu(2018)6-30. (In Russ.).
19. Nogailieva F.K. Realization of freedom of conscience and confession in labor relations: judicial practice. *Teologiya. Filosofiya. Pravo = Theology. Philosophy. Law*, 2020, no. 1 (13), pp. 20–33 (In Russ.).
20. Rogaleva G.A., Rogaleva I.Yu. Analysis of conceptual provisions on differentiation in the legal regulation of labor. *Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina (MGYuA) = Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*, 2017, no. 10 (38), pp. 84–89. DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.084-089. (In Russ.).
21. Tuchkova E.G. On extending the subject differentiation in legal regulation of hired labor. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2019, no. 4, pp. 4–7. (In Russ.).
22. Pedchenko L.A. *Features of legal regulation of labor of persons working part-time*, Cand. Diss. Thesis. Moscow, 2015. 26 p. (In Russ.).
23. Mihailenko Yu., Prasolova I., Ivanov A. On some guarantees of labor rights of citizens in connection with election campaigns, in: *Proceedings of the International Conference on Sustainable Development of Cross-Border Regions: Economic, Social and Security Challenges (ICSDCBR 2019)*, Series: Advances in Social Science, Education and Humanities Research; Vol. 364, Atlantis Press, 2019, pp. 446–450. DOI: 10.2991/icsdcbr-19.2019.87.
24. Ershova E.A. Legal regulation of labour relations while having more than one employer and combining jobs within one company. *Rossiiskoe pravosudie = Russian Justice System*, 2020, no. 8, pp. 75–87. DOI: 10.37399/issn2072-909X.2020.8.75-87. (In Russ.).
25. Kichigin S.V. The Legal Nature of the Institute of Secondary Employment and the Validity of Differentiation of its Regulatory Regulation. *Antinomii = Antinomies*, 2021, vol. 21, iss. 1, pp. 78–98. (In Russ.).
26. Ershova E.A. Secondary employment: discussion issues of legal and individual regulation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta = Tomsk State University Journal*, 2018, no. 435, pp. 234–238. DOI: 10.17223/15617793/435/29. (In Russ.).
27. Dovgan K.E., Gubernatorova E.V., Kovalenko N.E. Dismissal of part-time employees on analysis of judicial practice. *Voprosy trudovogo prava = Labor Law Issues*, 2021, no. 8, pp. 71–77. DOI: 10.33920/pol-2-2108-07. (In Russ.).
28. Korshunova T.Yu. Features of labor regulation of certain categories of workers. *Trudovoe pravo*, 2004, no. 6, pp. 25–32. (In Russ.).
29. Vasina A.N. Normative definition of dual jobholding and the practical reality: disparity problem. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of Russian Law*, 2015, no. 4, pp. 154–160. (In Russ.).
30. Khaldeeva N.V. Background and reasons the objective of differentiation in labor law. *Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina (MGYuA) = Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*, 2017, no. 10, pp. 90–95. DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.090-095. (In Russ.).
31. Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. Differentiation of legal regulation of labor relations as typical tendencies of labor law developmen. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2015, no. 6 (222), pp. 68–82. (In Russ.).

32. Lyutov N. Russian law on discrimination in employment: can it be compatible with international labor standards? *Russian Law Journal*, 2016, vol. 4, no. 3, pp. 7–50. DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50.

33. Petrov A.Ya. Dual jobholding and secondary employment: labor law aspect. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of Russian Law*, 2015, no. 3, pp. 190–194. (In Russ.).

34. Shishkina K.V. *Legal regulation of additional labor activity*, Cand. Diss. Izhevsk, 2012. 214 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Михайленко Юлия Анатольевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса
Алтайский государственный университет
656049, Россия, г. Барнаул, пр. Ленина, 61
E-mail: mihailenko@gmail.com
ORCID: 0000-0002-8396-976X
SPIN-код РИНЦ: 5676-4361

Парубов Александр Иванович – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса
Алтайский государственный университет
656049, Россия, г. Барнаул, пр. Ленина, 61
E-mail: parubow@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-3220-1611

Шаханина Светлана Владимировна – старший преподаватель кафедры гражданского права
Алтайский государственный университет
656049, Россия, г. Барнаул, пр. Ленина, 61
E-mail: permolavoro@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5110-9856
SPIN-код РИНЦ: 9625-0200

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Михайленко Ю.А. Теоретические подходы к основаниям дифференциации в трудовом праве / Ю.А. Михайленко, А.И. Парубов, С.В. Шаханина // *Правоприменение*. – 2023. – Т. 7, № 2. – С. 153–162. – DOI: 10.52468/2542-1514.2023.7(2).153-162.

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Yulya A. Mihailenko – PhD in Law, Associate Professor, Department of Labour, Environmental Law and Civil Procedure
Altai State University
61, Lenina pr., Barnaul, 656049, Russia
E-mail: mihailenko@gmail.com
ORCID: 0000-0002-8396-976X
RSCI SPIN-code: 5676-4361

Alexandr I. Parubov – PhD in Law, Associate Professor, Department of Labour, Environmental Law and Civil Procedure
Altai State University
61, Lenina pr., Barnaul, 656049, Russia
E-mail: parubow@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-3220-1611

Svetlana V. Shakhaniina – Lecturer, Department of the Civil Law
Altai State University
61, Lenina pr., Barnaul, 656049, Russia
E-mail: permolavoro@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5110-9856
RSCI SPIN-code: 9625-0200

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Mihailenko Yu.A., Parubov A.I., Shakhaniina S.V. Theoretical approaches to the grounds of differentiation in labour law. *Pravoprimerenie = Law Enforcement Review*, 2023, vol. 7, no. 2, pp. 153–162. DOI: 10.52468/2542-1514.2023.7(2).153-162. (In Russ.).