

ПРАВО

Сергей Васильевич ЗАПОЛЬСКИЙ¹

УДК 340, 34.01, 34.04, 349.2

ТРУДОВОЕ ПРАВО В СИСТЕМЕ ОТРАСЛЕЙ РОССИЙСКОГО ПРАВА

¹ доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист РФ, главный научный сотрудник сектора
Административного права и административного процесса,
Институт государства и права РАН (г. Москва)
zpmoscow@mail.ru

Аннотация

Многие годы трудовое право в системе отраслей российского, равно как и советского права рассматривалось как специализированная на узком сегменте отношений отрасль права. В последние десятилетия трудовое право получило развитие, продвигающее эту отрасль права значительно выше в иерархии отраслей права, а именно — в статус основополагающих (т. н. материальных) отраслей права наряду с уголовным, административным и гражданским правом. В статье анализируются причины этого явления и обосновывается родовая роль правового регулирования трудовых отношений для всей системы имущественных и неимущественных отношений, регулируемых правом.

В результате изучения различных мнений по вопросу отнесения трудового права к частным или публичным отраслям, а также зарубежного опыта, делается вывод о национальном своеобразии российского трудового права, которому присуща опора на единое в своей основе трудовое отношение, органически объединяющее индивидуальное и коллективное.

Цитирование: Запольский С. В. Трудовое право в системе отраслей российского права / С. В. Запольский // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 3 (19). С. 98-108.
DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-3-98-108

Отмечая историческую связь трудового права с гражданским, делается вывод об универсальности обязательств в сфере труда, связывающих работника «со всем миром». Изменение места трудового права в системе отраслей права объясняется преобразованиями и расширением методов правового регулирования трудовых отношений социальным партнерством. Поднимается проблема определенной конвергенции между трудовым правом и административным, что оценивается как наиболее серьезная опасность, способная извратить экономическую и правовую природу трудовых отношений. Делается вывод о несостоятельности использования этикетических методов в сфере производства, а также представляются аргументы, позволяющие решить вопрос разграничения трудового и административного права.

Главный вывод связан с определением места трудового права в системе права. Учитывая значимость и однородность трудовых отношений, сегодня трудовое право перестало быть специализированным правовым массивом и должно быть отнесено к числу профилирующих материальных отраслей.

Ключевые слова

Трудовое право, трудовой договор, отрасль права, структура права, правовой интерес, отграничение отраслей права, предмет права.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-3-98-108

Введение

В ходе современной, принимающей время от времени обостренный характер дискуссии о системе права некоторые отрасли и подотрасли не вызывают критического внимания исследователей этой проблемы. В их числе трудовое право, прочно занимающее незыблемое место в доктрине права, в законодательстве и практике правоприменения. Иное, собственно, трудно себе представить ввиду значимости труда, регулирования трудовых отношений в жизни общества, в функционировании всего социально-экономического механизма. Вместе с тем роль трудового права не остается неизменной, она трансформируется в ходе развития общественного производства, смены экономических формаций и вследствие изменяющейся экономической конъюнктуры. Следует предположить, что и место трудового права, его соотношение с другими отраслями права видоизменяется, следуя как за изменением всего российского права, так и подвергаясь девиациям, объясняемым отраслевыми закономерностями развития. Соотношение с другими отраслями российского права, как с точки зрения разграничения, так и в аспекте взаимодействия, не может не быть одним из важных направлений развития этой отрасли правовой науки и, соответственно, трудового законодательства.

Основная часть

В юридической литературе достаточно противоречиво решается вопрос о принадлежности трудового права к частному либо публичному праву. Так, академик Национальной академии наук Казахстана М. Сулейменов, разделяя «тело» тру-

дового права на ту часть, которая регулирует трудовые отношения, вытекающие из трудового договора, и другую его часть, связанную с государственным регулированием, контролем и надзором за процессами реализации гражданами своей трудоспособности, первую признает, соответственно, трудовым правом, вторую же относит к административному. В то же время он признает органическое единство частнопроводных и публично-правовых начал в трудовом отношении [9, с. 185-186]. Принципиально иначе решают этот вопрос М. В. Лушникова и А. М. Лушников. Они исходят из нецелесообразности и бесперспективности разделения трудового права на частное и публичное в силу монизма трудового отношения, не допускающего дифференциации на разнонаправленные части [7, с. 385]. В конечном счете, различные модификации этих двух подходов характеризуют взгляды большинства ученых-специалистов трудового права, равно и теоретиков права.

Не менее противоречив и международный опыт. В ряде стран, в том числе в Монголии, трудовое право сведено к одной главе Гражданского кодекса этой страны и предстает как одна из разновидностей гражданских обязательств. Во многих legislatures единый закон или кодекс отсутствует, а правовой режим труда формируется из отдельных, нередко конкурирующих между собой законов и иных регуляций. Еще более парадоксальной с российской точки зрения выглядит правовая доктрина США, относящая трудовое право, в силу преобладания в судебной практике дел соответствующего характера, к уголовному, наряду, кстати, с антитрестовским правом, административным правом и рядом других отраслей.

Российское трудовое право, возникшее как социальный ответ на ускоренную индустриализацию страны во второй половине XIX в., впитав исторический опыт различных периодов строительства экономики, приобрело неизгладимый национальный характер. Одним из его элементов служит специфика трудового правоотношения как производственной связи работодателя и работника, предполагающей вхождение работника в трудовой коллектив, реализацию прав и обязанностей в бланкетном режиме (т. е. в соответствии с публично установленным порядком) во взаимодействии с другими работниками и в состоянии юридической зависимости от линейной администрации предприятия или организации, предопределяемой общественным (коллективным) характером труда.

Как видится, в литературе по трудовому праву продолжает существовать разделение на собственно трудовые отношения и отношения, предшествующие трудовым, а также последующие, посттрудоовые — социальное страхование. Нередко указываются и отношения, существующие параллельно с трудовыми — трудоустройство, повышение квалификации, отношения, связанные с коллективными договорами [4]. Комментируя главу первую ТК РФ, излагая круг отношений, регулируемых трудовым правом, Ю. П. Орловский с полным на то основанием провел их подробную классификацию по объективным критериям [6, с. 3-5]. Но, решая эту задачу методом, присущим субъективному праву, мы должны признать: трудовые права работника, рассматриваемые по вектору

времени, выполняют роль своеобразного интегратора, объединяющего все правовые ценности, связанные с трудом, с работой не только в начале трудового пути, но и в ходе, а также после завершения его в будущем, независимо от многих, в т. ч. политических обстоятельств. Так, обладание трудовым стажем, позволяющим пользоваться пенсионным обеспечением, признается, как правило, при изменении места жительства, в т. ч. и при выезде за рубеж, как признаются в другой стране многие другие трудовые права. Даже факт трудоустройства дает работнику презумпцию наделения его широким и, в принципе, единообразным набором прав и полномочий. Думается, что отношения работника в области труда складываются не только с работодателем, но и «со всем миром».

Вышеназванное особенно актуально в связи с либерализацией регулирования трудовых отношений, позволяющей работодателю произвольно, дискретно подходить к формированию субъективного трудового права работника, отказывая в тех или иных прерогативах или примитивно нарушая трудовое законодательство — по времени труда, отдыха, режима работы, выплате различных пособий и т. д. Вполне очевидно, что в отличие от права гражданского, формирующего статус лица, выполняющего ту или иную работу по соответствующему договору в привязке к отдельному виду обязательств, упорядоченных в ГК РФ, статус работника, заключившего трудовой договор, основан на обязательстве универсального свойства, связывающем работника «со всем миром» не только в сфере труда, но и в смежных с трудом отношениях.

Возьмем для иллюстрации последнего положения ситуацию с выплатой заработной платы в конверте, т. е. из серых или даже черных денежных поступлений в пользу работодателя. Нарушение трудового контроля в виде неуплаты подоходного налога и страховых платежей во внебюджетные фонды, «разрывая ткань» трудового договора, нуллифицирует не только сам договор, но и возможности, из него вытекающие для работника в сфере социального страхования, равно как обрекает самого работодателя на статус правонарушителя в налоговом и банковском смысле.

Можно утверждать, что даже если трудовое право и произошло от права гражданского, то развитие и усложнение трудовых отношений привело к отпочкованию и отсоединению трудового права от «прародителя» и объединению всех урегулированных трудовым правом отношений в самостоятельный правовой массив, сопоставимый с гражданским и/или административным правом.

Достаточно оснований утверждать, что это преобразование тесно связано с расширением методов правового регулирования трудовых отношений, а точнее с обогащением традиционных средств юридического воздействия, охватываемых трудовым договором, институтами коллективного регулирования процесса труда, прежде всего социальным партнерством в сфере труда (ч. 2 ТК РФ), легализацией коллективных трудовых споров, резким расширением круга субъектов-работников, чьи права и интересы защищает в современных условиях трудовое законодательство. В отличие от ряда других отраслей права или правовых массивов, претендующих на этот статус, трудовому праву присуща опора

на единое в своей основе трудовое правоотношение, органически объединяющее индивидуальное и коллективное. Действительно, как невозможно, будучи субъектом трудового договора, не подпасть под действие коллективного договора и наоборот, так невозможно разъединять и противопоставлять личное и коллективное. Поэтому попытки выделения внутри трудового права частного и публичного [9, с. 185] могут носить только второстепенный, технический характер в силу единства этой отрасли права.

Еще одним аспектом проблемы определения места трудового права в системе российского права служит степень централизации регулирования, или же, что одно и то же — соотношение публичного (нормативного) регулирования через законы и подзаконные акты с договорным регулированием через коллективные и индивидуальные трудовые договоры. Анализируя процессы, происходящие в сфере регулирования труда в преддверии принятия ныне действующего Трудового кодекса РФ, А. Ф. Нуртдинова называет три возможных в этой области тенденции. Одна из них — целенаправленное снижение социально-защитной функции трудового права, приводящей к изменению баланса между публичным и договорным регулированием с приоритетом договорного, что предполагает снижение издержек на рабочую силу, расширение возможностей предпринимателей более эффективно организовать производство и другие позитивные последствия.

Другая, противоположная тенденция предполагает сохранение всех гарантий трудовых прав работников, допущение профсоюзов к управлению трудовыми ресурсами, защиту прав человека в сфере труда публичными средствами.

Третий подход состоит в комбинированном применении первого и второго из вышеназванных [8, с. 133-135]. Нельзя не заметить, что, при значительной степени централизации (публичности) в регулировании трудовых отношений, вся отрасль испытывает определенную конвергенцию с административным правом и содержащимся в нем императивным методом решения противоречий, складывающихся в процессе труда. Отход от договорного, партнерского регулирования чреват административной зависимостью работника от менеджеров, которая опасна прежде всего тем, что способна конкурировать с нормативным регулированием труда. Будучи административно зависимым, работник неминуемо попадает в сферу ручного управления производственной иерархии и субъективной, нередко неверной оценки вклада в производство.

Как реликт ушедшей в прошлое доктрины управления производством следует рассматривать подчинение работника управленческому персоналу — правовой режим, присущий иерархическим структурам непроизводственной сферы, прежде всего воинской и государственной службе. Административизация трудовых отношений — пожалуй, одно из самых опасных последствий конвергенции трудового и административного права, способное извратить экономическую и правовую природу трудовых отношений.

Исторический опыт регулирования труда в различные эпохи в нашей стране свидетельствует о несостоятельности использования этикетических методов в сфере производства. Более того, институт государственной службы, сформиро-

ванный в недавнем прошлом в административно-правовом ключе, во многих своих проявлениях и тенденциях развития тяготеет к трудовому праву в силу близости управленческого труда к труду производственному. Здесь достаточно упомянуть Федеральный закон от 27 июля 2010 г. «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» [10], которым услуга как один из видов объектов гражданского оборота в своем осуществлении возложена на органы и должностных лиц, находящихся на публичной службе.

Думается, разграничение трудового и административного права как юридическая проблема вообще не имеет смысла, поскольку управленческий труд, как и любой другой, не может не регулироваться на принципах трудового права, даже входя в систему институтов права административного как институт государственной службы. Здесь проблема видится в несовершенстве самого института госслужбы, в том, что далеко не все виды этой службы охватываются ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации», что приводит к неоправданной рецепции сходных правовых режимов из иных правовых институтов в иных государственных структурах.

В соотношении административного и трудового права, реализующегося во множестве аспектов, ведущим служит правовая природа связей между субъектами правоотношений. И в том, и в другом случаях присутствует зависимость, в т. ч. подчинение обязанного правосубъекта управляющему, наделенному соответствующими полномочиями субъекту. Однако в административном праве эта зависимость предопределяется наличием государственно-властных полномочий, тогда как в трудовом праве это следствие коллективного характера производства и организации труда.

Линейная администрация предприятия, организации не обладает полномочиями государственных должностных лиц и наделяется организационно-распорядительной компетенцией в рамках и в целях управления производством. Этим объясняется отличие трудовых споров от гражданско-правовых и административных, это проявляется в специфике рассмотрения коллективных трудовых споров, и, наконец, это требует вычленения управления трудовым коллективом из единого процесса осуществления государственного управления [5, с. 46].

Впрочем, остается актуальной и проблема, поднятая в свое время В. Ф. Яковлевым, — создание механизма взаимного влияния административного, гражданского, трудового права на экономическое стимулирование трудовых коллективов и повышения, тем самым, эффективности производства [12, с. 156]. Здесь уместно обратиться к вопросу о месте трудового права как о едином, внутренне непротиворечивом масштабе правовых норм, регулирующих однородные экономические отношения. Не будучи ни гражданско-правовыми, ни административными, эти отношения охватывают важнейшую составляющую социальной действительности — процесс экономического производства, включая создание нового интеллектуального продукта, участие человека во всех стадиях и этапах экономического оборота, наконец — образующих основную часть социальных гарантий обеспечения прав человека в современном обществе. Между тем тру-

довое право, несмотря на изменение социально-политической обстановки и возникновение нового экономического строя, продолжает рассматриваться в качестве вторичного правообразования, выполняющего локальные функции.

Право и система права — постоянно изменяющаяся социальная субстанция, тесно связанная с прогрессом общества. Ряд правовых массивов, вовсе неизвестных праву нашей страны или существовавших значительно ранее, в значительном виде получили мощное развитие сейчас. Сюда относится финансовое, налоговое, бюджетное право, банкротство (претендующее на статус отрасли), антимонопольное, экологическое право и другие. Несколько иная ситуация с трудовым правом. Эта отрасль, всегда находившаяся в «высоком эксплуатационном использовании», со временем приобретает руководящее всей системой права положение, перестает быть специализированным правовым массивом.

В тепер уже далеко 1975 г. С. С. Алексеевым была предложена концепция структуры права, состоящая из:

- 1) конституционного права — основополагающего звена;
- 2) материальных (профилирующих) отраслей — гражданского, административного и уголовного права;
- 3) специальных отраслей — трудового, семейного, земельного и других;
- 4) процессуальных отраслей [1, с. 188].

Ввиду отсутствия существенных возражений концепция была принята и легла в основу научных исследований развития законодательства, преподавания права. Не вдаваясь в дискуссию, заметим, что охват трех материальных отраслей (2-й уровень), отвечавший реалиям полвека назад, ныне далеко не бесспорен, и именно тем, что даже если условно признать имевшую когда-то место комплексность трудового права, его производность от гражданского права с налетом административного, то за последний период развития трудового права эта особенность бесспорно преодолена — трудовое право есть оригинальный, с соответствующими корнями, с соответствующим «лицом», структурный элемент современного права России.

В обоснование этого приведем только некоторые доказательства. Трудовое право как отрасль имеет своим предметом отношения, не конкурирующие с предметом ни одной другой отрасли права. Труд как коллективная форма участия личности в общественном производстве порождает только ему присущие общественные отношения, резко отличающиеся от иных форм продажи трудоспособности — государственной службы, индивидуальной трудовой деятельности. Напротив, трудовое право способно воспроизводить себя в правовых институтах другой отраслевой принадлежности. Здесь достаточно упомянуть институт, еще недавно именовавшийся «исправительно-трудовое право»...

Как отрасль трудовое право служит регулированию однородных и однотипных отношений, в отличие от административного и гражданского права, обладающих достаточной степенью дихотомичности. Так, в предмете гражданского права сосуществует два регулятивных центра — право собственности и обязательственное право [11, с. 48-49], административное право состоит из

права государственного управления и административной ответственности [2, с. 67]. С этой точки зрения, трудовое право значительно более однородно, поскольку индивидуальные и коллективные трудовые отношения: отличаясь по субъективному составу, они не отличаются друг от друга предметно.

Родовой, материальный характер трудового права просматривается в том, что его институты генерируют специальные отрасли (права социального обеспечения, в значительной мере — спортивного, миграционного, медицинского права), и в том, что трудовое право своей «проекцией» на иные отношения так или иначе формирует правовой режим их регулирования. Так, субстантивная часть института налога на доходы физических лиц (гл. 23 Налогового кодекса РФ) есть продолжение гл. 21 Трудового кодекса РФ. Именно трудоспособность (и ее потеря), т. е. понятия трудового права, лежат в основании пенсионного обеспечения сотрудника правоохранительных органов — субъекта права государственной службы.

Безусловно, нормы других материальных отраслей права также влияют на содержание норм трудового права. Так, порядок урегулирования коллективных трудовых споров достаточно очевидно приближается к административному процессу; в оборот прочно вошел параллельный трудовому договору трудовой (или эффективный) контракт и т. д. Тем не менее специфика трудового права требует признания самостоятельности этой отрасли по отношению к ее принципиальным элементам как к общеюридической ценности, неотъемлемой от всего права в целом.

Гражданский кодекс РФ (ч. 3 ст. 2) говорит о неприменимости норм гражданского права к отношениям, основанным на власти и подчинении, т. е. бюджетным, налоговым, административным и др. Возникает сложный вопрос: если та или иная степень подчинения работника работодателю (его представителям) присутствует, не означает ли это вхождение трудового права в семью отраслей публичного права? На наш взгляд, ответ должен быть, безусловно, отрицательным, и прежде всего потому, что в трудовом праве неприемлема доктрина деления права на частное и публичное. Эта, безусловно, значимая для теории права доктрина проистекает из противоположности интересов субъектов частного права интересам права публичного. Трудовое право же по своим целям и функциям находится выше этого противопоставления. Дело в том, что предмет и метод правового регулирования не исчерпывают все структурообразующие критерии. Если принять во внимание социальные цели (функции) трудового права, то оно как раз в юридическом смысле преследует цель гармонизации частных и публичных интересов в такой жизненно важной сфере, как общественное производство. И отношение ее к частному, как и к публичному праву понизило бы ценность трудового права как результата многовекового накопления человеческого опыта в этой конкретной сфере. Поэтому нельзя согласиться с позицией М. И. Брагинского и В. В. Витрянского о желательности воссоединения трудового договора с гражданским, а трудового права с гражданским правом [3, с. 32] только потому, что их объединение (воссоединение) противо-

речило бы юридической природе этих двух важных, но различных частей структуры современного российского права и привело бы к умалению ценности норм и интересов трудового права.

Заключение

Думаю, что признание трудового права четвертой отраслью, входящей в круг материальных, структурообразующих отраслей российского права само по себе никаких последствий не вызовет, но станет генератором новых идей и концепций развития этой чрезвычайно важной для всей правовой системы страны сферы регулирования, объединяющей усилия государства, бизнеса и трудящихся по созиданию будущего нашей страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев С. С. Собрание сочинений: в 11 томах / С. С. Алексеев. М.: Статут, 2010. Том 2. Специальные вопросы правоуказания. 471 с.
2. Бахрах В. Н. Административное право: учебник / В. Н. Бахрах, Б. В. Россинский, Ю. Н. Стариков. 2-е изд., изм. и доп. М.: Норма, 2005. 800 с.
3. Брагинский М. И. Договорное право / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. М.: Статут, 1999. Кн. 1. 841 с.
4. Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования: материалы науч.-практ. конф. (Москва, 3 ноября 2010 г.) / отв. ред. д. ю. н., проф. Г. С. Скачкова. М.: ИГП РАН, 2011. 256 с.
5. Зеленцов А. В. Административно-правовой спор: вопросы теории / А. В. Зеленцов. М.: Изд-во РУДН, 2005. 732 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Контракт: Инфра-М, 2009. 1500 с.
7. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 938 с.
8. Нуртдинова А. Ф. Реформа трудового права: итоги и возможности дальнейшего развития / А. Ф. Нуртдинова // Законодательство России в XXI веке: по материалам науч.-практ. конф. (Москва, 17 октября 2000 г.) / Ин-т законодательства и сравн. правоуказания при Правительстве РФ; ред. Ю. А. Тихомиров. М.: Городец-издат, 2002. С. 123-136.
9. Сулейменов М. Право как система: монография / М. Сулейменов. Алматы: Юрид. фирма «Зангер», 2011. 344 с.
10. Федеральный закон № 210-ФЗ от 27 июля 2010 г. «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4179.
11. Яковлев В. Ф. Избранные труды / В. Ф. Яковлев. М.: Статут, 2012. Том 2. Гражданское право: История и современность. Кн. 2. 351 с.
12. Яковлев В. Ф. Правовое государство: вопросы формирования / В. Ф. Яковлев. М.: Статут, 2012. 488 с.

Sergey V. ZAPOLSKY¹

UDC 340, 34.01, 34.04, 349.2

LABOR LAW IN THE RUSSIAN LEGAL SYSTEM

¹ Dr. Sci. (Jur.), Professor, Honored Lawyer of the Russian Federation,
Chief Sector Researcher, Administrative Law and Administrative Process Sector,
Institute of State and Law, Russian Academy of Sciences (Moscow)
zpmoscow@mail.ru

Abstract

For many years, labor law in the Russian (and Soviet) legal system was regarded as specialized in a narrow segment of legal relations. In the recent decades, the labor law has developed, pushing itself significantly higher in the hierarchy of legal fields, namely, in the status of fundamental (so-called material) fields along with the criminal, administrative, and civil law.

This article analyzes the causes of this phenomenon and describes the generic role of the legal regulation of labor relations for the entire system of property and non-property relations governed by law.

As a result of studying different opinions on the classification of labor law as private or public sectors, as well as global experience, the author draws a conclusion about the national identity of Russian labor law, which is characterized by reliance on a unified labor relationship that organically combines individual and collective.

The historical relationship of labor law with civil law shows the universality of labor obligations that bind the employee “with the whole world”. Changes in the place of labor law in the system of branches of law are explained by transformations and expansion of methods of legal regulation of labor relations by social partnership. It raises the problem of a certain convergence of labor law to administrative law, which is assessed as the most serious danger that can distort the economic and legal nature of labor relations. It follows that the insolvency of the use of statistical methods in the production sphere, as well as arguments are presented to solve the problem of distinguishing labor and administrative law.

Citation: Zapolsky S. V. 2019. “Labor law in the Russian legal system”. Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 5, no 3 (19), pp. 98-108.
DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-3-98-108

The main finding is related to determining the place of labor law in the legal system. Given the importance and homogeneity of labor relations, currently labor law has ceased to be a specialized legal body and should be classified as a substantive material area of law.

Keywords

Labor law, labor contract, branch of law, legal structure, legal interest, delimitation of branches of law, subject of law.

DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-3-98-108

REFERENCES

1. Alekseyev S.S. 2010. Collected Works in 11 vols. Vol. 2. Moscow: Statut. [In Russian]
2. Bakhrah V. N., Rossinskiy B. V., Starilov Yu. N. 2005. Handbook in Administrative Law. Moscow: Norma. [In Russian]
3. Braginskiy M. I., Vitryanskiy V. V. 1999. Contract Law. Moscow: Statut. [In Russian]
4. Skachkova G. S. (ed.). 2011. Employment in Contemporary Russia: Problems of Legal Regulation. Proceedings of the Research Conference (3 November 2010, Moscow). Moscow: IGP RAN. [In Russian]
5. Zelentsov A.V. 2005. Administrative Legal Dispute: Theory Issues. Moscow: Izd-vo RUDN. [In Russian]
6. Orlovsky Yu. P. (ed.). 2009. Commentary on the Labor Code of the Russian Federation. 5th edition. Moscow: Kontrakt, Infra-M. [In Russian]
7. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. 2006. Essays on the Theory of Labor Law. Saint Petersburg: Yuridicheskiy tsentr Press. [In Russian]
8. Nurtdinova A. F. 2002. "Labor law reform: results and opportunities for further development". Proceedings of the Research Conference "Zakonodatel'stvo Rossii v XXI veke" (Moscow, 17 October 2000), pp. 123-136. Moscow: Gorodets-izdat. [In Russian]
9. Suleymenov M. 2011. Law as a System. Almaty: Zan-ger. [In Russian]
10. RF Federal Law of 27 July 2010 No 210-FZ "On the organization of the provision of state and municipal services". *Sobranie zakonov RF*, no 31, pp. 4179. [In Russian]
11. Yakovlev V. F. 2012. Selected Works. Vol. 2. Civil Law: History and Present. Moscow: Statut. [In Russian]
12. Yakovlev V. F. 2012. Constitutional State. Issues of Formation. Moscow: Statut. [In Russian]