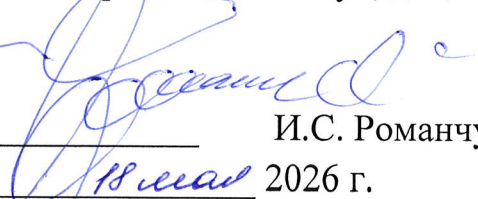




УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГАОУ ВО «Тюменский
государственный университет»
кандидат юридических наук, доцент


И.С. Романчук
2026 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Тюменский государственный университет»
на диссертацию Джиджавадзе Левана Гияевича на тему
«Ограничения в трудовом праве», представленную на соискание ученой
степени кандидата юридических наук по специальности
5.1.3 Частно - правовые (цивилистические) науки**

Актуальность темы исследования. Диссертация Л.Г. Джиджавадзе, представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук, является актуальным исследованием и посвящено недостаточно разработанной в науке трудового права теме. Его актуальность определяется как внутренними потребностями развития трудового законодательства и практики его применения, так и современными вызовами, связанными с экономическими санкциями, пандемией, интеграционными процессами на евразийском пространстве, цифровизацией экономики и появлением новых форм занятости.

Работа Л.Г. Джиджавадзе является своевременным научным изысканием, поскольку назрела необходимость комплексного исследования такого правового явления, как ограничения в трудовом праве в целях дальнейшего развития науки трудового права, а также совершенствования трудового законодательства и формирования устойчивого и единообразного его правоприменения в целях повышения качества трудовой жизни, защиты трудовых прав граждан и

формированию эффективной системы правового регулирования трудовых отношений, основанной на балансе прав и законных интересов работодателей и работников.

Ограничения, как правовой феномен, ранее исследовались в теории права такими уважаемыми учеными-теоретиками, как С.С. Алексеев, Н.А. Власенко, А.В. Малько и др. Отдельные вопросы, связанные с изучением ограничений в трудовом праве также предпринимались, но имели, на наш взгляд, фрагментарный характер, поэтому представленное исследование на соискание научной степени кандидата юридических наук является первой попыткой комплексного анализа рассматриваемого правового явления и может внести определенный доктринальный вклад в теорию трудового права.

Цель и методология исследования. Целью диссертационного исследования, является формирование основы правопонимания ограничений в трудовом праве посредством установления их отраслевых особенностей, определения места ограничений в механизме правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Для достижения целей диссертационного исследования автором была предпринята попытка разрешения ряда взаимосвязанных задач теоретического и прикладного характера.

Ознакомление с диссертацией приводит к выводу о том, что сформулированная цель достигнута и поставленные задачи в целом решены.

Методологическая основа диссертационного исследования представлена общенаучными и частно-научными методами познания: анализа и синтеза, дедукции и индукции, формально-юридическим, историческим и сравнительно-правовым.

Источниковедческая основа исследования включает 303 источника нормативного, научного, справочного и статистического характера, а также материалы правоприменительной практики. Эмпирическую основу работы составляют 31 судебный акт, включая решения международного суда,

официальные документы органов государственного управления и контроля, коллективные договоры, статистика, что обеспечивает достоверность выводов.

Автором диссертации изучен существенный нормативный материал – как российские нормативные правовые акты, так и нормативные источники отдельных зарубежных государств (Республики Беларусь, Великобритании, Германии, Индии, Казахстана, Латвии, Словакии, Турции, Франции, Эстонии), а также международные нормативные правовые акты ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского Союза, ЕАЭС и СНГ. Использована разнообразная литература общетеоретического и отраслевого характера различных областей знаний (философии, социологии, экономики, теории и истории государства и права, конституционного права, трудового права, гражданского, административного права и др.).

Можно сделать вывод о том, что диссертационная работа Л.Г. Джиджавадзе имеет серьезную информационную основу и приведенные в ней данные обладают необходимой достоверностью. Автору диссертационного исследования удалось сделать обоснованный вывод о необходимости критического пересмотра некоторых положений российского трудового законодательства, содержащих ограничения в реализации трудовых прав сторон трудового правоотношения.

Следует отметить элементы научной новизны диссертационной работы Л.Г. Джиджавадзе. Автором впервые в отечественной науке трудового права осуществлён комплексный анализ категории «ограничения в трудовом праве», сформулировано авторское определение понятия, выделены отраслевые признаки и характеристики, предложена оригинальная классификация способов выражения ограничений. Особое значение имеет разграничение смежных правовых категорий (запрет, исключение, дифференциация, ответственность, принуждение), что позволяет уточнить понятийный аппарат отрасли.

В работе системно исследованы межотраслевые связи ограничений, особенности их закрепления на различных уровнях правового регулирования (федеральном, коллективно-договорном, локальном, индивидуально-

договорном), а также специфика юридической техники построения норм о трудовые ограничения. Автором предложена модель «ограничение–гарантия» как ключевого механизма обеспечения баланса интересов работников, работодателей и государства.

В диссертации сформулированы и аргументированы предложения по совершенствованию трудового законодательства, связанного с установлением ограничений, часть из которых носят дискуссионный характер.

Практическая значимость диссертации заключается в ее высоком прикладном потенциале. На основе анализа российского и зарубежного опыта, а также международных стандартов (МОТ, ЕС, ЕАЭС), сформулированы конкретные предложения по совершенствованию Трудового кодекса РФ, развитию модельного регулирования в ЕАЭС, уточнению судебной практики. В частности, заслуживают внимания рекомендации по гармонизации национального законодательства с международными стандартами в части гендерного равенства, борьбы с моббингом и домогательствами на рабочем месте.

К основным научным результатам проведенного диссертационного исследования можно отнести:

- сформулированное авторское определение ограничений в трудовом праве как приёма 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;

- определение специфических отраслевых признаков ограничений: многоуровневость установления, особый субъектный состав, направленность преимущественно на работодателя и др.;

- разграничение ограничений с запретами, исключениями,

дифференциацией, ответственностью, принуждением;

- выявление особенности нормотворческой техники ограничений в трудовом праве в виде бинарной пары «ограничение - гарантия»;
- предложение системы способов выражения ограничений в трудовом праве (через типичные и нетипичные нормативные предписания);
- разработка рекомендаций по совершенствованию российского законодательства и формированию модели регулирования в ЕАЭС с учётом опыта ЕС.

В диссертации получены и другие результаты исследования, разработаны предложения по совершенствованию риск-ориентированного подхода при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Структурно диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, заключения и списка литературы.

Структура диссертации в целом отвечает поставленной цели, направлена на решение задач, обусловленных темой исследования, что позволило автору раскрыть тему.

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, демонстрируется степень научной исследованности темы, формулируются объект и предмет, цель и задачи исследования, описываются его методология и теоретическая основа, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, формулируются основные положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробации результатов исследования, его структуре.

Первая глава диссертации «Общие положения об ограничениях в трудовом праве» состоит из четырех параграфов и является необходимым теоретическим фундаментом для достижения поставленных во введении цели и задач. В первом параграфе автор, изучая позиции разных ученых на определение ограничений в праве, указывая на единство их содержания и формы (с.16), выделяет ряд признаков, характеризующих ограничения, как

характер и «в механизме правового регулирования ... выражается через запрет, дозволение и предписание» (с.18), внешне выражаясь в законах и иных источниках права, определяют пределы поведения. Интересным представляется предложенная автором классификация ограничений на темпоральные, количественные и содержательные (с.19). Далее автором подробно излагаются специфические признаки ограничений в трудовом праве с одновременным представлением перечня рассматриваемых ограничений и классификацией уровня первой особенности в зависимости от того, каким источником права они закреплены (с. 21 - 27), что представляется методологически не вполне верным, формируя несоразмерные части, посвященные описанию отдельных признаков, один из которых занимает 6 страниц, а другой - три строки (с.28), что затрудняет понимание предлагаемой автором концепции и формирует впечатление о неравнозначности перечисляемых признаков.

Во втором параграфе первой главы автор осуществляет отграничение ограничений от таких смежных правовых понятий, как запрет (с.31-32), исключение (с. 32), дифференциация (с. 33 - 35), дискриминация (с.35 - 36), трудовая ответственность (с.36 - 40), принуждение (с.40 - 41), что представляется вполне логичным и оправданным и имеет определенный теоретический интерес, но, вместе с тем, порождает отдельные вопросы правоприменительного свойства, которые будут сформулированы позднее в разделе замечаний. Выявление межотраслевых связей ограничений в трудовом праве продолжают изыскания автора в направлении подтверждения универсальности изучаемого феномена. Отталкиваясь в обосновании такого подхода от частно-публичной природы трудового права (с.42 -43) автор приводит примеры субсидиарного применения норм других отраслей права к трудовым правоотношениям с целью реализации установленных в последнем ограничений (с. 45), а также примеры других межотраслевых связей, включая рецепцию и аналогию, при реализации ограничений, установленных в трудовом праве, что представляется достаточно оригинальным подходом и «свежим взглядом» на устоявшиеся проблемы терминологического

и правоприменительного свойства (с.49 - 52).

Далее описывая особенности ограничений в трудовом праве, как приема юридической техники, автор приходит к выводам о том, что они относятся к нормативным средствам юридической техники, обладают определенными особенностями (наличие парной связки «ограничение - гарантия», трехуровневая система нормативного закрепления, Согласование интересов сторон, сочетание текстуальной и смысловой форм), обладают определенной системой способов выражения (с.48), с чем в целом можно согласиться.

Во второй главе диссертации анализируется международно-правовое регулирование ограничений в трудовом праве. В первом параграфе рассматриваются ограничения, содержащиеся в актах Международной организации труда. В результате автором выявляются противоречия между правовыми актами МОТ и российским трудовым законодательством по вопросам, связанным с ограничениями в трудовом праве, на основе проведенного толкования понятия «трудоправовое ограничение» в правовых позициях МОТ. Наиболее значимыми, на наш взгляд, являются выявленные противоречия в сфере реализации права на забастовку и его ограничение (с. 69 - 72). Претензии к РФ в части ограничений профсоюзной деятельности, гендерных ограничений в сфере труда, ограничений в области государственного контроля носят, на наш взгляд, в большей степени экономико-политический, нежели правовой характер. Значительное внимание уделяется отсутствию в российском законодательстве норм о защите от сексуальных домогательств и мобинга (с. 76 - 82), что связано с тем, что РФ не ратифицировала конвенцию МОТ №91, на что справедливо указывает автор, а также обосновывает необходимость соответствующего изменения российского трудового законодательства, уделяя отдельное внимание на содержащиеся в указанной конвенции ограничения и способы их имплементации. Также представляется справедливой приводимая критика существующей в РФ системы ограничения применения труда женщин на работах с вредными условиями труда с точки зрения международного понимания гендерного равенства в сфере труда.

Но поскольку критикуемый приказ Минтруда №512н, как и ст.253 ТК РФ продолжают действовать с формулировкой ограничения по применению труда женщин на соответствующих работах, хотелось бы в процессе защиты услышать позицию автора о том, как в этом конкретном случае ограничение отличается от запрета в контексте разграничения указанных понятий в главе 1 диссертационного исследования.

Второй параграф посвящен международно-правовым ограничениям в период пандемии в праве ЕС и ЕАЭС, что, на наш взгляд, сужает предмет исследования. Автор не поясняет причину такого сужения. Ведь в предыдущем параграфе главы анализировался подход МОТ в целом к ограничениям в трудовом праве, выявлялись противоречия между толкованием ограничений МОТ и РФ. Сформулированный в названии второго параграфа аспект международно-правового регулирования в праве ЕС и ЕАЭС - «в период пандемии» может привести к необоснованному выводу о том, что правовые акты указанных международных организаций в сфере регулирования труда содержат ограничения только в той мере, в которой регулировали вопросы нераспространения коронавирусной инфекции. Безусловно, нельзя не согласиться с тем, что вводимые в указанный период ограничения, в том числе на международном уровне, носили экстраординарный характер. Опыт оперативного правового реагирования в рассматриваемом случае повлияет на дальнейшее развитие трудового права, в том числе и международного. Изучение «пандемийного» регулирования может продемонстрировать важные уроки и предоставить богатейший материал как положительных, так и отрицательных примеров того, как правовыми средствами государство пытается решить разнообразные вопросы, находящиеся на пике общественного интереса.

В третьей главе диссертации представлена характеристика ограничений в отдельных институтах российского и зарубежного трудового права, в том числе в период действия специальных мер в сфере экономики, при заключении срочного трудового договора, а также в сфере контроля и надзора

за соблюдением трудового законодательства. В первом параграфе рассматриваемой главы, посвященной специфике ограничений в отдельных институтах трудового права в период действия специальных мер в сфере экономики, справедливо отмечаются причины дифференциации рассматриваемых ограничений (с.102 - 103) и подробно рассматриваются ограничения в рамках предлагаемой классификации, что представляется удачным подходом для эффективного анализа рассматриваемых проблем. Во втором параграфе третьей главы критическому и компаративистскому анализу подвергается система правового регулирования оснований заключения срочного трудового договора. Автор в результате предлагает реформирование российского трудового законодательства. (с. 128 -129). Несмотря на представленные в этой части аргументы, выдвинутые предложения, на наш взгляд, носят дискуссионный характер ввиду отсутствия обоснования степени необходимости обозначенных изменений, механизма контроля за их эффективностью и нивелирования возможных злоупотреблений со стороны работодателей. Третий параграф третьей главы, как справедливо отмечает автор, посвящён в основном публично-правовым проблемам такого института трудового права, как государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (с. 130 - 131). В результате автором предлагается внедрение новых индикаторов риска нарушения трудового законодательства со стороны работодателя в целях совершенствования риск-ориентированного подхода при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства (с. 137).

В заключении диссертации подведены итоги проведенного исследования и обобщены основные его положения. Сформулированы основные научные выводы и предложения по совершенствованию законодательства и практики его применения.

Наряду с достоинствами представленной работы, в ней могут быть отмечены спорные и недостаточно аргументированные положения, являющиеся дискуссионными.

1. Определяя ограничение как прием юридической техники (первое положение, выносимое на защиту, с.7) автор по какой-то причине искусственно, на наш взгляд, сужает определение рассматриваемого явления. Исходя из смысла всей последующей работы, ограничения рассматривается не только как «технический прием конструирования нормы», но и как ее сущностное наполнение. Ограничение в праве представляется нам многоаспектным явлением. Вслед за профессором А.В. Малько можно утверждать, что в общетеоретическом подходе ограничения - это и внешний фактор, влияющий на интересы субъекта (а ведь именно в этом контексте Леван Гияевич упоминает внешние ограничения недружественных России стран, введенные против трудовой занятости наших граждан после начала СВО на стр. 102), а также сдерживающие средства прескриптивного характера (что тоже фактически отражено в диссертации неоднократно в контексте обязательности (императивности) предписаний ограничительного свойства). Хотелось бы услышать в процессе защиты мнение автора относительно того смысла, который он вкладывает в понятие «прием юридической техники», учитывая обширный обзор, представленный в первом параграфе первой главы относительно «многообразия подходов» к определению ограничений в праве.

2. Предпринимая попытку разграничить понятия «ограничение» и «запрет» в трудовом праве, автор дважды в работе упоминает ст.253 ТК РФ (с. 28 и 59), указывая во втором случае, что законодатель якобы в этом случае «фактически ведет речь о запрете». Тогда возникает вопрос, почему ранее существовавший запрет на применение труда женщин на вредных работах заменен все-таки на ограничение? Почему в таком случае в статье 265 ТК РФ используется термин «запрет», если эти понятия в контексте перечней вредных работ идентичны? Что здесь - лукавство законодателя, юридико-техническая ошибка или все-таки запрет и ограничения в отношении труда на вредных работах для подростков и женщин отличны в подходах правового регулирования? Как это отражается на правоприменительной практике, включая разъяснения Минтруда?

3. Требуется пояснение использования термина «бинарная пара» в отношении ограничения и гарантии. Понимается ли при этом структурная организация этих правовых явлений или имеется в виду методологический подход в анализе правовых концепций? Исходя из формулировки положения № 4, выносимого на защиту, можно заключить, что акцент делается исключительно на иерархию понятий. Хотелось бы подробнее услышать о диалектике их взаимодействия. Кроме того, всегда ли эта пара «работает»? Существуют ли ограничения, которые не несут гарантийные функции? Существуют ли гарантии без ограничений? При положительном ответе на первые два вопроса можно ли говорить об устойчивости указанной пары?

4. Предложенная в параграфе 4 первой главы сложная классификация ограничений сама по себе представляется полезной и достаточно полной. Однако отдельные рассмотренные трудовые ограничения вызывают вопросы. Например, автор верно отмечает, что знаки охраны труда ограничивают доступ или обязывают к действию. Тем не менее сам знак - это скорее внешний носитель информации о норме, чем сама норма-ограничение, описанная в тексте ГОСТа.

5. Предлагая скорректировать российское законодательство о профессиональных союзах, ссылаясь на отчет Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций за 2023 г. и справедливо отмечая «напряженную международную обстановку» (с.67) автор, тем не менее, не формулирует конкретных предложений, основывая по сути свой вывод (с. 148) на претензиях Комитета в отношении лиц, признанных в РФ иноагентами и усматривая в этом возможное нарушение прав на объединение в профсоюзы. Хотелось бы услышать какие именно автор видит возможные нарушения профсоюзных прав и что именно предлагается в этой связи изменить в законодательстве о профессиональных союзах? Не является ли приводимая в качестве обоснования критика Комитета МОТ политически ангажированной?

6. Наиболее дискуссионным представляется предложение автора разрешить продление срочного трудового договора не более 2-х раз при

соблюдении определенных условий. Главный аргумент против, на наш взгляд, - многократное увеличение риска «превращения» всех трудовых отношений в срочные. Добровольность согласия - трудно доказуемое в суде обстоятельство при сохранении общих правил доказывания в гражданском процессе. Реализация такого подхода может стать причиной для злоупотреблений со стороны работодателя в условиях зависимости работника. Наличие подобного подхода в других правопорядках не может быть автоматическим доказательством эффективности такого подхода в виду наличия большого количества сопровождающих факторов, сложившийся в том или ином правопорядке. Хотелось бы услышать более детальные объяснения того, чем предлагаемые гарантии эффективнее существующего порядка.

7. Предложения по дополнению индикаторов риска трудовых правонарушений (с. 10), как и весь последний параграф третьей главы явно носит публично-правовой характер, что отмечает и сам автор на странице 130. Это выходит за рамки паспорта научной специальности 5.1.3 и требует дополнительных пояснений включение указанных положений в представленную диссертацию.

8. При удовлетворительном разъяснении позиции автора по предшествующему вопросу, требует разъяснения позиция о включении в индикаторы риска факта привлечения должностного лица работодателя к уголовной ответственности. Такой подход не выглядит репрезентативным и соразмерным. При незначительном количестве ежегодно возбуждаемых уголовных дел по делам соответствующих категорий, однократный факт такой ответственности руководителя малого или среднего бизнеса по степени риска «вознесет» такого работодателя к уровню крупных организаций с системными нарушениями трудового законодательства, где нарушения носят массовый характер и затрагивают права тысяч работников.

9. Вызывает ряд сомнений логика представленной структуры диссертации:

- как уже отмечалось выше, в первом параграфе первой главы

одновременное рассмотрение первого признака ограничений в рамках общего перечня признаков с пространной классификацией уровней закрепления ограничений в рамках рассмотрения первой особенности создает впечатление несоразмерности рассматриваемых признаков. Возможно, следовало бы отдельно указать перечень признаков, а потом отдельно описать многоуровневость их внешнего выражения с учетом предлагаемой классификации уровней закрепления;

- название параграфа 4 главы первой «Ограничение в трудовом праве: особенности юридической техники» начинается с рассмотрения понятия юридической техники вообще (при том, что уже в первом параграфе дается определение ограничения как приема этой самой юридической техники), что представляется несколько запоздалым, не говоря уже об отсутствии определения приема юридической техники (см. Замечание 1). Потом рассматриваются «особенности нормотворческой техники ограничений» (с. 55). Таким образом у ограничения как приема юридической техники есть особенности техники нормотворческой (?). Возможно, перед нами аргумент в пользу многоаспектности такого феномена, как ограничение? В противном случае частному явлению придаются признаки того явления, часть которого оно само является. Могут ли приему юридической техники быть присущи признаки нормотворческой техники? Или речь идет об особенностях юридической техники трудового права вообще?

- Во второй главе «Международно-правовые ограничения» в первом параграфе рассматриваются ограничения, установленные в актах МОТ в целом, а во втором параграфе рассматриваются (судя по названию) исключительно ограничения в период пандемии в ЕС и ЕАЭС. Представлялось бы более логичным рассмотрение ограничений одного уровня в обеих параграфах. Не представляется возможным понять почему сфера ограничений, рассмотренных во втором параграфе уже, чем в названии главы и в сравнении с материалом первого параграфа;

- Не очевиден выбор сфер (отдельных институтов), представленных в третьей

главе. При этом все рассмотренные в главе группы проблем актуальные, но не ясно, что их связывает, в чем состоял замысел автора, который в первом параграфе рассмотрел ограничения сразу в нескольких институтах трудового права (от трудоустройства, увольнения, до рабочего времени и времени отдыха), но связанных со специальными мерами в экономике. Потом вдруг рассмотрел ограничения в подинституте трудового договора - достаточно частном, хоть и богатым материалами судебной практики, - об основаниях заключения срочного трудового договора. И завершил рассмотрением, как уже было отмечено выше, публично-правовым институтом трудового права - государственным надзором за соблюдением трудового законодательства.

Возможно, объединение в одной главе ограничений в разных сферах, не обладающими видимым общим основанием для группировки, обосновано какими-то другими методологическими соображениями, которые хотелось бы услышать в процессе защиты.

Вывод: диссертация Джиджавадзе Левана Гияевича «Ограничения в трудовом праве» по форме и содержанию соответствует требованиям пп. 9-11, 13, 14 «Положение о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, направлена на решение научной проблемы, имеющей важное теоретическое и практическое значение, а ее автор – Джиджавадзе Леван Гияевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки (юридические науки).

Автореферат и опубликованные работы Л.Г. Джиджавадзе отражают основные результаты диссертационного исследования.

Официальный отзыв подготовлен Зайцевой Ларисой Владимировной, доктором юридических наук, доцентом, профессором Академического департамента Школы права и управления ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» и утвержден «13» мая 2026 г. на заседании Академического департамента Школы права и управления ФГАОУ ВО

«Тюменский государственный университет» (протокол № 7).

Профессор Академического департамента
Школы права и управления ФГАОУ ВО
«Тюменский государственный университет»,
доктор юридических наук, доцент
« 13 » май 2026

 Л. В. Зайцева

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель Академического департамента
Школы права и управления ФГАОУ ВО
«Тюменский государственный университет»
« 13 » май 2026

 Т.В. Лузина

Сведения об организации: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский государственный университет», 625003, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 6; Телефоны: +7(3452) 59-74-44; +7(3452) 59-76-45; Электронная почта: ceo@utmn.ru ; Сайт: <https://www.utmn.ru/>

Я, Зайцева Лариса Владимировна, профессор Академического департамента Школы права и управления ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», доктор юридических наук, доцент, специальность 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения; почтовый адрес: 625003, г. Тюмень ул. Володарского, 6; тел.: 7(912)9273835, e-mail: l.v.zajceva@utmn.ru, даю согласие на полную автоматизированную обработку моих данных в диссертационном совете 24.2.426.03

