

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»

На правах рукописи

Джиджавадзе Леван Гияевич

ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Специальность 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Автореферат
диссертации на соискание учёной степени
кандидата юридических наук

Ярославль – 2026

Диссертация выполнена на кафедре трудового и финансового права Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова».

Научный руководитель: **Лушников Андрей Михайлович**
доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, Заслуженный юрист РФ, заведующий кафедрой трудового и финансового права юридического факультета Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Официальные оппоненты: **Линец Александр Александрович**
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

Дзгоева Фатима Олеговна
кандидат юридических наук, доцент, заместитель руководителя Департамента публичного права факультета права Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский государственный университет»

Защита диссертации состоится «22» июня 2026 года в 11 час. 00 мин. на заседании диссертационного совета 02.1.002.04, созданного на базе ФГНИУ «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации» по адресу: 117218, Москва, ул. Большая Черемушкинская, д. 34, зал ученого совета, 5 этаж, кабинет 505.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на официальном сайте Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: www.izak.ru.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2026 года

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат юридических наук

Ф.В. Цомартова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования проявляется в самой сущности ограничений. Именно с помощью ограничений в значительной части обеспечивается защита прав работников, работодателей и иных субъектов трудовых и производных от них правоотношений. В то же время ограничения являются неотъемлемым атрибутом деятельности государственных органов, регламентируют порядок их функционирования, сроки принятия решений, а также закрепляют допустимый уровень и предел их вмешательства в деятельность работодателя. Согласно ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации: «Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства»¹. Отраслевая специфика правовых ограничений связана и с основными целями трудового законодательства, среди которых «создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства» (ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))².

Нормотворческий аспект актуальности темы связан с дефектами нормотворческой техники ограничений в трудовом праве, следствием чего стали пробелы в праве, правовая неопределенность и т.п. Еще одной проблемой является необходимость единообразного закрепления и трактовки правовой категории ограничений в трудовом законодательстве, что напрямую влияет на эффективное правоприменение. Помимо устранения пробелов и противоречий в национальном законодательстве стоит учитывать,

¹ См.: Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1), ст. 3.

что Россия, будучи членом Международной организации труда (далее – МОТ), ратифицировала целый ряд конвенций МОТ, имплементировала нормы международного трудового права, приняв на себя обязательства приведения национального законодательства в соответствие с международными правовыми актами. Большинство нормативных актов МОТ регламентируют, прежде всего, ограничения в трудовом праве. В данном аспекте одним из основных направлений совершенствования законодательства Российской Федерации остается развитие положений о запрете дискриминации, моббинга и т.п. Актуальным вопросом является гармонизация ограничений в трудовом праве государств-членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС).

Правоприменительный аспект актуальности темы исследования обусловлен отсутствием единообразного подхода в судебной и административной практике к ограничениям в трудовом праве.

Доктринальный аспект актуальности избранной темы исследования связан с отсутствием разработанной концепции ограничений в трудовом праве.

Актуальность темы исследования можно обосновать не только правовыми аспектами, но также и тем, что ограничения в трудовом праве могут служить одним из средств развития социально-экономической сферы общества. В частности, пандемия COVID-19 привела к ряду негативных последствий не только для экономической, но и для социальной сферы, в том числе для трудовых отношений. Одним из средств, способствующих минимизации этих последствий, в том числе и возможных последующих эпидемий, является правовой инструментарий ограничений в трудовом праве, в частности, ограничений прав работодателей.

Степень разработанности темы исследования. Поставленная в диссертации проблема в предлагаемом аспекте ранее не была предметом специального исследования.

В досоветский и советский периоды в прямой постановке проблематика ограничений в трудовом праве учеными-трудовиками практически не рассматривалась. В постсоветский период эта тенденция во многом сохранилась. Исключение составила кандидатская диссертация С.Н. Семенюты «Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации», но она была подготовлена еще до принятия ТК РФ 2001 г. и отражала правовые реалии и состояние отраслевой теории переходного периода.

После вступления в силу ТК РФ 2001 г. некоторые общие подходы к ограничениям в трудовом праве и ограничения в международном праве исследовали такие ученые, как С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов и др.; ограничения в отдельных институтах трудового права, в том числе гендерного характера, в деятельности профсоюзов, права на забастовку, при осуществлении контрольно-надзорной деятельности, в отношении государственных и муниципальных служащих и др. рассматривали Е.С. Герасимова, Ф.О. Дзгоева, Е.Е. Ершова, М.Ф. Завьялов, Л.В. Зайцева, А.А. Линец, Л.А. Чиканова и др.

Относительно новую для российского трудового права проблематику предотвращения моббинга, как ограничителя трудовых прав работников, разрабатывали в основном зарубежные ученые, такие как Sh. Banoo, H. Noel, O. Mavromoustaki, E.M. Michailidou, Ch. Rayner, A.J. Rubin, C. Waugh, а также отечественные исследователи А.В. Скавитина, Д.А. Смирнов, С.Ю. Чуча и др.

В указанных выше исследованиях уделялось внимание целому спектру вопросов, связанных с ограничениями в трудовом праве. Однако специальные публикации, посвященные комплексному осмыслению феномена отраслевых ограничений и их всестороннему анализу, до настоящего времени отсутствуют.

Теоретические аспекты ограничений в праве рассматривались в трудах специалистов по теории права, по гражданскому и другим отраслям права, которые рассматривали в своих работах различные аспекты ограничений в праве (С.С. Алексеев, А.Г. Братко, Н.А. Власенко, А.В. Малько, М.М. Султыгов и др.).

Объект исследования: общественные отношения, складывающиеся по поводу установления и реализации ограничений в трудовом праве на национальном и международном уровнях, а также механизм их правового регулирования на нормативно-правовом, коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях.

Предмет исследования: российское трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, социально-партнерские акты, акты МОТ, ЕАЭС и иных международных организаций, зарубежное законодательство, теоретические положения и материалы судебной практики, а также научные концепции, касающиеся заявленной проблемы ограничений в трудовом праве.

Цель исследования: сформировать основы правопонимания ограничений в трудовом праве. Это предполагает необходимость установить их отраслевые особенности, определить место ограничений в трудовом праве в механизме правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, выявить актуальные проблемы ограничений в трудовом праве и предложить пути их решения с учетом анализа правовых актов МОТ, ЕАЭС, Европейского союза (далее – ЕС) и иностранных государств.

Поставленная цель определила постановку и решение следующих **задач исследования:**

- 1) формулирование подходов к определению правового режима ограничений в трудовом праве;

2) выделение отраслевых признаков и характеристик трудовправовых ограничений и ограничений в трудовом праве;

3) выявление соотношения понятий «ограничения в трудовом праве» со смежными понятиями, такими как «запреты», «исключения», «ответственность», «принуждение», «дифференциация», «дискриминация» в сфере труда;

4) исследование межотраслевых связей ограничений в трудовом праве;

5) определение отраслевых особенностей нормотворческой техники, связанной с ограничениями в трудовом праве; разработка системы способов закрепления ограничений;

6) классификация ограничений в актах МОТ и выработка рекомендаций по совершенствованию российского законодательства в части приведения его в соответствие с нормами международного права;

7) сравнительное исследование механизма «ограничение-гарантия» в международном трудовом праве в период пандемии COVID-19 на примере модели ЕС и формирующейся модели ЕАЭС с выделением общих и отличительных черт;

8) выявление и систематизация особенностей ограничений в трудовом праве в период действия специальных мер в сфере экономики;

9) анализ ограничений в институте трудового договора (на примере срочного трудового договора) и внесение предложений по совершенствованию российского законодательства в части правовой регламентации «продления», «перезаключения», «расширения перечня оснований заключения срочного трудового договора»;

10) исследование особенностей ограничений в трудовом праве в институте контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и внесение предложений по совершенствованию риск-ориентированного подхода, применяемого при проведении плановых и внеплановых контрольных мероприятий.

Методологическую основу исследования составили следующие методы научного познания: исторический, сравнительно-правовой, формально-юридический, методы анализа и синтеза, индукции и дедукции.

Теоретическую основу диссертации образовали исследования отечественных ученых-трудовиков, таких как О.Г. Акулинин, Н.Г. Александров, Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, Ф.О. Дзгоева, Е.А. Ершова, М.Ф. Завьялов, Л.В. Зайцева, И.Я. Киселев, С.Г. Колганова, С.В. Колобова, К.Д. Крылов, А.М. Куренной, Р.З. Лившиц, А.А. Линец, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, Р.Р. Назметдинов, Ю.П. Орловский, С.Н. Семенюта, А.В. Скавитина, Д.А. Смирнов, О.В. Смирнов, П.Р. Стависский, Л.А. Сыроватская, Е.В. Сыченко, Л.С. Таль, Е.Б. Хохлов, Д.В. Черняева, Л.А. Чиканова, С.Ю. Чуча, В.И. Шкатулла и др.

При изучении теоретических и межотраслевых проблем, связанных с ограничениями в праве, были использованы труды таких ученых, как С.С. Алексеев, Ю.Н. Андреев, В.М. Баранов, А.Г. Братко, Н.А. Власенко, А.И. Гаджиев, М.Л. Давыдова, Т.В. Кашанина, А.В. Малько, А.П. Сергеев, В.Д. Сорокин, М.М. Султыгов, Н.Н. Тарусина, Ф.Н. Фаткуллин, Т.Я. Хабриева и др.

Среди зарубежных авторов можно выделить публикации таких ученых, как Т.А. Постовалова, К.С. Раманкулов, К.Л. Томашевский, М.Х. Хасенов, P. Agrawat, G. Alpagut, S.D. Ates, Sh. Banoo, C. Caudill, T. Cohen, A. Ekin, J. Erikson, A. Farruggia, D. Haridas, H. Hoel, Huang Chiung-Hui, Huang Ing-Chung, N. Jacob, M. Jacobs, L.M. Kovačević, L. Matee, O. Mavromoustaki, G. Melypataki, E.M. Michailidou, H. Mollamahmutoğlu, K. Moras-Olas, M. Payandeh, T. Prugberger, G. Raghavendra, Ch. Rayner, A.J. Rubin, L. Sonnenholzner, S. Stobbe, H. Toth, D. Ulucan, C. Waugh, K. Wirsching, M.L. Zaccaria и др.

Нормативную основу исследования составляют: законодательство и подзаконные нормативные акты Российской Федерации; международные нормативные правовые и рекомендательные акты; законодательство и подзаконные акты иностранных государств; утратившие силу нормативные правовые акты, касающиеся темы исследования.

Эмпирическая основа диссертационного исследования: судебная практика российских судов; практика контрольных органов МОТ; судебная практика Суда Европейского союза; статистические данные.

Научная новизна выражается в положениях, выносимых на защиту:

1. Сформулировано авторское определение понятия «трудоправовое ограничение», в соответствии с которым – это прием юридической техники, внешне выраженный в международных правовых актах, законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, а также в правоприменительных актах, определяющий пределы поведения субъектов трудового права через сужение правомочий, наложение определенных запретов и возложение дополнительных обязанностей.

Дефиниция понятия «ограничение в трудовом праве» будет аналогичной дефиниции понятия «трудоправовое ограничение» с тем только отличием, что перечень актов, закрепляющих ограничение для субъектов трудового права, будет шире и включать нормативные и правоприменительные акты иной отраслевой принадлежности.

2. Выделены специфические отраслевые признаки и характеристики ограничений в трудовом праве, среди которых:

– особенность внешнего выражения ограничений, заключающаяся в наличии трех уровней установления трудоправовых ограничений (нормативно-правового, коллективно-договорного и локального, а также индивидуально-договорного), но в отношении работника (как наименее

защищенной стороны трудового отношения) с соблюдением принципа «in favorem»; наличие особых источников закрепления (например, коллективный договор, коллективное соглашение и др.);

- особый субъектный состав ограничений в трудовом праве;
- предметная направленность на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- направленность ограничений преимущественно на работодателя;
- наличие особых целей закрепления ограничений.

Также необходимо подчеркнуть отраслевую окраску механизма обеспечения гарантий (механизма «ограничение–гарантия»), направленного на достижение социального назначения трудового права в целом (оптимального согласования интересов работников, работодателей с учетом интересов государства).

3. Проведено разграничение понятия «ограничение в трудовом праве» от смежных понятий:

- «запрет» является императивной формой ограничения;
- «ограничение» и «исключение» (по общему правилу) не имеют области пересечения;
- «дискриминация» ввиду незаконного характера не является ограничением, в том понимании, которое заложено в данной диссертации;
- областью пересечения понятий «дифференциация» и «ограничение в трудовом праве» выступает отрицательная дифференциация, также трудовые ограничения проявляются как обратная сторона положительной дифференциации;
- понятие «ограничение в трудовом праве» более широкое, чем «ответственность в трудовом праве». Связь данных понятий заключается в следующем: а) нарушение ограничений в трудовом праве (при наличии полного состава дисциплинарного проступка или проступка в сфере материальной ответственности) является основанием ответственности в

трудовом праве; б) ограничения в трудовом праве являются мерой или последствием ответственности; в) помимо юридической ответственности, ограничения имеют иные виды проявления, такие как запреты, закрытый перечень оснований и др.;

- пересекаются такие понятия, как «ограничение в трудовом праве» и «принуждение в трудовом праве». С одной стороны, областью пересечения является следующее: а) нарушение ограничений в трудовом праве выступает основанием для применения мер принуждения в трудовом праве; б) меры принуждения в трудовом праве могут одновременно быть ограничениями в трудовом праве (например, отстранение от работы, ст. 76 ТК РФ); в) применение принуждения в трудовом праве влечет ограничения в трудовом праве (например, последствия привлечения к дисциплинарной ответственности). С другой стороны, ограничения в трудовом праве могут не являться принуждением в трудовом праве (например, ограничение в виде минимального размера оплаты труда), а принуждение в трудовом праве, в свою очередь, может и не являться ограничением в трудовом праве (например, государственная инспекция труда выносит акт о необходимости исполнения возложенной на работодателя обязанности, которая не является дополнительной для него).

4. Выявлены особенности нормотворческой техники ограничений в трудовом праве: специальная модель построения, включающая наличие бинарной пары «ограничение-гарантия»; сочетание смысловых и текстуальных способов закрепления, направленность на оптимальное согласование интересов работника, работодателя и государства, наличие централизованного, коллективно-договорного, локального и индивидуально-договорного уровня правовой регламентации.

5. Предложена система способов выражения ограничений в трудовом праве:

- конструирование ограничений через типичные нормативные правовые предписания: а) ограничение–запрет; б) ограничение–обязанность (дополнительная обязанность); в) ограничение–дозволение, подразумевающее 2 варианта: ограничение–предел и ограничение–дозволение, как обратная сторона ограничения; г) ограничение – закрытый перечень оснований;
- конструирование ограничений через нетипичные нормативные правовые предписания: а) ограничение–презумпция; б) ограничение–символ; в) ограничение – оперативная норма; г) ограничение через отсылочные и бланкетные нормы; д) ограничение как содержательный элемент принципа.

6. Установлено, что возможность закрепления ограничений на локальном и коллективно-договорном уровне является одной из главных особенностей трудово-правовых ограничений. Ограничения данного вида носят социально-партнерский характер. Он, в частности, проявляется в том, что в установлении ограничений принимают участие представители работника и работодателя, органы социального партнерства (например, при ведении коллективных переговоров; в механизме принятия локального нормативного акта «de jure» заложено ограничение нормотворческой работодательской власти и т.п.).

7. Внесены предложения по формированию правовой модели ЕАЭС в части, касающейся ограничений в трудовом праве в период пандемии, с учетом опыта ЕС:

а) расширить регламентацию трудово-правовых ограничений в период пандемии обязательными для исполнения правовыми актами;

б) развивать постковидное нормотворчество, направленное на минимизацию негативных последствий в области трудового права, а также на усовершенствование норм по охране труда в целях предупреждения новых пандемий.

Определены направления совершенствования механизма контроля за соблюдением норм международного трудового права в части расширения круга заявителей физическими лицами и полномочий Суда ЕАЭС путем отнесения к его компетенции трудовых споров (споров, связанных с защитой трудовых прав трудящихся государств-членов ЕАЭС), а также закрепления на уровне ЕАЭС международных стандартов трудовых прав. В данном случае за основу предложено взять модель суда ЕС (она предусматривает самостоятельное право физических лиц обращаться в суд и требует наличия хотя бы минимума международных трудовых стандартов), а на более раннем этапе – модель Экономического суда Содружества Независимых Государств (СНГ), в соответствии с которой от имени физических лиц обращается государство-член.

8. С учетом судебной практики российских судов и опыта зарубежных стран предложено внести изменения в ст. 58 ТК РФ, предусмотрев в ней возможность продления срочного трудового договора не более двух раз при соблюдении ограничений. Конкретные пределы необходимо закрепить на уровне руководящей судебной практики, как вариант, в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Среди ограничений необходимо указать: а) наличие добровольного согласия сторон, б) сохранение оснований для заключения срочного трудового договора, в) отсутствие процедурных нарушений, г) соблюдение предельно допустимого срока и количества продлений, д) запрет заключения соглашения о продлении постфактум, ж) исключительно письменная форма соглашения.

В части проблемы необходимости законодательного закрепления возможности заключения срочного трудового договора по основаниям, не предусмотренным ст. 59 ТК РФ, можно частично реципировать опыт ФРГ, регламентировав возможность заключения срочного трудового договора по

соглашению сторон, но с учетом следующих ограничений: а) необходимость соблюдения принципа «in favorem» (выполнение этого требования обеспечивается, в частности, тем, что заключение срочного трудового договора отвечает интересам работника); б) наличие добровольного соглашения; в) соблюдение процедурных норм.

9. В части совершенствования риск-ориентированного подхода, как механизма, ограничивающего право органов государственной власти на вмешательство в деятельность работодателя и обеспечивающего оптимизацию контрольной деятельности, предложено:

а) в качестве индикатора риска закрепить факт привлечения представителя работодателя – юридического лица к уголовной ответственности за нарушение норм трудового законодательства. При этом удельный вес коэффициента, который учитывается при определении категории риска, должен быть больше, чем для административных правонарушений, так как преступление обладает большей общественной опасностью (предлагаю его сделать равным 0,2);

б) индикатор производственного травматизма необходимо скорректировать в следующих аспектах:

Во-первых, учету должна подлежать не только отрицательная динамика в отношении несчастных случаев на производстве, повлекших легкие последствия, но также в отношении иных видов несчастных случаев (т.е. если прирост несчастных случаев с легкими последствиями должен составлять 3 единицы, то несчастных случаев с тяжелыми последствиями – 1).

Во-вторых, требуется привести в соответствие терминологию в связи с закреплением в ст. 226 ТК РФ обязанности по расследованию микротравм, которые также должны учитываться при определении категории риска (выступать составляющей показателя потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда).

В-третьих, следует закрепить такой индикатор, как количество и динамика в отношении профессиональных заболеваний (важно, чтобы учитывалась отрицательная динамика, в то же время и профессиональные заболевания должны быть составляющей показателя потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда).

10. В качестве новых индикаторов риска в целях совершенствования риск-ориентированного подхода предложено установить следующие юридические факты:

- наличие случаев уклонения работодателя от заключения трудового договора. Предлагаемый индикатор отвечает критериям, указанным в Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 г., утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 21 декабря 2023 г. № 3745-р;
- определенный процент доли незаконных увольнений, признанных таковыми судом или иным компетентным органом. О критичности данных нарушений свидетельствует тот факт, что работник лишается самого главного – возможности получения дохода, необходимого для существования его самого и членов семьи. Вероятность нарушений в этой области также высокая ввиду того, что работодатели часто скрывают незаконные увольнения под мнимыми основаниями (сокращение численности или штата), самостоятельно своими действиями (посредством скрытых форм моббинга) вынуждают работника уволиться по собственному желанию.

11. Осуществлена классификация ограничений в трудовом праве в период действия специальных мер в сфере экономики (в условиях риска и неопределенности) на внешние (вводятся иностранными государствами в отношении Российской Федерации и имеют негативную направленность по отношению к социально-экономическому развитию России) и внутренние (регламентируются российскими нормативными правовыми актами в

качестве ответной реакции на ситуацию в условиях риска и неопределенности и направлены на стабилизацию положения).

Выделены следующие признаки ограничений в трудовом праве в период действия специальных мер в сфере экономики: а) оперативный характер установления; б) преимущественно подзаконный способ введения отдельных ограничений; в) межотраслевой характер ряда ограничений; г) особая цель: охрана здоровья, обеспечение гармоничного правового регулирования на новых территориях, защита прав отдельных категорий работников (мобилизованных, эвакуированных и др.), обеспечение устойчивости трудовых отношений и стабильности социально-экономического развития.

Теоретическая и практическая значимость исследования. К теоретическим результатам относится определение основ правопонимания ограничений в трудовом праве, разработка понятийного аппарата, формирование теоретических подходов к механизму «ограничение—гарантия». Прикладные результаты включают обоснование предложений по совершенствованию трудового законодательства и практики его применения, а именно: 1) предложения «de lege ferenda» в ТК РФ; 2) выработка рекомендаций по формированию модели правового регулирования трудовых отношений в ЕАЭС; 3) обобщение судебной практики, связанной с ограничениями в трудовом праве.

Достоверность результатов исследования подтверждена соответствующей нормативной и теоретической базой исследования, а также российской и зарубежной правоприменительной практикой.

Апробация результатов диссертационного исследования. Диссертация подготовлена на кафедре трудового и финансового права ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения, выводы и предложения, выносимые на защиту, в период обучения в

аспирантуре докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры, а также на нескольких международных и всероссийских научно-практических конкурсах, и были отмечены:

1) дипломом I степени IV Всероссийского конкурса научных работ «Российская юстиция в XXI веке: реалии, проблемы, перспективы» (г. Екатеринбург, Институт юстиции УрГЮУ им. В.Ф. Яковлева, 2022 г.);

2) дипломом II степени XII Всероссийского конкурса исследовательских работ молодых ученых по сравнительному правоведению (МГИМО, МИД России, 2022 г.);

3) дипломом III степени IX Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля – 2022 (Республика Беларусь, г. Минск, Международный университет «МИТСО», 2022 г.).

Кроме этого, по теме диссертации были представлены доклады на международных и всероссийских конференциях, в частности:

- III Ярославский юридический форум, приуроченный к 175-летию профессора Николая Дмитриевича Сергеевского, Международная конференция «Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные ответы на вызовы современности», доклад «К вопросу о публичных ограничениях в трудовом праве», г. Ярославль, 27 сентября 2024 г.;
- XI Московский юридический форум «Формирование многополярного мира: вызовы и перспективы», доклад «Ограничения в трудовом праве в правовых позициях МОТ» на Международной научно-практической конференции «Развитие стандартов достойного уровня жизни в трудовом праве и праве социального обеспечения», г. Москва, МГЮА, 4-6 апреля 2024 г.;
- X Международная научно-практическая конференция, посвященная 25-летию юридического факультета Гомельского государственного

университета им. Франциска Скорины «Приоритетные направления развития правовой системы общества», доклад «Трудовые ограничения в Российской Федерации на современном этапе», г. Гомель, 30 ноября – 1 декабря 2023 г.;

- Международная научно-практическая конференция «Развитие конституционного и отраслевого законодательства в эпоху глобальных перемен и больших вызовов», приуроченная к 30-летию принятия Конституции Российской Федерации, доклад «Трудовые ограничения в эпоху политико-экономического кризиса». Организаторы конференции: Волгоградский государственный университет, Белорусский государственный университет, Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Волгоградский областной суд, 1-2 декабря 2023 г.;
- IX Гусовские чтения, посвященные 75-летию со дня рождения академика Российской академии социальных наук Кантемира Николаевича Гусова «Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе», доклад «Отраслевые особенности трудовых ограничений», МГЮА, 30 июня 2023 г.;
- Национальная научно-практическая конференция «Право и психология: к гармонии социального служения», доклад «К вопросу о психологических ограничениях в трудовом праве», г. Ярославль, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 17-18 ноября 2022 г. и др.

Материалы диссертационного исследования применяются автором в ходе преподавания дисциплины «Трудовое право» в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова.

Структура диссертационного исследования обусловлена темой, целью и задачами данного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, включающих в себя девять параграфов, заключения, списка сокращений и условных обозначений, а также списка использованных нормативных

правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность и степень разработанности темы исследования, поставлены цели и задачи, определены объект, предмет, методологическая, теоретическая, нормативная и эмпирическая основы диссертационного исследования, обоснована его научная новизна, сформулированы положения, выносимые на защиту, приведены теоретическая и практическая значимость исследования, достоверность его результатов, а также сведения об апробации результатов диссертационного исследования.

Первая глава **«Общие положения об ограничениях в трудовом праве»** состоит из четырех параграфов. В первом параграфе **«Ограничение в трудовом праве: многообразие подходов»** автором рассматриваются фундаментальные теоретические аспекты, связанные с отраслевыми особенностями ограничений в трудовом праве и конструированием их дефиниции.

Исследуются специфические признаки, особенности (характеристики) ограничений в трудовом праве, среди которых: а) особенность внешнего выражения ограничений в трудовом праве (нормативно-правового, коллективно-договорного и локального, а также индивидуально-договорного), но в отношении работника (как наименее защищенной стороны трудового отношения) с соблюдением принципа «*in favorem*»; наличие особых источников закрепления (например, коллективный договор, коллективное соглашение и др.); б) особый субъектный состав ограничений в трудовом праве; в) предметная направленность на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; г) направленность ограничений преимущественно на работодателя; д) наличие особых целей закрепления ограничений.

Предложена и раскрыта такая характерная особенность ограничений, как действие механизма обеспечения гарантий через бинарную пару

«ограничение–гарантия» (механизм «ограничение–гарантия»). Его суть заключается в том, что ограничения для одного субъекта являются гарантией для другого. В аспекте ограничений в трудовом праве данная особенность приобретает отраслевую направленность на реализацию социального назначения отрасли трудового права в целом.

Разработана и обоснована классификация ограничений в трудовом праве в зависимости от способа внешнего выражения на ограничения, как следствие правотворческой практики, и ограничения, как следствие правоприменения.

Во втором параграфе **«Ограничения в трудовом праве и иные смежные правовые категории»** проводится комплексное исследование соотношения понятия «ограничение в трудовом праве» с другими правовыми категориями, такими как запрет, дифференциация, ответственность, принуждение и др. Автором сделаны следующие обоснованные умозаключения о том, что: а) понятие «ограничение в трудовом праве» более широкое, чем «ответственность в трудовом праве»; б) понятие «принуждение в трудовом праве» и понятие «ограничение в трудовом праве» пересекаются; в) понятие «исключение» (по общему правилу) и «дискриминация» не имеют областей пересечения с ограничением, так как выступают разными по содержанию понятиями; г) запрет выступает лишь одним из видов ограничений, не исчерпывая их; д) ограничения в трудовом праве не всегда являются дифференциацией и наоборот. Областью соприкосновения выступает отрицательная дифференциация и обратная сторона положительной дифференциации.

В третьем параграфе **«Межотраслевые связи ограничений в трудовом праве»** на основе разработанных ранее в науке положений о целях и формах межотраслевого правового регулирования автором проводится системный анализ следующих форм межотраслевого правового регулирования по вопросу ограничений в трудовом праве: субсидиарное

правовое регулирование, межотраслевое паритетное регулирование, межотраслевое коллизионное регулирования.

В четвертом параграфе **«Ограничения в трудовом праве: особенности юридической техники»** на основе исследования нормативных и теоретических источников сформирована и раскрыта авторская позиция о нормотворческой технике ограничений в трудовом праве и сформулированы выводы, касающиеся: а) особенностей нормотворческой техники ограничений в трудовом праве (специальная модель построения ограничений в трудовом праве, которая, по общему правилу, предусматривает наличие парной связки «ограничение–гарантия»; сочетание двух форм конструирования ограничений (текстуальной и смысловой) и т.д.); б) определено место ограничения в трудовом праве в системе приемов юридической техники на основе классификации, предложенной М.В. Лушниковой³, и сделан вывод о том, что оно относится к нормативным приемам юридической техники, в) разработана система способов выражения ограничений в трудовом праве, включающая конструирование ограничений через типичные нормативные правовые предписания (ограничение–запрет; ограничение–обязанность, ограничение–дозволение, ограничение – закрытый перечень оснований), так и через нетипичные нормативные правовые предписания (ограничение–презумпция; ограничение–символ; ограничение – оперативная норма; ограничение через отсылочные и бланкетные нормы, ограничение, как содержательный элемент принципа).

Вторая глава **«Международно-правовые ограничения в трудовом праве»** состоит из двух параграфов.

В первом параграфе **«Ограничения в актах Международной организации труда»** автором анализируется комплекс правовых актов МОТ (как нормативных, так и правоприменительных) на предмет выявления

³ См.: Лушникова М. В. Трудоправовая техника: проблемы теории и практики // Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 1. Общие проблемы современного трудового права. М.: Норма, 2022. С. 135, 146–147.

проблем по вопросу ограничений в трудовом праве. На основе сравнительно-правового анализа зарубежного законодательства, исследования иностранной научной литературы, зарубежной и отечественной судебной практики формулируются предложения по внесению изменений в действующее российское законодательство, в том числе по вопросам: совершенствования профсоюзного законодательства в целях борьбы с нарушением прав членов профсоюзов, в том числе с антипрофсоюзной дискриминацией (как разновидностью незаконных ограничений), совершенствования антимобингового законодательства в части закрепления запрета сексуального домогательства на рабочем месте и меры защиты от него в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (Женева, 21 июня 2019 г.) и опытом зарубежных государств; отмены необоснованных ограничений, связанных с деятельностью инспекций труда по проведению контрольных мероприятий.

Также с помощью системного толкования выявляется значение, которое МОТ вкладывает в понятие «ограничение в трудовом праве»: а) дополнительные требования (обязанности); б) запрет (лишение права); в) вид мер принуждения, в частности юридическая ответственность; г) ограничение перечня оснований совершения юридически значимых действий; д) нормативные положения, носящие дискриминационный характер и фактическую дискриминацию; е) иные нарушения прав.

Во втором параграфе **«Международно-правовые ограничения в период пандемии COVID-19 в праве ЕС и ЕАЭС»** автор анализирует источники первичного и вторичного права ЕС и ЕАЭС, а также международную судебную практику на предмет выявления «ковидных» ограничений в трудовом праве с целью выработки рекомендаций по формированию модели ЕАЭС в части регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в период пандемии и при иных неординарных ситуациях, требующих оперативного реагирования.

Третья глава **«Ограничения в отдельных институтах трудового права: российский и зарубежный опыт»** состоит из трех параграфов. В первом параграфе **«Специфика ограничений в отдельных институтах трудового права в период действия специальных мер в сфере экономики»** автором выделяются признаки ограничений в трудовом праве в условиях риска и неопределенности, осуществляется их классификация на внешние и внутренние. Систематизируются ограничения в трудовом праве в период действия специальных мер в сфере экономики по группам: санкционные ограничения; ограничения, связанные со специальной военной операцией (СВО); «ковидные» ограничения; ограничения в трудовом праве в связи с присоединением новых территорий.

Автором делается вывод о том, что механизм ограничений, избранный законодателем в качестве способа стабилизации ситуации, является достаточно адекватным вариантом реагирования в сложившихся обстоятельствах. Ограничения выступают важной частью механизма обеспечения гарантий для субъектов трудового права. Это проявляется в наличии следующих бинарных пар «ограничение-гарантия»: а) ограничения для работодателя – гарантия для работника; б) ограничение для работника – гарантия для работодателя; в) ограничение для работника и работодателя – гарантия для государства.

Во втором параграфе **«Ограничения в трудовом праве, связанные с правовым механизмом регулирования срочного трудового договора»** анализируются нормы международного права, российское и зарубежное законодательство, судебная практика и научные труды по вопросу ограничений при заключении срочного трудового договора. Детально исследуются ограничения: закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора; предельный срок, на который допускается заключение срочного трудового договора; ограничение возможности продления, перезаключения срочного трудового договора под риском его

преобразования в бессрочный. Осуществлена классификация моделей заключения срочного трудового договора по следующим основаниям: в зависимости от открытости/закрытости перечня оснований заключения; в зависимости от правового регулирования предельного срока; в зависимости от допустимости продления.

Автором вносятся предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в части устранения квалифицированного молчания законодателя или правового пробела по вопросу продления срочного трудового договора; в части выводов о необходимости законодательного закрепления возможности заключения срочного трудового договора по основаниям, не предусмотренным ст. 59 ТК РФ.

В третьем параграфе **«Ограничения в трудовом праве в сфере контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства»** автором выделяются особенности ограничений в трудовом праве относительно института контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства (преимущественно публичный и межотраслевой характер ограничений; регламентируются на подзаконном уровне; устанавливаются в отношении компетентных органов и в некоторых случаях в отношении работодателей; содержательные особенности ограничений).

Далее исследуется риск-ориентированный подход как механизм, ограничивающий право органов государственной власти на вмешательство в деятельность работодателя и обеспечивающий оптимизацию контрольной деятельности. Вносятся предложения по совершенствованию индикаторов риска, являющихся непосредственными элементами риск-ориентированного подхода и выступающих ограничениями в трудовом праве. Обоснованы следующие предложения: 1) в качестве индикатора риска необходимо учитывать не только факт привлечения работодателя к административной ответственности, но и привлечение представителя работодателя –

юридического лица к уголовной ответственности за нарушение норм трудового законодательства; 2) индикатор производственного травматизма необходимо скорректировать: а) учету должна подлежать не только отрицательная динамика в отношении несчастных случаев на производстве, повлекших легкие последствия, но также в отношении иных видов несчастных случаев; б) необходимо скорректировать терминологию в связи с закреплением в ст. 226 ТК РФ обязанности по расследованию микротравм; в) требует выделения такой индикатор риска, как количество и динамика в отношении профессиональных заболеваний, связанных с производством; 3) в качестве новых индикаторов риска предложено установить: наличие фактов уклонения работодателя от заключения трудового договора; определенный процент доли незаконных увольнений, признанных таковыми судом или иным компетентным органом.

В заключении сформулированы основные выводы по теме диссертационного исследования.

РАБОТЫ, ОПУБЛИКОВАННЫЕ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

По исследованным в работе вопросам в период обучения в аспирантуре опубликовано 15 научных статей, из них 5 – в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования РФ. Общий объем опубликованных в указанный период работ по исследованной тематике составляет около 8 печатных листов.

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, указанных в перечне Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации

1. *Джиджавадзе Л.Г.* Психологические ограничения в трудовом праве: постановка проблемы // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. – Серия Гуманитарные науки. – 2022. – Т. 16. – № 4 (62). – С. 666–671. (0,375 п.л.).

2. *Джиджавадзе Л.Г.* Механизм «ограничение-гарантия» при расторжении трудового договора по инициативе работодателя: российский и зарубежный опыт // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2023. – Т. 17. – № 1 (63). – С. 102–111. (0,625 п.л.).

3. *Джиджавадзе Л.Г.* Позиции Международной организации труда в отношении ограничений в сфере труда // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. – 2024. – Т. 28. – № 4. – С. 798–816. RSCI. (1,1875 п.л.).

4. *Джиджавадзе Л.Г.* Трудоправовые ограничения в сфере контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства // Вестник Тверского государственного университета. – Серия «Право». – 2024. – № 4 (80). – С. 147–154. (0,5 п.л.).

5. *Джиджавадзе Л.Г.* Продление срочного трудового договора в контексте трудовправовых ограничений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 1. – С. 31–34. (0,25 п.л.).

Публикации в иных изданиях

6. *Джиджавадзе Л.Г.* К вопросу о трудовправовых ограничениях в период пандемии COVID-19 в рамках ЕАЭС // Юридические записки студенческого научного общества. тезисы докладов конференции. – Ярославль, 2022. – С. 47–48. (0,125 п.л.).

7. *Джиджавадзе Л.Г.* Трудовправовые ограничения при заключении срочных трудовых договоров: сравнительно-правовой анализ // Вопросы российской юстиции. – 2022. – № 21. – С. 320–337. (1,125 п.л.).

8. *Джиджавадзе Л.Г.* Ограничение и дифференциация в трудовом праве: проблема соотношения понятий // Вопросы российской юстиции. – 2023. – № 24. – С. 273–278. (0,375 п.л.).

9. *Джиджавадзе Л.Г.* Трудовправовые ограничения: сущность, видовое разнообразие, место в системе механизма трудовправового регулирования // Демидовский юридический журнал. – 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 186–197. (0,75 п.л.).

10. *Джиджавадзе Л.Г.* Ограничения, как последствия привлечения к трудовправовой ответственности // Второй Ярославский юридический форум: сборник научных статей по вопросам трудового права, 30 сентября – 1 октября 2022 г., [г. Ярославль] / отв. ред. А. М. Лушников; ЯрГУ им. П.Г. Демидова. – Ярославль: Филигрань, 2023. – С. 212–218. (0,4375 п.л.).

11. *Джиджавадзе Л.Г.* Отраслевые особенности трудовправовых ограничений // Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе: сборник статей по итогам работы молодежной сессии IX Гусовских чтений, посвященных 75-летию со дня рождения

академика Российской академии социальных наук Кантемира Николаевича Гусова / сост. А.Л. Благодир, Д.И. Воронцов, Т.Э. Ханукаева. – М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023. – С. 247–251. (0,3125 п.л.).

12. Джиджавадзе Л.Г. Ограничения в трудовом праве в кризисный период // Демидовский юридический журнал. – 2024. – Т. 14. – № 1. – С. 54–61. (0,5 п.л.).

13. Джиджавадзе Л.Г. Трудоправовые ограничения в Российской Федерации на современном этапе // Приоритетные направления развития правовой системы общества: материалы X Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию юридического факультета (Гомель, 29–30 ноября 2023 года): в 2 ч. Ч. 1 / редкол.: И.И. Эсмантович (гл. ред.) [и др.]; Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2024. – С. 13–16. (0,25 п.л.).

14. Джиджавадзе Л.Г. Трудоправовые ограничения в эпоху политико-экономического кризиса // Развитие конституционного и отраслевого законодательства в эпоху глобальных перемен и больших вызовов [Текст]: материалы Междунар. науч.-практ. конф., приуроч. к 30-летию принятия Конституции Российской Федерации, г. Волгоград, 1–2 декабря 2023 г. / редкол. Л.В. Лобанова (отв. ред.) [и др.]; Федер. гос. авт. образоват. учреждение высш. образования «Волгогр. гос. ун-т». – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2024. – С. 484–489. (0,375 п.л.).

15. Джиджавадзе Л.Г. Ограничения в трудовом праве – как универсальный инструмент трудового права // Демидовский юридический журнал. – 2025. – Т. 15 – № 3. – С. 266–273. (0,5 п.л.).