

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
(юридические науки)

Диссертация

на соискание учёной степени кандидата юридических наук

Научный руководитель:

доктор юридических наук,

доктор исторических наук,

профессор, Заслуженный юрист РФ

Лушников Андрей Михайлович

Ярославль – 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОГРАНИЧЕНИЯХ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ	14
§ 1. Ограничения в трудовом праве: многообразие подходов	14
§ 2. Ограничения в трудовом праве и иные смежные правовые категории.....	29
§ 3. Межотраслевые связи ограничений в трудовом праве	41
§ 4. Ограничения в трудовом праве: особенности юридической техники.....	53
Глава 2. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ	64
§ 1. Ограничения в актах Международной организации труда	64
§ 2. Международно-правовые ограничения в период пандемии COVID-19 в праве ЕС и ЕАЭС	84
Глава 3. ОГРАНИЧЕНИЯ В ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ ТРУДОВОГО ПРАВА: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	101
§ 1. Специфика ограничений в отдельных институтах трудового права в период действия специальных мер в сфере экономики	101
§ 2. Ограничения в трудовом праве, связанные с правовым механизмом регулирования срочного трудового договора	111
§ 3. Ограничения в трудовом праве в сфере контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства	132
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	140
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	150
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ДРУГИХ ОФИЦИАЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ, ЛИТЕРАТУРЫ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ	151

ВВЕДЕНИЕ

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, что Россия, будучи членом Международной организации труда (далее – МОТ), ратифицировала целый ряд конвенций МОТ, имплементировала нормы международного трудового права, приняла 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 приведение в соответствие нормам международного права положений о запрете дискриминации, моббинга и т.п. Актуальным вопросом является гармонизация ограничений в трудовом праве государств-членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС).

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.

Правоприменительный аспект актуальности темы исследования обусловлен отсутствием единообразного подхода в судебной и административной практике к ограничениям в трудовом праве. В этой связи анализ правоприменительной практики может помочь выработать унифицированные критерии их выделения.

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. Отдельные вопросы, связанные с темой диссертационного исследования, фрагментарно изучались различными авторами.

В досоветский и советский периоды в прямой постановке названная проблема 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. Hoel, 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.

Также в работе использовались труды 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: акты МОТ, ЕАЭС и иных международных организаций, российское трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, социально-партнерские акты, зарубежное законодательство, теоретические положения и материалы российской и международной 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»;

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. Ставиский, 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, Р. 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 трудовых 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 трудовых 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. Так, во-первых, число нарушений в области ненадлежащего оформления трудового договора увеличивается, о чем свидетельствуют статистические данные, представленные Федеральной службой по труду и занятости (далее – Роструд); во-вторых, уклонение от оформления трудового договора создает неблагоприятные последствия как для работника (создание правовой неопределенности, снижение уровня гарантий), так и для государства (уклонение от уплаты страховых взносов и иных обязательных платежей);
- определенной процент доли незаконных увольнений, признанных таковыми судом или иным компетентным органом. В соответствии со статистическими данными Роструда нарушения в этой области также носят массовый характер («Обзор обращений граждан, поступивших в Федеральную службу по труду и занятости за 9 месяцев 2025 года»). 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, докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры, а также на нескольких международных и всероссийских научно-практических конференциях, конкурсах, и были отмечены:

5 дипломами I степени (X Международной молодежной научно-практической конференции «Путь в науку» (ЯрГУ им. П.Г. Демидова, апрель 2021 г.); VIII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля – 2021 (Республика Беларусь, Международный университет «МИТСО», июль 2021 г.); III Всероссийского конкурса научных работ «Российская юстиция в XXI веке: реалии, проблемы, перспективы» (Институт юстиции УрГЮУ им. В.Ф. Яковлева, ноябрь 2021 г.); IV Всероссийского конкурса научных работ «Российская юстиция в XXI веке: реалии, проблемы, перспективы» (Институт юстиции УрГЮУ им. В.Ф. Яковлева, ноябрь 2022 г.); Ежегодного конкурса научно-исследовательских работ студентов расположенных на территории Ярославской области образовательных организаций высшего образования (июнь 2022 г.));

2 дипломами II степени (XII Всероссийского конкурса исследовательских работ молодых ученых по сравнительному правоведению (МГИМО, декабрь 2022 г.); XI Международной молодежной научно-практической конференции «Путь в науку» (ЯрГУ им. П. Г. Демидова, апрель 2022 г.);

1 дипломом III степени IX Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля–2022 (Республика Беларусь, Международный университет «МИТСО», 2022 г.). Кроме этого, по теме диссертации были представлены доклады на 11 конференциях и 2 работы на конкурсы.

Материалы диссертационного исследования применяются автором на семинарских занятиях по дисциплине «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.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОГРАНИЧЕНИЯХ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

§ 1. Ограничения в трудовом праве: многообразие подходов

Ограничение, как прием юридической техники, играет важную роль в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Для анализа практических аспектов проблемы необходимо разработать теоретическую основу, на основании которой будет проводиться дальнейшее исследование. Подчеркнем, что категориальный аппарат, подходы, как и классификация видов ограничений, являются дискуссионными проблемами. Как минимум несколько подходов существует к каждому явлению, и в задачу данного исследования не входит подробный разбор каждого из них. Это многообразие, с одной стороны, свидетельствует о плюрализме науки, но в контексте данной работы это будет существенно затруднять дальнейшее повествование, поэтому необходимо выработать авторский подход, в соответствии с которым и вести дальнейшее исследование.

Несмотря на то, что правовая конструкция «ограничение» активно используется законодателем в различных отраслях права, данный вопрос в теории права и отраслевых науках исследован недостаточно. Поэтому для эффективного осуществления правотворческой и правоприменительной деятельности по вопросу установления и реализации ограничений в трудовом праве первоначально необходимо определить понятие ограничений в трудовом праве, выявить отраслевые особенности данного приема юридической техники³.

Не заостряя особого внимания на терминологических дискуссиях, укажем только, что в науке выделяют такие понятия, как «правовое ограничение», «ограничение в праве», «ограничение прав». Под правовым ограничением обычно понимается ограничение в отдельных отраслях права, то есть ограничения, установленные правом (юридические ограничения). Под ограничениями в праве рассматривается специальный прием юридической техники, а под ограничением прав – ограничение субъективных прав⁴. Ведется спор о соотношении данных понятий, и ученые разделились на группы. Одни (Б. Н. Макогон и др.) считают, что данные понятия тождественны, другие (А. В. Малько и др.) вкладывают в них

³ См.: Лушникова М. В., Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве: теория вопроса и практика применения // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2021. Т. 15. № 4 (58). С. 542–551.

⁴ См.: Власенко Н. А. Ограничения в праве: природа и пути исследования // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). Н. Новгород, 2018. С. 53–55; Шабуров А. С. «Ограничение права», «ограничения в праве», «правовые ограничения»: соотношение понятий // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). Н. Новгород, 2018. С. 367–368.

разное содержание⁵. На наш взгляд, для устранения многозначности созвучных терминов целесообразно привести эти понятия к «единому знаменателю» – понятию правовых ограничений. В отраслевом аспекте принято говорить об ограничениях в отрасли права, в том числе об ограничениях в трудовом праве. Вспомним крылатое выражение Аристотеля: «Иметь не одно значение – значит не иметь ни одного значения»⁶.

В науке ограничения рассматриваются с разных точек зрения. Согласно одной из позиций правовые ограничения по своему содержанию (сущности) представляют собой установленные в праве пределы реализации прав, свобод и интересов. Отметим, что целый ряд ученых вполне справедливо связывали сущностные характеристики правовых ограничений с пределами реализации прав. Так, Н. Н. Андреев рассматривает понятие «ограничение» с двух позиций: 1) ограничение субъективных прав и 2) ограничения, закрепленные в отраслях права⁷. М. Л. Давыдова понимает под ограничениями в праве сужение сферы свободы индивида, то есть ограничение прав субъекта⁸. Рассуждая о роли запретов и дозволений в советском трудовом праве, С. С. Алексеев подчеркивал, что «общество нуждается не только в строго определенной мере правового регулирования, но и в определенной мере права». Фактически ученый понимал под ограничениями «рамки дозволенного». С. С. Алексеев считал, что ограничение не является самостоятельным способом правового регулирования, а лишь влияет на объем классической триады. При этом к ограничительным мерам он относит запреты, обязывания, приостановления и тому подобное⁹.

Другие ученые обращают внимание на внешнюю конструкцию ограничений и подчеркивают, что по форме проявления правовые ограничения являются ничем иным, как приемом юридической техники, и здесь следует согласиться с Н. Н. Семенютой, понимающей под ограничением в праве прием юридической техники, с помощью которого осуществляется сужение или расширение объема соответствующего правила¹⁰.

Таким образом, правовые ограничения, как единство содержания (сущности) и формы, характеризуются следующими признаками:

1. ограничение – это специальный прием юридической техники. В науке ведется дискуссия о том, к чему относится ограничение. Ученые, которые настаивают на разделении

⁵ См.: Макогон Б. Н. Процессуально-правовые ограничения как атрибут деятельности властных субъектов. М., 2013. С. 48–60; Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве (теоретико-информационный аспект): дис. ... докт. юрид. наук. Саратов, 1995. С. 60–90.

⁶ См.: Аристотель. Метафизика // Антология мировой философии в 4 томах. М., 1969. Т. 1. С. 415.

⁷ См.: Андреев Ю. Н. Ограничения в гражданском праве России. СПб., 2011. С. 2–15.

⁸ См.: Давыдова М. Л. Ограничительные нормативно-правовые предписания: проблема существования и классификационная характеристика // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). Н. Новгород, 2018. С. 145.

⁹ См.: Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М., 1989. С. 254, 255, 280.

¹⁰ См.: Семенюта С. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2000. С. 2–20.

юридической техники и юридической тактики, как составляющих юридической технологии, относят ограничения к средствам юридической техники или к приемам юридической тактики¹¹. Об отнесении ограничений к средствам юридической техники¹² свидетельствует и то, что, характеризуя исключения–ограничения, В. М. Баранов использует родовое понятие «средство»¹³. Другие авторы, в том числе М. Л. Давыдова, считают, что и приемы, и средства входят в юридическую технику. Данная дискуссия имеет важное теоретическое значение, те и другие ученые приводят убедительные аргументы. В связи с этим необходимо определить, является ли прием юридической техники составляющей правового метода или нет. За основу возьмем позицию В. Д. Сорокина, в соответствии с которой метод правового регулирования – это совокупность юридических приемов, средств и способов воздействия права на общественные отношения¹⁴. Метод, с точки зрения ученого, является сложным системным явлением, имеющим определенную структуру. Так, метод различает три способа правового регулирования: дозволение, предписание, запрет¹⁵. Р. З. Лившиц считал, что метод включает в себя средства и приемы¹⁶. Под средствами он понимал запрет («только так не поступайте»), предписание («поступайте только так»), дозволение («поступайте, как сочтете нужным»). Раскрывая данные понятия, автор подчеркивал, что запрет и дозволения являются приемами диспозитивного правового регулирования, а предписание – императивного. Автор смешивает понятия «прием» и «средство», называя в одном случае одни и те же феномены приемами, а в другом – средствами. Стоит подчеркнуть, что Р. З. Лившиц наряду с В. Д. Сорокиным выделяет 3 важные составляющие метода: дозволение, предписание, запрет. В. М. Баранов, рассматривая состав юридической техники, отождествляет понятия «средства» и «приемы», а наряду с ними выделяет категорию «правила»¹⁷. М. Л. Давыдова в составе юридической техники вовсе не выделяет понятие «прием», используя только термин «средства»¹⁸.

Опираясь на вышеопределенные подходы, необходимо подчеркнуть следующее:

а) Одной из важных задач метода отрасли права является структуризация, компоновка предмета. Как подчеркивает М. Л. Давыдова, юридическая техника выступает средством обеспечения работоспособности права¹⁹. Следовательно, признавая ограничение в праве

¹¹ См.: Карташов В. Н. Перспективные направления совершенствования законодательной техники, тактики и стратегии в юридических науках и практиках // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 9. Стратегия, тактика, техника законотворчества (взаимосвязь, инновационные достижения, ошибки)). Н. Новгород, 2015. С. 55–57.

¹² См.: Джиджавадзе Л. Г. Концептуальные подходы к определению сущности ограничений в трудовом праве // Трудовое и социальное право. 2022. № 1 (41). С. 55–60.

¹³ См.: Юридическая техника: учебник / под ред. В. М. Баранова. М., 2021. С. 382, 389.

¹⁴ См.: Сорокин В. Д. Метод правового регулирования: теоретические проблемы. М., 1976. С. 85.

¹⁵ См.: там же. С. 110.

¹⁶ См.: Лившиц Р. З. Теория права. М., 1994. С. 96.

¹⁷ См.: Юридическая техника / под ред. В. М. Баранова. С. 45, 46.

¹⁸ См.: Давыдова М. Л. Юридическая техника: проблемы теории и методологии. Волгоград, 2009. С. 37, 38.

¹⁹ См.: там же. С. 39.

приемом юридической техники, следует отметить, что оно является и элементом метода отрасли.

б) Метод – понятие комплексное, которое включает в себя в качестве инструмента правового регулирования способы, приемы, средства. В рамках данного исследования, не претендуя на единственно верную позицию, под средством правового регулирования будут пониматься дозволение, предписание и запрет. Способы правового регулирования, в свою очередь, делятся на императивный и диспозитивный. Необходимо подчеркнуть, что в отраслях права данные способы присутствуют в определенном сочетании. Так, например, трудовое право основывается на императивно-диспозитивном правовом регулировании. Приемы являются более обширной по составу категорией и выступают связующим звеном между средством и способами. Выполняя данные функции, приемы и сами оказывают непосредственное воздействие на общественные отношения. Если проанализировать труды ученых по данному вопросу, то к приемам можно отнести: ограничение, поощрение²⁰, принуждение²¹, дифференциация (в трудовом праве)²², исключение²³ и др.

2. Необходимо подчеркнуть, что, выступая специальным приемом юридической техники, ограничения носят универсальный характер и в механизме правового регулирования отношений выражаются через запрет, дозволение и предписание. Таким образом, существует следующая схема выражения ограничений в механизме регулирования отношений. Ограничения при взаимодействии с управомочивающей нормой выражаются путем сужения правомочий. Это происходит: во-первых, при установлении пределов ограничений (например, ограничение права работника на приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней при наличии обстоятельств, указанных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ)²⁴; во-вторых, дозволение для одной из сторон является ограничением для другой (например, право работников на забастовку является ограничением для работодателя и т.д.). Ограничение при взаимодействии с запрещающей нормой выражается путем возложения пассивной обязанности (не совершать определенные действия, бездействия). Примером может выступать запрет привлечения работников в возрасте до 18 лет к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). При взаимодействии с обязывающей нормой ограничение выражается путем возложения дополнительных обязанностей (например, возложение на работодателя

²⁰ См.: Ухова Л. Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2006. С. 9, 10.

²¹ См.: Акулинин О. Г. Принуждение в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2020. С. 10.

²² См.: Петрушкина А. В. Ограничения трудовых прав и дифференциация в трудовом праве // Теория и практика общественного развития. 2017. № 2. С. 80–83.

²³ См.: Юридическая техника / под ред. В. М. Баранова. С. 381, 382.

²⁴ См.: Джиджавадзе Л. Г. Юридическая техника ограничений в трудовом праве // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2021. № 15. С. 96–105.

дополнительной обязанности по предложению вакансий в другой местности при увольнении работника по сокращению численности и штата ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3. Ограничения в праве внешне выражены в законах или в иных источниках права. Круг источников, в которых закреплены ограничения, зависит от того, в чьем ведении находится тот или иной вопрос в соответствии со ст. 71–73 Конституции РФ. Так, например, ограничения в уголовном праве могут устанавливаться только на федеральном уровне. Некоторые ограничения могут быть установлены только нормативным правовым актом определенной юридической силы. Так, в соответствии с позицией А. М. Лушников и М. В. Лушниковой, согласно ч. 3 ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены исключительно на основании федерального закона, в том числе и трудовые права работников²⁵.

Когда установление ограничений является результатом правоприменительной практики, то формой закрепления ограничений выступает правоприменительный акт, не являющийся источником права. Например, это установление ограничений по судебному решению или на основании решения административного органа.

4. Ограничения определяют пределы поведения, которые можно классифицировать на несколько видов:

а) темпоральные – временные рамки осуществления права. Так, согласно ст. 392 ТК РФ право на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора ограничивается определенным сроком;

б) количественные – устанавливаются предельные показатели, связанные с размером материальных средств, числом совершения определенных действий и т.п. При этом могут устанавливаться как минимальные, так и максимальные количественные пределы. Так, согласно ст. 138 ТК РФ ограничиваются размеры удержаний из заработной платы путем установления максимальной границы. Еще примером минимального количественного предела является регламентированный в ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ);

в) содержательные пределы. Это наименование пределов является условным и собирательным понятием для всех иных ограничений, которые не подпадают под первые две категории. Примером содержательного предела является ограничение перечня оснований увольнения по инициативе работодателя. Еще одним примером является норма ч. 2 ст. 142 ТК РФ, в которой ограничивается право работника на приостановление работы при наличии определенных оснований.

²⁵ См.: Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 283.

В целях дальнейшего исследования необходимо определиться с соотношением понятий «ограничение» и «пределы осуществления прав». Под пределами осуществления прав понимаются границы (совокупность требований), в рамках которых лицо может осуществлять реализацию или защиту своих прав²⁶. Пределы бывают общие и частные. Первые содержатся в нормах–принципах в ст. 2 ТК РФ, а вторые выводятся из совокупности норм ТК РФ и связаны не только с содержанием права, но и со сроками их осуществления²⁷. Например, ч. 2 ст. 131 ТК РФ устанавливает количественные пределы заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме.

5. Установление ограничений влечет сужение правомочий или общего правила. Их закрепление, с одной стороны, влечет уменьшение объема прав одного субъекта, но с другой – приводит к расширению объема гарантий другого субъекта и наоборот. Так, например, ограничение оснований и размера удержаний из заработной платы не только является ограничением права работодателя, но и гарантией оплаты труда работника.

Итак, можно сформулировать следующее определение: ограничение в праве – это специальный прием юридической техники, внешне выраженный в законах или иных источниках права, а также в правоприменительных актах, определяющий пределы поведения субъектов права через сужение правомочий, наложение определенных запретов и возложение дополнительных обязанностей.

Стоит выделить такую уникальную особенность ограничений, что при взаимодействии с управомачивающей, обязывающей или запрещающей нормой имеет место механизм обеспечения гарантий через бинарную пару «ограничение–гарантия» (механизм «ограничение–гарантия»). Суть его заключается в том, что ограничения для одного субъекта являются гарантией для другого. Например, ограничение оснований заключения срочного трудового договора является гарантией того, что с работником будет заключаться бессрочный трудовой договор по общему правилу. Из этого следует, что ограничения по способу внешнего выражения бывают прямыми и обратными. Прямое закрепление предусматривает установление ограничений непосредственно в отношении субъекта, а обратное осуществляется путем регламентации гарантий правомочного субъекта. Более подробно о юридической технике закрепления ограничений будет сказано в 3 параграфе 1 главы данной диссертации.

Перейдем теперь к анализу понятия «ограничения в трудовом праве». Но перед этим для внесения терминологической ясности необходимо подчеркнуть, что можно выделить два разных по объему термина «трудоправовые ограничения» и «ограничения в трудовом праве». Первый термин является более узким по содержанию и охватывается вторым. «Трудоправовые

²⁶ См.: Гражданское право. В 3 т. Т. 1 / под ред. А. П. Сергеева. М., 2020. С. 499.

²⁷ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 1. С. 302–303.

ограничения» отражают «внутреннюю» составляющую и представляют собой ограничения, складывающиеся в рамках отрасли трудового права. «Ограничения в трудовом праве» помимо внутренней составляющей имеют еще внешнюю оболочку, представляющую собой ограничения, основанные на правовых нормах иной отраслевой принадлежности. Именно в данном значении будут использоваться эти термины в рамках данной диссертации.

Основываясь на общетеоретическом определении ограничений в праве, предлагаю сформулировать следующую дефиницию понятия «трудоправовое ограничение».

Трудоправовое ограничение – это прием юридической техники, внешне выраженный в международных правовых актах, в 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 возложения дополнительных обязанностей.

Основываясь на ранее означенном различии понятий «ограничение в трудовом праве» и «трудоправовое ограничение», стоит подчеркнуть, что дефиниция понятия «ограничение в трудовом праве» будет аналогичной, с тем лишь отличием, что перечень правовых актов, закрепляющих ограничение для субъектов трудового права, будет шире и включать акты иной отраслевой принадлежности (например, УК РФ²⁸; КоАП РФ²⁹; решение суда по административному делу, накладывающее дисквалификацию, относится к административному праву, но при этом затрагивает правомочие субъектов трудовых отношений на осуществление трудовой функции по ограничиваемой профессии).

Исходя из данного определения, можно вывести следующие специфические признаки ограничений в трудовом праве, обусловленные особенностями предмета и метода отрасли:

1. Особенность внешнего выражения трудоправовых ограничений, которая проявляется в следующем:

а) наличие трех уровней регулирования трудовых отношений: централизованного, коллективно-договорного и локального, а также индивидуально-договорного при соблюдении принципа «*in favorem*», в соответствии с которым положение работников не может ухудшаться по сравнению регламентированным на предыдущем (более высоком по иерархии) уровне правового регулирования. Данный признак выводится из п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ и ст. 5, 8, 9 ТК РФ;

²⁸ См.: Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 25, ст. 2954.

²⁹ См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1, ст. 1.

б) наличие особых источников закрепления трудовых ограничений, среди которых социально-партнерские акты (коллективный договор, коллективное соглашение), локальные нормативные акты, индивидуальный трудовой договор.

Для более подробного раскрытия данного признака необходимо разработать классификацию ограничений в трудовом праве в зависимости от способа внешнего выражения. Так, все ограничения в трудовом праве можно разделить на две большие группы: ограничения как следствие правотворческой практики, и ограничения как следствие правоприменения. Будет дана классификация именно ограничений в трудовом праве с целью полноценного охвата ограничений, накладываемых на субъекты трудового права как актами трудового права, так и актами, основывающимися на положениях иных отраслей.

Рассмотрим первую группу. В ее рамках можно выделить следующие виды ограничений: компетенция, дифференциация (ограничения с помощью норм–изъятий и норм–дополнений) и т.д. Здесь ограничимся исследованием вопроса, каким органом и актом могут вводиться ограничения на централизованном уровне правового регулирования. Бесспорным является возможность установления ограничений в трудовом праве федеральными конституционными законами и федеральными законами. Примером ограничения прав работодателя, закрепленного на централизованном уровне, может выступать положение ч. 2 ст. 131 ТК РФ, в которой устанавливается ограничение предельного размера заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме. Статутные трудовые права работников могут быть ограничены исключительно федеральным законом в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Возможность закрепления ограничений на подзаконном уровне правового регулирования требует более детального анализа. Во-первых, Федеральным законом от 14 июля 2022 г. № 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»³⁰ была введена ч. 2 ст. 252 ТК РФ, которая расширила полномочия правительства, в том числе и по установлению ограничений в праве, в качестве «специальной меры в сфере экономики». Применение данной нормы вызывает ряд проблем, обусловленных тем, что конкретные основания, при которых Правительство РФ может воспользоваться своими полномочиями, законодатель не устанавливает. Данный недостаток может привести к необоснованному ограничению трудовых прав работников.

Проанализировав нормативные правовые акты, можно подчеркнуть следующее:

1) из п. 1 ст. 26.1 Федерального закона от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне»³¹ следует, что специальные меры могут вводиться Правительством РФ в период проведения

³⁰ См.: Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2022. № 29 (ч. III), ст. 5240.

³¹ См.: Федеральный закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 23, ст. 2750.

Вооруженными Силами Российской Федерации контртеррористических и иных операций за рубежом;

2) к «специальным мерам», связанным с трудовыми ограничениями, пп. 4 п. 1 ст. 26.1 ФЗ «Об обороне» относит «установление особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, включая установление порядка и условий привлечения к работе за пределами продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков». Получается, что Правительство РФ может изменять режим рабочего времени вплоть до порядка привлечения к работе за пределами основного рабочего времени.

Необходимо подчеркнуть, что ст. 252 ТК РФ была дополнена также частью 3, введенной Федеральным законом от 13 декабря 2024 г. № 470-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»³². Данная норма предусматривает полномочия правительства по установлению ограничений в чрезвычайных условиях, ставящих под угрозу жизнь населения. Она является относительно молодой и требует дальнейшего анализа, сопровождающегося исследованием практики его применения.

Рассмотрим вторую группу. Ограничения в трудовом праве, как следствие правоприменительной практики, распадаются на 3 вида: 1) ограничения, содержащиеся в судебных решениях и в решениях административных органов; 2) ограничения на локальном и коллективно-договорном уровне, но с определенной оговоркой; 3) ограничения, закрепленные в индивидуальном трудовом договоре. Характерными признаками ограничений данной группы выступает то, что они: а) как правило, распространяются на индивидуально-определенный круг лиц (на конкретного работника или работодателя) (исключения касаются локальных нормативных актов и коллективно-договорных актов), б) закрепляются, как правило, в правоприменительных актах. Примером ограничения, содержащегося в судебном решении, выступает лишение лица права заниматься преподавательской деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда (п. 1 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, ст. 47 УК РФ³³).

Вопрос о природе индивидуального трудового договора до сих пор вызывает дискуссии. Ученые разделились на 2 группы: одни считают, что он является источником трудового права, например, Т. В. Кашанина³⁴, Е. Б. Хохлов³⁵, а другие, среди которых А. М. Лушников,

³² См.: Федеральный закон от 13 декабря 2024 г. № 470-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2024. № 51, ст. 7864.

³³ См.: Назаренко Г. В., Ситникова А. И. Правовые ограничения в уголовном праве в свете законодательной текстологии // Юридическая техника. 2018. № 12. С. 561–570.

³⁴ См.: Кашанина Т. В. Предпринимательство: правовые основы. М., 1994. С. 109; она же. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ). М., 1999. С. 12–14.

М. В. Лушникова, Э. Н. Бондаренко³⁶, настаивают на отнесении его к правоприменительным актам. Считаю, что права сторонники второй позиции, ввиду того, что Российская Федерация относится к романо-германской правовой семье и источником права могут являться нормативные правовые акты, признаками которых (общеобязательность для неопределенного круга лиц, распространенность на типичные ситуации и т.д.) индивидуальный трудовой договор не обладает. Особенности ограничений, закрепленных в трудовом договоре, являются: 1) установление ограничений исключительно в отношении работника или работодателя, 2) факультативность их установления (т.е. отсутствие обязанности закрепления ограничений).

Ограничения, закрепленные в индивидуальном трудовом договоре, могут представлять собой:

а) дополнительные обязанности работодателя. Например, в индивидуальном трудовом договоре в соответствии с ч. 3 ст. 74 ТК РФ может предусматриваться условие об обязанности работодателя при изменении условий трудового договора предлагать вакансии и в иной местности;

б) ограничения для работника, возможность закрепления которых предусматривается ТК РФ. Например, это дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Другим примером выступает ч. 1 ст. 108 ТК РФ (перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если длительность рабочего времени не превышает 4 часов);

в) пределы реализации дополнительных прав работника, предусмотренных на индивидуально-договорном уровне. Например, закрепление в порядке ст. 8, 9 ТК РФ в трудовом договоре сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных работников с одновременным установлением ограничительных требований в части реализации данного права (например, наличие определенного количества несовершеннолетних детей). При этом важно, чтобы вводимые положения не вели к дискриминации.

Возможность закрепления ограничений на локальном и коллективно-договорном уровне является одной из главных особенностей трудового ограничений. Особенностью ограничений данного вида являются следующие признаки:

а) социально-партнерский характер, который проявляется в особенностях их закрепления. В частности, в том, что в установлении ограничений принимают участие

³⁵ См.: Трудовое право России. В 2 т. Т. 1. Общая часть / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. М., 2023. С. 181, 186. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/512660> (дата обращения: 19.01.2024).

³⁶ См.: Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб., 2004. С. 47–51; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 1. С. 574.

представители работника и работодателя, органы социального партнерства (при ведении коллективных переговоров). Так, коллективные договоры и соглашения заключаются в ходе коллективных переговоров, процедура которых подробно закреплена в главе 6 ТК РФ, а при принятии локальных нормативных правовых актов работодателю необходимо соблюсти процедуру учета мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ). Важно подчеркнуть, что уже в самом механизме принятия локального нормативного акта «*de jure*» заложено ограничение нормотворческой работодательской власти. В действительности же процедура учета мнения не предусматривает обязательных для работодателя указаний по принятию определенного решения, а накладывает на него лишь обязанность проведения взаимных консультаций с профсоюзным органом в случае несогласия с его мотивированным мнением. Полномочия представительных органов работника носят лишь совещательный характер. Кроме этого, как подчеркивают А. М. Лушников и М. В. Лушникова, механизм учета мнения имеет ограниченный характер применения ввиду того, что в организации может отсутствовать первичный орган профсоюзной организации и тогда локальные нормативные акты принимаются единолично работодателем³⁷;

б) указанную группу ограничений можно лишь формально отнести к правоприменительным, ввиду того, что они имеют двойственную природу. Это является следующей особенностью ограничений, закрепленных в коллективных договорах, соглашениях. Содержание вышеуказанных актов можно разделить на нормативное и обязательственное. Начиная с советского периода, господствующую силу, как подчеркивал О. В. Смирнов, сохранила дуалистическая концепция коллективного договора, предусматривающая наличие нормативных и обязательственных условий³⁸. Хотя при этом продолжают существовать и иные подходы, например, связанные с публично-правовой природой коллективного договора (Е. А. Ершова³⁹ и др.). Вопрос о природе коллективного соглашения является дискуссионным. Можно согласиться с позицией М. В. Лушниковой и А. М. Лушников, которые подчеркивают, что отраслевые соглашения близки по содержанию к коллективным договорам, в то время как генеральные, межрегиональные, региональные носят рамочный характер, устанавливая общие принципы регулирования⁴⁰. Следовательно, ограничения в трудовом праве будут содержаться, как правило, в коллективных договорах, отраслевых соглашениях. Локальные нормативные акты по своей природе содержат нормы права, и к ним особенность, касающаяся смешанной природы, не относится.

³⁷ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 106.

³⁸ См.: Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М., 1996. С. 121.

³⁹ См.: Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2008. С. 32-33.

⁴⁰ См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда. Ярославль, 2008. С. 274.

На данном уровне правового регулирования в зависимости от характера ограничений и субъекта, в отношении которого они устанавливаются, можно выделить следующие виды ограничений:

а) дополнительные обязанности работодателя: обязанность по предложению вакансий в другой местности может быть предусмотрена коллективным договором или соглашением (ч. 3 ст. 74 ТК РФ), дополнительная обязанность по определению порядка индексации заработной платы – на уровне локального нормативного акта (ст. 134 ТК РФ) и др. В части индексации необходимо учитывать Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации»⁴¹, в соответствии с которым работодатель обязан обеспечивать индексацию заработной платы, порядок которой для работодателей внебюджетного сектора должен определяться в локальном нормативном акте. Проанализировав коллективные договоры организаций, можно привести следующие примеры ограничений, устанавливаемых в отношении работодателя: дополнительная обязанность работодателя по осуществлению выплат за наставничество⁴², дополнительная обязанность работодателя по выплате работникам, уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, единовременного пособия сверх установленного законом размера выходного пособия⁴³, дополнительная обязанность работодателя по снижению нормы выработки для беременных женщин⁴⁴, дополнительная обязанность работодателя по предоставлению преимущественного права оставления на работе молодых специалистов при сокращении численности или штата работников⁴⁵ и др. Примером локального нормативного акта, закрепляющего дополнительную обязанность работодателя, являются «Правила внутреннего трудового распорядка ПАО

⁴¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴² См., например: Коллективный договор акционерного общества «Российские железные дороги» на 2026-2028 годы (Утвержден Распоряжением ОАО «РЖД» от 24 декабря 2025 г. № 2781) // [Электронный ресурс]. URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=2387> (дата обращения: 25.01.2026).

⁴³ См., например: Коллективный договор ООО «Газпром Трансгаз Краснодар» на 2025 – 2027 годы (Утвержден конференцией работников ООО «Газпром Трансгаз Краснодар» 21 декабря 2012 г. (с изм. и доп.)) // [Электронный ресурс]. URL: <https://krasnodar-tr.gazprom.ru/d/textpage/b2/178/kollektivnyj-dogovor-2025-2027.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

⁴⁴ См., например: Коллективный договор между работниками и работодателем ООО «Газпром нефтехим Салават» на 2024 – 2026 годы от 11 декабря 2023 г. // [Электронный ресурс]. URL: <https://salavat-neftekhim.gazprom.ru/d/textpage/b1/177/kollektivnyj-dogovor-2024-2026gg.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

⁴⁵ См., например: Коллективный договор казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Левобережного района г. Воронежа» на 2023 – 2026 годы (Утвержден на конференции работников КУВО «УСЗН» Левобережного района г. Воронежа). Протокол № 1 от 18 января 2023 г.) // [Электронный ресурс]. URL: <https://uszn-levber.e-gov36.ru/content/imagdoc/files/Коллективный%20договор%202023-2026.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

«Газпром газораспределение Уфа»⁴⁶. Так, в пп. 7 п. 4.2 устанавливается дополнительная обязанность работодателя по постоянному совершенствованию системы стимулирования и оплаты труда;

б) трудовые ограничения в отношении работника, установление которых предусматривается нормами ТК РФ (например, Правила внутреннего трудового распорядка могут закрепить положение о том, что работнику не будет предоставляться перерыв для отдыха и питания (ч. 1 ст. 108 ТК РФ));

в) пределы реализации работником и работодателем своих прав (например, локальным нормативным актом в соответствии с ч. 4 ст. 22² ТК РФ должен предусматриваться срок предупреждения работника о переходе на электронный документооборот (предел реализации права работником). Для работников также могут устанавливаться сроки для реализации ими права на получение дополнительной льготы.

В договорном порядке ограничения имеют двоякую природу, т.е. при указании на коллективный договор они, как правило, являются обязательными (признак факультативности отсутствует), в то время как в индивидуальном договоре такого быть не может в силу его природы. Например, в ТК РФ законодатель указал на императивное закрепление ограничения права работодателя по привлечению работников к ненормированной работе перечнем должностей, регламентированным в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте (ст. 101 ТК РФ). Кроме этого, на коллективно-договорном уровне, в отличие от индивидуально-договорного, могут закрепляться не только обязательственные, но и нормативные ограничения.

2. Субъектный состав ограничений в трудовом праве также имеет свои особенности. Во-первых, они устанавливаются в отношении работника, работодателя и их представителей, контрольных и надзорных органов и иных субъектов трудового права. Во-вторых, субъектом-ограничителем выступает государство, воздействуя через нормы права, а также стороны социального партнерства путем договорного и локального регулирования. Примером ограничения в отношении работника может служить ч. 2 ст. 348.12 ТК РФ, в которой предусматриваются ограничения возможности расторжения трудового договора работником (спортсменом и тренером). В пример ограничений, устанавливаемых в отношении работодателя, можно привести абз. 3 ч. 1 ст. 130 ТК РФ, ч. 1, 2, 3 ст. 138 ТК РФ и ст. 137 ТК РФ. Данными нормами ограничивается предельный размер и перечень оснований удержания из заработной платы.

⁴⁶ См.: Правила внутреннего трудового распорядка ПАО «Газпром газораспределение Уфа» (Утверждены Приказом ПАО «Газпром газораспределение Уфа» от 31 марта 2021 г. № 129) // Электронный ресурс]. URL: <https://www.bashgaz.ru/upload/iblock/ac5/5ffih6f3g2minaxc6zbvru9kaw9uv81m/Pravila-vnutrennego-trudovogo-rasporiadka.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

Примером ограничений, устанавливаемых в отношении представителей сторон трудовых отношений, выступает ограничение в виде срока, в течение которого должно быть направлено мотивированное мнение работодателю (ч. 2 ст. 372 ТК РФ).

Примером ограничений, устанавливаемых в отношении контрольных и надзорных органов, является ограничение оснований, по которым может проводиться внеплановая проверка в отношении работодателя.

3. Важным признаком, необходимым для квалификации ограничений в качестве трудовправовых, является предметная направленность на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Данный признак органично вытекает из вышеперечисленных.

4. Еще одной особенностью трудовправовых ограничений, связанной с предыдущим признаком, является их преимущественно односторонний характер. Так, большинство ограничений связано с уменьшением прав работодателя. Данный признак вытекает из первой особенности, но требует отдельного выделения. Эта особенность влечет и другие характерные моменты, например, в административном законодательстве установлена ответственность за нарушение трудовправовых ограничений только в отношении работодателя (например, ст. 5.27, 5.28 КоАП РФ). Напротив, в гражданском праве ограничения направлены на обе стороны договора, в связи с тем, что отраслевым принципом является равенство прав участников гражданского оборота (п. 1 ст. 1 Гражданского кодекса Российской Федерации⁴⁷ (далее – ГК РФ)). В уголовном праве ограничения носят публичный характер и связаны с границами дозволенного поведения.

5. Следующим признаком ограничений в трудовом праве является особая цель их установления. Во многом цель зависит от того, публичная это или частная отрасль права. Трудовое право относится к частно-публичной отрасли права, поэтому установление ограничений преследует несколько целей:

а) охрана жизни и здоровья. На решение этой цели направлены ограничения, установленные в ст. 253, 265 ТК РФ и др.;

б) еще одной целью является установление процедуры. Так, ограничения, представляющие собой временные пределы совершения действий, направлены на достижение данной цели (например, ч. 4 ст. 193, ст. 392 ТК РФ);

в) кроме этого, ограничения способствуют обеспечению публичных интересов. Например, ограничения выплаты заработной платы в натуральной форме, заключающиеся в том, что нельзя выплачивать ее, в том числе в виде оружия, наркотических веществ и других

⁴⁷ См.: Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ. Часть 1 (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1994. № 32, ст. 3301.

предметов, оборот которых ограничен или запрещен (ч. 3 ст. 131 ТК РФ). Еще одним примером является ограничение права работника на забастовку в чрезвычайных ситуациях.

В других отраслях права также установление ограничений преследует свои цели. Так, в административном праве одной из целей выступает пополнение государственного бюджета путем взимания штрафов. Основной идеей ограничения в уголовном праве является наказание, которое преследует цели, установленные в ч. 2 ст. 43 УК РФ⁴⁸. В гражданском праве ограничения направлены преимущественно на защиту частных имущественных и личных неимущественных прав⁴⁹ (например, ст. 26, 29 ГК РФ).

Стоит также подчеркнуть, что отраслевую окраску приобретает и механизм «ограничение–гарантия». Он выступает важным инструментом достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1 ТК РФ), т. е. выполнения социального назначения всей отрасли трудового права⁵⁰ в целом (например, закрытый перечень оснований увольнения по инициативе работодателя является ограничением для работодателя и гарантией для работника).

В заключении можно сделать следующие выводы:

1. Ограничение в праве – это специальный прием юридической техники, внешне выраженный в законах или иных источниках права, а также в правоприменительных актах, определяющий пределы поведения субъектов права, через сужение правомочий, наложение определенных запретов и возложение дополнительных обязанностей.

2. Трудоправовые ограничения – это прием юридической техники, внешне выраженный в международных правовых актах, в законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, а также в правоприменительных актах, определяющих пределы поведения субъектов трудового права, через сужение правомочий, наложение определенных запретов и возложение дополнительных обязанностей.

3. 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, шире и будет включать акты иной отраслевой принадлежности (например, КоАП РФ, УК РФ, решения судов по гражданским, уголовным и административным делам и др.).

⁴⁸ См.: Назаренко Г. В., Ситникова А. И. Указ. соч. С. 561–570.

⁴⁹ См.: Бородавкина Н. М. Ограничения и запреты в гражданском праве // Вестник ОГУ. 2014. № 4 (165). С. 236–239.

⁵⁰ См.: Орловский Ю. П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 1. С. 52.

4. Ограничение в трудовом праве обладает всеми признаками ограничений в праве, но имеет свои специфические отраслевые особенности, которые сводятся к следующим признакам:

а) особенность внешнего выражения ограничений, заключающаяся в следующем: в наличии трех уровней установления трудовправовых 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*»; в наличии 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.

5. Механизм «ограничение–гарантия» приобретает особое отраслевое значение, т. к. является важным инструментом реализации социального назначения отрасли трудового права (оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства).

6. В зависимости от способов внешнего выражения ограничения в трудовом праве можно разделить на две большие группы: ограничения как следствие правотворческой практики, и ограничения как следствие правоприменения. К первой относятся ограничения, содержащиеся в законах, подзаконных и иных актах. Вторая группа включает в себя следующее: 1) ограничения, содержащиеся в судебном решении и в решениях административных органов; 2) ограничения на локальном и коллективно-договорном уровне, но с определенной оговоркой (ввиду их двойственной природы); 3) ограничения, закрепленные в индивидуальном трудовом договоре.

§ 2. Ограничения в трудовом праве и иные смежные правовые категории

В процессе дальнейшего анализа необходимо разграничить смежные понятия, провести их классификацию, исследовать их соотношение с понятиями «ограничение», «трудоправовое ограничение». Сначала рассмотрим, как соотносятся понятия «ограничение» и «запрет» в трудовом праве. В теории нет на этот счет единого мнения. Большинство ученых сходятся в том, что ограничение и запрет – это нетождественные понятия, отличается только аргументация данной позиции. Так, А. Г. Братко приводит следующие аргументы: 1) запреты указывают на юридическую невозможность совершения действия, а правовые ограничения – еще и на

фактическую; 2) ограничения в отличие от запретов в большинстве случаев связаны с принуждением; 3) ответственность за нарушение ограничения несет должностное лицо в связи с тем, что не обеспечило его соблюдение, а за несоблюдение запрета – сам правонарушитель⁵¹. Ф. Н. Фаткуллин также подчеркивает, что «запрет» и «ограничение» – это разные правовые конструкции, приводя при этом иную аргументацию. Он считает, что запрет и ограничение являются компонентами метода правового регулирования. Если первый элемент метода направлен на полное исключение общественного отношения, то второй – на установление определенных рамок его реализации⁵². А. В. Малько высказывает иную точку зрения, утверждая, что «запрет» входит в понятие «ограничение», которое для него выступает родовым⁵³. Такой же позиции придерживается М. М. Султыгов, подчеркивая при этом, что запрет – это наиболее последовательно-выраженное ограничение⁵⁴.

По моему мнению, достаточно убедительным выглядит аргумент Ф. Н. Фаткулина о том, что запрет в отличие от ограничения направлен на полное вытеснение, исключение общественных отношений. Критерии разграничения, выделенные А. Г. Братко, вызывают вопросы. Положение о том, что ограничение чаще связано с принуждением, является сомнительным ввиду того, что принуждение, как способ обеспечения реализации нормативных правовых предписаний, в равной степени сопровождает ограничения и запреты. С выводом М. М. Султыгова согласиться можно, но спорным является аргумент, который ученый приводит в обоснование своей позиции о том, что запрет является наиболее последовательным ограничением. Непонятно, что имел ввиду ученый под словами «наиболее последовательным». Скорее всего, речь идет о более императивном характере, с точки зрения объема ограничений. Несмотря на то, что аргументы разные, ученые сходятся во мнении, что ограничение – более широкое понятие, чем запрет.

Для ответа на вопрос соотношения данных понятий в отраслевом разрезе необходимо проанализировать нормативный правовой материал. Начнем с того, что позиция законодателя по данному вопросу противоречива. В одних случаях он разводит понятия «запрет» и «ограничение», что видно из одновременного использования данных терминов (ч. 3 ст. 131 ТК РФ, ч. 4 ст. 193 ТК РФ). В других случаях законодатель, озаглавливая статью «ограничение», фактически ведет речь о запрете (например, в ст. 253, 258 ТК РФ). Полагаем, что понятия «запрет» и «ограничение» не тождественны друг другу, но тесно связаны между собой. В некоторых случаях с помощью запрета может выражаться ограничение. Так, например, в ч. 2

⁵¹ См.: Братко А. Г. Запреты в советском праве: вопросы теории: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1979. С. 12-13; он же. Запреты в советском праве / под ред. Мутузова Н. И. Саратов, 1979. С. 17.

⁵² См.: Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права. Казань, 1987. С. 157.

⁵³ См.: Малько А. В. Указ. соч. С. 104.

⁵⁴ См.: Султыгов М. М. Запрет как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1996. С. 7, 18.

ст. 142 ТК РФ запрет приводит к изъятию из права и является ограничением права на самозащиту. Запрет является самой категоричной формой ограничения. Однако вопрос о соотношении понятий остается дискуссионным:

1) если рассматривать под запретом запрещающую норму, то она всегда влечет за собой ограничение прав одного из субъекта трудовых правоотношений путем исключения определенных правомочий из его объема прав;

2) если рассматривать запрет как средство правового регулирования, то он имеет самостоятельное значение и входит в классическую триаду: запрет, обязывание, дозволение.

Следующее смежное понятие, которое будет рассмотрено, – исключение. Ввиду того, что ограничение и исключение являются технико-юридическими средствами (приемами), то они связаны между собой. Под исключением понимается дополнение или изъятие из парного с исключением правила, предусматривающего альтернативный вариант поведения⁵⁵. По целевому назначению В. М. Баранов делит исключения на ограничения и дозволения. При этом подчеркивает, что ограничение–исключение возможно только в виде изъятия из дозволения. Таким образом, он выстраивает бинарную пару: дозволение – ограничение–исключение⁵⁶. Ограничения–исключения автор понимает в широком и в узком смысле. В узком смысле – это собственно исключения–ограничения, а в широком – к ним еще относятся исключения–запреты, исключения–обязанности. Получается, что в некоторых случаях исключение может быть выражено в форме ограничения. Считаю, что ограничение и исключение являются самостоятельными приемами юридической техники. Если следовать позиции В. М. Баранова, то под ограничения–исключения подпадают положения п. 2 ч. 1 ст. 89 ТК РФ и ч. 4 ст. 414 ТК РФ. Более того, можно углубить аргументацию, рассмотрев иные примеры из ТК РФ. Например, в п. 2 ч. 1 ст. 89 ТК РФ имеет место ограничение–исключение из права работника на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным. В ч. 4 ст. 414 ТК РФ ограничивается право работодателя на невыплату заработной платы работнику, участвующему в забастовке, (в данном случае можно считать, что имеет место такой вид исключений–ограничений, как исключения–обязывания). Проанализировав конструкцию данных норм, можно сделать вывод, что законодатель должен был сформулировать положения не как исключения, а как запрет, т.к. можно констатировать, что фактически речь идет об ограничении, выражающемся в форме запрета.

Еще одним понятием, которое следует проанализировать, является дифференциация. Дифференциация – понятие многогранное. С одной стороны, она является принципом трудового права, который предполагает установление различий, предпочтений, исключений и

⁵⁵ См.: Юридическая техника / под ред. В. М. Баранова. С. 382–383.

⁵⁶ См.: там же. С. 389.

ограничений в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников⁵⁷. С другой стороны, дифференциация является юридическим средством выражения и механизмом реализации нетипичности трудовых отношений⁵⁸. Также дифференциацию рассматривают как одну из характеристик метода трудового права⁵⁹. Основания осуществления дифференциации делятся на объективные и субъективные. Первые обусловлены характером труда, а вторые – особой заботой государства об отдельных категориях населения⁶⁰. В ТК РФ статья, посвященная дифференциации, отсутствует, но законодатель фактически ведет о ней речь в ч. 3 ст. 3 и в ст. 252 ТК РФ.

В зарубежном законодательстве вопросы дифференциации регулируются более подробно. Так, во Франции дифференциации посвящена гл. 3 разд. 3 кн. 1 ч. 1 Трудового кодекса Франции (Code du travail)⁶¹. Согласно ст. L1133-1 под ней понимаются различия в обращении, обусловленные профессиональными требованиями, при условии, что цель является законной, а требование соразмерным. Законной целью в соответствии со ст. L1133-2 являются: а) обеспечение безопасности и сохранение здоровья, б) содействие профессиональной интеграции, в) борьба с безработицей, г) географические условия и др. Получается, что во Франции дифференциацию в зависимости от оснований можно разделить на субъективную и объективную, как и в РФ. В Турции под дифференциацией понимаются отступления от обычных стандартов правового регулирования, обусловленные справедливыми и объективными причинами. При этом законодатель различает положительную и отрицательную дифференциацию⁶².

По проблеме соотношения понятий «дифференциация» и «ограничение» в науке есть несколько подходов. В соответствии с первым, «дифференциация» и «ограничение» – это самостоятельные понятия, которые имеют сегмент пересечения⁶³. Аргументами сторонников данной позиции является факт наличия общих (рассчитаны на неопределенный круг лиц и др.) и отличительных признаков (пределы, цели). По мнению А. М. Лушников и М. В. Лушниковой, сегмент пересечения понятий представляет собой отрицательную

⁵⁷ См.: Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права. Т. 1. С. 288, 289.

⁵⁸ См.: Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушников М. В. Социальные договоры в праве. М., 2017. С. 272.

⁵⁹ См.: Головина С. Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Сборник материалов Всероссийской научной конференции. Ч. 1. СПб., 2001. С. 72–87.

⁶⁰ См.: Трудовое право России / А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забражная и др.; под ред. А. М. Куренного. М., 2020. С. 68.

⁶¹ См.: Code du travail – Légifrance. 02/01/1973 // [Electronic resource]. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISCTA000006160706 (дата обращения: 22.03.2023).

⁶² См.: Ates S. D. Discrimination compensation in Turkish labour law // Social Sciences Studies Journal. 2018. Vol. 4. Is. 28. P. 6356–6367. URL: https://www.researchgate.net/publication/329967568_DISCRIMINATION_COMPENSATION_IN_TURKISH_LABOUR_LAW (дата обращения: 22.03.2023).

⁶³ См.: Петрушкина А. В. Ограничения трудовых прав и дифференциация в трудовом праве // Теория и практика общественного развития. 2017. № 2. С. 80–83.

дифференциацию, которая может быть предусмотрена только ТК РФ или в порядке, им предусмотренном. С точки зрения другой позиции, ограничение рассматривается исключительно в негативном значении, как антипод дифференциации, ничего не имеющий с ней общего. Данная позиция видится спорной ввиду того, что ученые слишком узко рассматривают понятие «ограничение», подразумевая под ним исключительно санкции и незаконное ущемления прав работников.

Для ответа на вопрос о соотношении понятий необходимо провести более глубокий анализ:

1. Как верно подчеркивают А. М. Лушников, М. В. Лушникова и Е. А. Исаева, ограничения в отношении работника являются отрицательной дифференциацией⁶⁴. Грань между «отрицательной дифференциацией в форме ограничения» и «отрицательной дискриминацией» очень тонкая. Примером ограничения прав работника выступает повышенная материальная ответственность руководителя организации (ст. 277 ТК РФ). В данном случае ограничение прав работника обусловлено характером выполняемой им трудовой функции. Несмотря на то, что критерием разграничения отрицательной дискриминации и дифференциации в форме ограничения прав работника является нормативное закрепление в ТК РФ, некоторые решения законодателя вызывают вопросы. Например, ограничение права спортсмена на расторжение трудового договора необходимостью выплаты штрафной компенсации (ст. 348.12 ТК РФ), по мнению ряда ученых, не обусловлено объективным критерием и выступает отрицательной дискриминацией. Однако данное положение выступает минимальной гарантией для работодателя. Характерным примером признания законодателем ошибочности своего подхода выступает исключение из ТК РФ возможности закрепления договорных оснований увольнения для дистанционного работника.

2. Если подходить к анализу этого вопроса с точки зрения механизма «ограничение–гарантия», то можно подчеркнуть, что при положительной дифференциации возникают ограничения для работодателя. Например, запрет заключения договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетним работником выступает гарантией для него и ограничением прав работодателя (ч. 1 ст. 244 ТК РФ). Тот же механизм действует при ограничении оснований увольнения беременной женщины по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

3. Если рассматривать ограничения с точки зрения формы, то с их помощью происходит конструирование положительной и отрицательной дифференциации. Например, ограничение в

⁶⁴ См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2008. № 7. С. 43–52; Lushnikov A. M., Isayeva E. A. Differentiation and positive discrimination in labour relationship: interrelation of the concepts // Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Serija Gumanitarnye nauki. 2010. № 2(12). P. 19.

форме императивной нормы имеет место при дифференциации труда лиц, работающих во вредных и опасных условиях труда (нормы о сокращенной рабочей неделе и сокращенном рабочем дне для данной категории работников (п. 4 ч. 1 ст. 92, ч. 2 ст. 94 ТК РФ)).

4. Дифференциация иногда связана с ограничениями в трудовом праве. В других же случаях она связана с предоставлением большего объема прав (например, положение ст. 260 ТК РФ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы).

5. Ограничения в трудовом праве не всегда являются дифференциацией. Это касается, в частности, ограничений, распространяющихся на всех работников (ограничение размера удержаний, ограничение возможности выплаты заработной платы в натуральной форме, сроки привлечения к дисциплинарной ответственности и др.).

Таким образом, из всего вышесказанного следует, что понятия «ограничение в трудовом праве» и «дифференциация» пересекаются. Областью пересечения выступает отрицательная дифференциация (ограничение для работника), также ограничения имеют место как обратная сторона положительной дифференциации (гарантия для работника – ограничение для работодателя). А несовпадающей областью является, например, дифференциация в виде привилегии (например, сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников по ст. 92 ТК РФ), которая сама по себе не является ограничением, и ограничение, не являющееся дифференциацией, (например, когда ограничение затрагивает всех работников (ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме ч. 2 ст. 131 ТК РФ) и т.п.).

Следующим смежным понятием является дискриминация. Понятие дискриминации выводится из ст. 3 ТК РФ. Если соотносить дискриминацию с ограничениями, то можно подчеркнуть, что она является незаконным ограничением трудовых прав. Поэтому на ней акцентировать внимание не будем, так как в рамках данного исследования нас интересуют правовые (имеющие законные основания) ограничения.

Еще необходимо рассмотреть, как соотносятся понятия «трудоправовое ограничение» и «трудоправовая ответственность» и «ограничение в трудовом праве» и «ответственность в трудовом праве». Можно выделить 2 направления связи данных понятий. Во-первых, привлечение к «ответственности в трудовом праве» (в том числе к трудоправовой ответственности) влечет возникновение ограничений в трудовом праве (в том числе трудоправовых ограничений) (1-й тип взаимодействия). Во-вторых, нарушение трудоправового ограничения является основанием юридической ответственности (2-й тип взаимодействия). Перед тем как раскрыть данную взаимосвязь, необходимо остановиться на дискуссионных аспектах юридической ответственности в трудовом праве. Ответственность в трудовом праве, по мнению А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой, делится на общеохранительную и

отраслевую⁶⁵. Первая не связана с предметом трудового права и закрепляется в иных отраслях права (административная, уголовная ответственность и т.д.). Вторая закрепляется в ТК РФ и является, в собственном смысле слова, трудовправовой ответственностью. Трудовправовая ответственность делится на дисциплинарную и материальную. В науке возникают терминологические дискуссии. Так, например, Л. А. Сыроватская считала, что трудовправовая ответственность и ответственность в трудовом праве являются тождественными понятиями⁶⁶. П. Р. Ставиский вовсе считал, что за нарушение норм трудового права наступает только дисциплинарная и материальная ответственность⁶⁷. В данном случае согласимся с позицией А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, потому что в порядке межотраслевого взаимодействия в форме паритетного правового регулирования юридическая ответственность иной отраслевой принадлежности обеспечивает реализацию норм трудового права⁶⁸.

Еще одним проблемным аспектом в науке является содержательное наполнение понятия «трудовправовая ответственность». Позиции в теории разделились на две группы. Первая группа ученых считает, что трудовправовая ответственность носит комплексный характер и не требует отделения материальной ответственности от дисциплинарной, поэтому необходимо говорить о единой ответственности (например, В. А. Ковалев⁶⁹). Вторая группа, к которой относится И. В. Рогов, считают, что материальная и дисциплинарная ответственность – это разные виды юридической ответственности в трудовом праве⁷⁰. Авторы, придерживающиеся комплексного подхода, приводят аргумент о наличии общих признаков у материальной и дисциплинарной ответственности (ответственность одной стороны трудовых отношений перед другой, опосредованный от государства характер, отсутствие четкой регламентации составов и т.д.). Противники комплексного подхода акцентируют внимание на отличиях дисциплинарной и материальной ответственности, а именно: первая носит односторонний характер, а вторая – двусторонний; дисциплинарная ответственность направлена на личность, а материальная воздействует на имущественную сферу; материальная ответственность может иметь место и после прекращения трудовых отношений. Следует констатировать, что наиболее верной является точка зрения А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой. Ученые подчеркивают, что констатация единства трудовправовой ответственности не может служить основанием для

⁶⁵ См.: Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права. Т. 2. М., 2009. С. 727.

⁶⁶ См.: Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 1995. С. 185–212.

⁶⁷ См.: Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев, Одесса, 1982. С. 43–45.

⁶⁸ См.: Лушников М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2017. №. 3 (41). С. 52.

⁶⁹ См.: Ковалев В. А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 7–26.

⁷⁰ См.: Рогов И. В. Материальная ответственность работника: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2018. С. 14, 15.

слияния дисциплинарной и материальной ответственности, акцентируя при этом внимание на наличие как общих, так и особенных черт⁷¹.

Рассмотрим подробнее все направления связи и начнем с дисциплинарной ответственности. Одним из ограничений будет являться возникновение правового состояния, при котором работник в случае повторного совершения проступка может быть уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В данном случае для работника ограничение проявляется в наличии угрозы быть привлеченным к дисциплинарной ответственности в виде увольнения (по сути, имеет место запрет на совершение повторного дисциплинарного проступка).

Привлечение к дисциплинарной ответственности может являться косвенным поводом депремирования. На этом аспекте проблемы необходимо остановиться подробнее. Руководители на локальном уровне устанавливают правило, в соответствии с которым премия выплачивается с учетом дисциплины труда. При этом депремирование не является мерой дисциплинарного взыскания. В соответствии с Письмом Минтруда РФ от 14 марта 2018 г. № 14-1/ООГ-1874 «О премировании работников»⁷² привлечение к дисциплинарной ответственности может являться основанием лишения премии, при условии, что данное основание депремирования закреплено в локальном нормативном правовом акте. Такая же позиция отражена в письме Государственной инспекции труда г. Москвы от 26 февраля 2020 г. № 77/7-5692-20-ОБ «О неначислении (снижении) премии в зависимости от вида применяемого к работнику дисциплинарного взыскания»⁷³. Однако относительно недавно предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ стало дело о соответствии ч. 2 ст. 135 ТК РФ Конституции РФ. Так, в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской»⁷⁴ Конституционный Суд РФ указал, что, с одной стороны, дисциплина труда может учитываться при выплате стимулирующих выплат, исходя из природы данных выплат и выполняемой ими функции (побудить работника к повышению эффективности труда). Но, с другой стороны, для обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений, Конституционный Суд РФ предложил выделить следующие ограничения нормотворческой работодательской власти по

⁷¹ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 2. С. 732.

⁷² См.: Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 марта 2018 г. № 14-1/ООГ-1874 «О премировании работников» // [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/550560357?section=text> (дата обращения: 09.10.2022).

⁷³ См.: Письмо Государственной инспекции труда г. Москвы от 26 февраля 2020 г. № 77/7-5692-20-ОБ «О неначислении (снижении) премии в зависимости от вида применяемого к работнику дисциплинарного взыскания» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷⁴ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской» // Российская газета. 2023. 27 июня. № 138.

вопросу закрепления оснований депремирования на локальном и коллективно-договорном уровне правового регулирования:

1) лишение премиальных выплат не должно вести к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%. Данное ограничение Конституционный Суд РФ вывел из ч. 1 ст. 138 ТК РФ, распространив ее действие на случаи с вычетом стимулирующих выплат из заработной платы. Указанное положение выделено в порядке аналогии закона, потому что формально, в соответствии с ТК РФ, законодатель не относит вычеты, связанные с депремированием, к удержаниям из заработной платы. Необходимость установления данного ограничения следует из ст. 8 Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы»⁷⁵, закрепляющей требование об установлении национальным законодателем пределов удержаний из заработной платы, составной частью которой в том числе выступают и стимулирующие выплаты;

2) временной предел, предлагаемый Конституционным Судом РФ, заключается в том, что лишение премии допустимо не на весь срок действия дисциплинарного взыскания, а лишь на период, в который было применено дисциплинарное взыскание;

3) при установлении правил депремирования должны соблюдаться общеправовые и отраслевые принципы, среди которых:

- принципы равенства и справедливости, которые в трудовом праве должны находить свое отражение через соблюдение требований равной оплаты за труд равной ценности и обеспечение справедливой заработной платы;
- принцип соразмерности, который применительно к депремированию должен проявляться в том, что необходимо обеспечить баланс между тяжестью и последствиями (экономическими, организационными и пр.) дисциплинарного проступка для работодателя, с одной стороны, и самим размером выплат – с другой;
- принципы юридической ответственности и дисциплинарной, в частности. Стоит отметить, что учет принципов юридической ответственности не приравнивает депремирование к дисциплинарному взысканию.

Соглашаюсь с выделенными Конституционным Судом Российской Федерации критериями, они являются достаточными для обеспечения согласования интересов работника и работодателя. Эти ограничения отразились в новой редакции ч. 3 ст. 135 ТК РФ.

Наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения ограничивает право работника на получение выходного пособия. Согласно ст. 181.1 ТК РФ данный запрет не может

⁷⁵ См.: Конвенция № 95 Международной организации труда от 1 июля 1949 г. «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 1 июля 1949 г.) (с изм. от 23.06.1992) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 946–953.

быть преодолен даже на коллективно-договорном и локальном уровне правового регулирования. Это тот редкий случай, когда не допускается улучшение положения работника, и в данной ситуации имеет место ограничение права работника в форме императивной нормы.

Еще одним ограничением, возникающим в результате привлечения работника к дисциплинарной ответственности, можно назвать необходимость выплаты работником-спортсменом денежной компенсации работодателю в случае расторжения контракта в связи с увольнением по дисциплинарным основаниям (ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ).

Привлекаться к материальной ответственности может работник и работодатель. Соответственно рассмотрим, какие ограничения возникают при привлечении каждой из сторон трудовых отношений к материальной ответственности. Последствием привлечения работника к материальной ответственности выступают следующие ограничения:

1) ограничение экономического характера, связанное с необходимостью несения материальных затрат;

2) большинство ограничений связано с процедурой привлечения работника к материальной ответственности, и они адресованы работодателю. Например, к ним относится ограничение оснований и размера удержаний (ст. 137, 138 ТК РФ), ограничение права работодателя на привлечение несовершеннолетнего к полной материальной ответственности (ч. 3 ст. 242 ТК РФ), ограничение сроков обращения в суд по спорам о возмещении работником ущерба (ч. 4 ст. 392 ТК РФ) и др.

При привлечении работодателя к материальной ответственности имеют место следующие ограничения: ограничение сроков обращения в суд (ч. 2, 3 ст. 392 ТК РФ); ограничение размера ответственности работодателя (ч. 1 ст. 236 ТК РФ); ограничения экономического характера для работодателя, заключающиеся в необходимости несения расходов по возмещению ущерба и др.

Законодательно регламентированные виды трудовправовой ответственности исчерпывают на этом себя. В науке еще выделяют такой вид, как организационная ответственность. Под ней А. М. Лушников и М. В. Лушникова понимают лишения или ограничения в порядке реализации прав работником или работодателем⁷⁶. К таким мерам для работника относится отстранение от работы, депремирование, а для работодателя – восстановление работника на работе и др.

Необходимо обратить внимание на то, что трудовправовые ограничения выступают не только как следствие трудовправовой ответственности, но и их нарушение (при наличии полного состава проступка) может являться основанием трудовправовой ответственности. Так,

⁷⁶ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 2. С. 731.

нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка является основанием для всех видов трудовправовой ответственности.

Как подчеркивалось выше, помимо трудовправовой ответственности в собственном смысле слова, есть еще ответственность в трудовом праве, включающая в себя помимо дисциплинарной и материальной ответственности обеспечение соблюдения норм трудового права с помощью установления санкций за их нарушение в иных отраслях права. С данной точки зрения, трудовправовые ограничения будут отражать 2-й тип взаимодействия, выступая при их нарушении основанием для юридической ответственности иной отраслевой принадлежности, например, по ст. 5.27 КоАП РФ. Однако косвенно, через применение мер юридической ответственности, могут возникать трудовправовые ограничения, например, дисквалификация ограничивает право работника на выполнение трудовой функции. В частности, это запрет заниматься преподавательской деятельностью (п. 1 ч. 2 ст. 331 ТК РФ).

Стоит также упомянуть, что привлечение к ответственности по нормам иных отраслей права, не связанное с нарушением норм трудового права, может налагать трудовправовые ограничения. Например, такое административное наказание, как дисквалификация, лишение специального права, ограничивает право работника на выполнение определенной трудовой функции. Впоследствии это может стать основанием для отстранения работника (п. 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ) или прекращения трудового договора (п. 8, п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Итак, трудовправовое ограничение может являться как основанием (при наличии полного состава проступка), так и последствием привлечения к юридической ответственности. Если говорить о соотношении данных понятий, то можно констатировать, что понятие «трудовправовое ограничение» более широкое, чем «трудовправовая ответственность»: 1) не всякое трудовправовое ограничение является мерой трудовправовой ответственности или иным ее последствием (например, ограничение размера заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, не является трудовправовой ответственностью); 2) в то же время трудовправовая ответственность, исходя из вышеописанного, всегда связана с трудовправовым ограничением.

Аналогичным образом соотносятся ограничения в трудовом праве и ответственность в трудовом праве.

Также необходимо рассмотреть соотношение понятий «ограничение в трудовом праве» и «принуждение в трудовом праве». Так, О. Г. Акулинин⁷⁷ разграничивает понятия «принуждение в трудовом праве» и «трудовправовое принуждение». Под трудовправовым принуждением он понимает воздействия управомочными субъектами на сознание и поведение людей путем применения к другим субъектам трудового права мер, предусмотренных

⁷⁷ См.: Акулинин О. Г. Принуждение в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. С. 10–11.

трудовым законодательством и иными источниками трудового права, влекущие, по общему правилу, неблагоприятные последствия личного, организационного и имущественного характера.

Принуждение же в трудовом праве, по мнению О. Г. Акулинина, понятие более широкое и включает в себя принуждение, регламентированное нормами иной отраслевой принадлежности. Проанализируем соотношение понятий «трудоправовое ограничение» с «трудоправовым принуждением» и «принуждение в трудовом праве» с «ограничением в трудовом праве». Рассмотрим связь на примере первой пары, так как вторая будет иметь аналогичное соотношение.

Первое, что необходимо отметить, О. Г. Акулинин относит трудоправовую ответственность к особому виду трудоправового принуждения. Так как выше уже было подробно рассмотрено данное понятие, здесь останавливаться на нем не будем.

По поводу взаимосвязи между трудоправовыми ограничениями и трудоправовым принуждением можно сделать выводы:

1) нарушение трудоправовых ограничений является основанием для применения мер трудоправового принуждения. Например, нарушение условий труда, создающих угрозу жизни, может являться основанием такой формы самозащиты работника, как отказ от выполнения работы (ч. 1 ст. 379 ТК РФ);

2) меры трудоправового принуждения являются трудоправовым ограничением (например, отстранение от работы ст. 76 ТК РФ);

3) применение трудоправового принуждения влечет трудоправовые ограничения (например, последствия привлечения к дисциплинарной ответственности);

4) трудоправовое принуждение, по общему правилу, связано с наступлением трудоправовых ограничений. Трудоправовые ограничения могут не являться трудоправовым принуждением (например, ограничение в виде минимального размера оплаты труда). Поэтому понятие «трудоправовое ограничение» шире, чем «трудоправовое принуждение»;

5). трудоправовое принуждение может и не являться «трудоправовым ограничением». Например, инспекция труда выносит акт о необходимости исполнения возложенной на работодателя обязанности, которая не является дополнительной для работодателя.

Таким образом, понятия «трудоправовое ограничение» и «трудоправовое принуждение» пересекаются, но не совпадают. Аналогичным образом соотносятся «принуждение в трудовом праве» и «ограничение в трудовом праве».

Итак, проанализировав трудоправовые ограничения и иные смежные категории, можно сделать следующие выводы:

1. Сопоставив термины «запрет» и «ограничение», можно констатировать, что запрет является императивной формой ограничения, а ограничение – более широкое понятие, чем запрет. Именно в таком смысле в данной диссертации будет рассматриваться их соотношение.

2. Считаю, что «ограничение» и «исключение» являются самостоятельными приемами юридической техники и, по общему правилу, не пересекаются.

3. Можно сделать вывод, что дискриминация является незаконным видом ограничений. Трудовое ограничение должно иметь законное основание, поэтому эти категории не пересекаются.

4. Понятия «дифференциация» и «ограничение в трудовом праве» пересекаются. Областью пересечения выступает отрицательная дифференциация. Также трудовые ограничения выступают как обратная сторона положительной дифференциации.

5. Сравнив категории «ограничение в трудовом праве» и «ответственность в трудовом праве», пришел к выводу, что понятие «ограничение в трудовом праве» более широкое, чем ответственность в трудовом праве. Их взаимосвязь проявляется в двух аспектах: нарушение ограничения в трудовом праве является основанием для ответственности в трудовом праве; привлечение к ответственности в трудовом праве влечет возникновение ограничений в трудовом праве причем как материально-правовых (например, ограничение права работника на получение выходного пособия), так и процедурных ограничений (например, ограничение срока обращения за защитой трудовых прав). Ограничения носят как правовой, так и экономический характер (необходимость несения затрат).

6. Исследовав понятия «ограничение в трудовом праве» и «принуждение в трудовом праве», можно сделать вывод, что эти понятия пересекаются.

§ 3. Межотраслевые связи ограничений в трудовом праве

Оптимизация межотраслевых связей в трудовом праве, как и в любой отрасли права, является одной из важных задач современного права. Эти связи в трудовом праве имеют свои особенности. Основанием их оптимизации выступает единство частных и публичных начал, как одна из особенностей метода трудового права. О частно-публичном характере трудового права говорил еще Л. С. Таль, который делил предмет трудового права на публичное трудовое право и частное трудовое право⁷⁸. Первое регулирует отношения, связанные с охраной труда и государственного надзора в сфере труда. Частное трудовое право включает институт

⁷⁸ См.: Таль Л. С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 1–2.

работодательской власти, трудового договора и др. Кроме этого, о частно-публичном характере метода трудового права высказывался еще Н. Г. Александров⁷⁹. Вышеуказанная особенность обуславливает взаимодействие трудового права как с публичными, так и с частными отраслями права.

Под межотраслевым правовым регулированием М. В. Лушникова понимает «совокупность правовых норм различной отраслевой принадлежности, объединенных единой целью и общим (смежным) предметом правового регулирования»⁸⁰. Она предлагает выделять следующие цели межотраслевого правового регулирования:

- 1) обеспечение межотраслевого взаимодействия в форме субсидиарного применения норм иной отраслевой принадлежности в правовом регулировании трудовых отношений;
- 2) обеспечение совместного паритетного регулирования трудовых отношений нормами различной отраслевой принадлежности;
- 3) преодоление межотраслевых коллизий в правовом регулировании трудовых отношений.

Из этих целей вытекают и формы межотраслевого правового регулирования: межотраслевое субсидиарное правовое регулирование, межотраслевое совместное паритетное регулирование и межотраслевое коллизионное регулирование. По данной схеме будет строиться приведенный ниже анализ.

Субсидиарное правовое регулирование предполагает следующую ситуацию, когда основное правовое регулирование осуществляется нормами одной отрасли права, а нормы другой отрасли права могут применяться в определенных пределах для регулирования отношений, входящих в предмет первой отрасли права. В трудовом праве универсальными пределами выступают принципы трудового права, закрепленные в ст. 2 ТК РФ. На возможность субсидиарного применения норм трудового права указывают и сами статьи ТК РФ. Так, например, в ч. 7 ст. 11 ТК РФ на отношения с регулированием труда государственных и муниципальных служащих распространяется действие Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁸¹ (далее – 79-ФЗ).

Первым способом межотраслевого регулирования в рамках формы субсидиарного регулирования выступает межотраслевая отсылка к терминам и понятиям. Она бывает однозначная (значение терминов не изменяется) и многозначная (изменение значения терминов в целях регулирования трудовых отношений). Рассмотрим сначала однозначную отсылку к терминам и понятиям. Межотраслевое взаимодействие между нормами гражданского права и

⁷⁹ См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 88-89.

⁸⁰ См.: Лушникова М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика. С. 51.

⁸¹ См.: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

трудового права выявляется, например, при анализе ч. 8 ст. 20 ТК РФ, в которой устанавливается ограничение права работодателя на самостоятельное заключение трудового договора, если он (работодатель) является ограниченно дееспособным. В данном случае для уяснения значения термина необходимо обратиться к ч. 1, 2 ст. 30 ГК РФ, в которых дается трактовка данного понятия. Еще примером данного способа выступает норма ч. 3 ст. 131 ТК РФ, в которой ограничивается возможность выплаты заработной платы в форме оружия и иных вещей. Для расшифровки таких терминов, как наркотические средства, оружие, необходимо обратиться к ст. 1 Федерального закона от 13 декабря 1996 г. № 150-ФЗ «Об оружии»⁸² и к ст. 1 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»⁸³. В ч. 4 ст. 261 ТК РФ регламентировано ограничение права работодателя на увольнение отдельной категории лиц, к которой относятся одинокая мать, родитель, являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида и т.д. Понятие «ребенок-инвалид» содержится в нормах права социального обеспечения, а именно в ст. 1 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»⁸⁴. Вопросы родительства регулируются нормами семейного права в гл. 12 Семейного кодекса Российской Федерации⁸⁵ (далее – СК РФ). Понятие «ребенок» содержится в ч. 1 ст. 54 СК РФ. Кроме этого, при дифференциации труда лиц с семейными обязанностями, необходимо обращаться к нормам семейного права⁸⁶. Связь между нормами уголовного и трудового права проявляется в ч. 3 ст. 138 ТК РФ, закрепляющей ограничение предельного размера удержаний при необходимости возмещения ущерба, причиненного преступлением. Понятие же «преступление» раскрывается в ч. 1 ст. 14 УК РФ.

Примером многозначной отсылки к терминам и понятиям является понятие структурного подразделения, которое имеет цивилистическую природу, однако в целях трудового права оно модифицировано. Указанный вывод можно сделать, проанализировав абз. 3 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – ППВС № 2)⁸⁷, где под структурным подразделением понимаются отделы,

⁸² См.: Федеральный закон от 13 декабря 1996 г. № 150-ФЗ «Об оружии» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 51, ст. 5681.

⁸³ См.: Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1998. № 2, ст. 219.

⁸⁴ См.: Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1995. № 48, ст. 4563.

⁸⁵ См.: Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 1, ст. 16.

⁸⁶ См.: Дзгоева Ф. О. Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. С. 17.

⁸⁷ См.: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Российская газета. 2004. № 72.

цеха, участки и т.д. Применительно к ограничениям данный термин встречается в рамках ограничения права работодателя на перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ). Кроме этого, при ликвидации организации к юридическим лицам фактически приравниваются филиалы и представительства в другой местности, что является одной из особенностей понимания данного термина в трудовом праве. Этот вывод следует из ч. 2 ст. 81 ТК РФ и п. 2 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.)⁸⁸. В современных условиях для определения законности установления чрезвычайных ограничений необходимо обратиться к нормам административного права для уяснения значения понятия «специальная мера в сфере экономики» в рамках ч. 2 ст. 252 ТК РФ.

Следует отметить здесь важный момент, что сама по себе отсылка к терминам и понятиям не является ограничением в трудовом праве. Но данный способ межотраслевого регулирования обеспечивает корректное применение ограничений в трудовом праве, разъясняя смысл таких важных аспектов, как круг субъектов, в отношении которых устанавливается ограничение или гарантия, являющаяся для другой стороны ограничением; содержание отдельных элементов ограничения в трудовом праве; основание введения ограничений в трудовом праве и др.

Итак, данный способ межотраслевого правового регулирования отражает связь трудового права с гражданским, уголовным, административным и семейным правом, а также с правом социального обеспечения.

Межотраслевая рецепция юридических конструкций, как способ межотраслевого правового регулирования, делится на полную и частичную (юридические конструкции адаптируются). Примером полной рецепции является институт компенсации морального вреда. Данный институт был реципирован из гражданского права. В институте морального вреда также есть ограничения (например, устанавливается предел срока обращения за компенсацией морального вреда). Попытаемся рассмотреть данный аспект более подробно. Вопросам компенсации морального вреда посвящено Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» (далее – ППВС № 33)⁸⁹. Так, в соответствии с п. 30 ППВС № 33 размер компенсации должен соответствовать принципам разумности и справедливости. Данное положение выступает

⁸⁸ См.: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2021. № 4.

⁸⁹ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2023. № 2.

важным ограничением в интересах работника и предполагает: во-первых, сумма должна быть соразмерной последствиям и компенсировать нравственные и физические страдания путем их устранения или сглаживания; во-вторых, при определении размера компенсации должны учитываться «обычный уровня жизни» и «общий уровень доходов граждан». В п. 28 ППВС № 33 среди индивидуальных особенностей, которые учитываются при определении размера компенсации морального вреда, указываются следующие критерии: возраст, состояние здоровья, наличие отношений между причинителем вреда и потерпевшим, профессия и род деятельности потерпевшего.

Примером частичной рецепции является институт самозащиты. Так, в ч. 2 ст. 142 ТК РФ устанавливается ограничение права работника на приостановление работы. В ч. 1 ст. 379 ТК РФ также предусматривается ограничение права работников на самозащиту в случаях, предусмотренных законом. Институт самозащиты имеет цивилистическую природу (ст. 14 ГК РФ), но он адаптирован к трудовому праву. В трудовом праве право на самозащиту обладает следующими особенностями: ограниченный перечень оснований, право принадлежит только одной стороне трудового договора, а именно работнику. Ограничение для работодателя заключается в том, что работник приостанавливает работу, и работодатель не может использовать его труд.

Еще одним институтом, который модифицирован применительно к регулированию трудовых отношений, является институт неосновательного обогащения (гл. 60 ГК РФ, п. 3 ч. 1 ст. 1109 ГК РФ). В трудовом праве данный институт закреплён в адаптированном виде в ч. 4 ст. 137 ТК РФ в качестве возврата излишне уплаченной заработной платы. В отличие от ГК РФ в ТК РФ конкретизированы основания, при наличии которых взыскание излишне уплаченной заработной платы допустимо. Данный перечень оснований носит закрытый характер. Возврат излишне уплаченных сумм рассматривается в рамках ограничения оснований удержания из заработной платы.

Еще одной юридической конструкцией, реципированной из гражданского права, является институт представительства (гл. 10 ГК РФ, гл. 4 ТК РФ). Наиболее подробно вопросы представительства в трудовом праве отражены в диссертации Л. В. Зайцевой «Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование»⁹⁰. Она подчеркивает, что, несмотря на заимствованность конструкции из гражданского права, представительство в трудовом праве обладает самостоятельностью, что обуславливается наличием следующих особенностей: 1) детерминация правовой природой трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; 2) особая цель (содействие в

⁹⁰ См.: Зайцева Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование. Тюмень, 2016.

осуществлении прав, исполнении обязанностей, защите прав и законных интересов); 3) наличие отношений «власти–подчинения» при представительстве работодателя в индивидуальных трудовых договорах, 4) представитель в коллективных трудовых отношениях представляет и защищает некий обобщенный коллективный интерес. В трудовом праве представителями являются особые органы социального партнерства, а именно профсоюзы и их объединения, объединения работодателей. Особенностью обладают и полномочия представителей. Так, например, профсоюзы участвуют в процедуре принятия локальных нормативных правовых актов работодателем (ч. 1 ст. 372 ТК РФ). Особенностью обладает и предмет представительства, который составляют интересы работника и работодателя.

Ограничения, связанные с представительством можно разделить на 2 большие группы: 1) представительство как ограничение прав работодателя; 2) нормы, ограничивающие представительство в трудовых отношениях.

В рамках первой группы можно выделить следующее: а) право работодателя на локальное нормотворчество ограничивается необходимостью учета мнения профсоюза; б) по ряду оснований работодатель может расторгнуть трудовой договор с работниками, являющимися членами профсоюза, только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; в) в индивидуальных трудовых отношениях в ч. 9, 10 ст. 20 ТК РФ, закрепляющих в зависимости от степени утраты лицом дееспособности право законных представителей заключать, либо давать согласие на заключение трудового договора, ограничивается правоспособность будущего работодателя.

В рамках второй группы можно говорить о том, что в трудовом праве в отличие от гражданского права устанавливаются дополнительные ограничения применения института представительства с учетом специфики трудовых отношений: особая цель (с целью личного обслуживания физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства (ст. 20 ТК РФ)); ограничения, связанные с характером выполняемой работы (легкий труд, не причиняющий вреда здоровью, не мешающий лицу получать образование (ст. 63 ТК РФ)).

Следующим способом межотраслевого регулирования является межотраслевая аналогия в трудовом праве. Аналогия является одним из средств преодоления пробелов в праве. Вопрос о возможности аналогии в трудовом праве остается нерешенным. Все позиции в науке можно разделить условно на 2 группы: 1) применение аналогии в трудовом праве недопустимо или не требуется в силу особой природы трудовых отношений и наличия собственного инструментария; 2) аналогия является допустимой в трудовом праве, но необходимо соблюдать

ее пределы и обеспечить надлежащую защиту прав работника⁹¹. К сторонникам первой позиции можно отнести Л. С. Таля⁹² и Л. Я. Гинцбурга⁹³, подчеркнувших особую природу договоров о труде и наличие специального научно-технического инструментария, исключающего необходимость применения аналогии. Но с учетом усложнения трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, развития нетипичной занятости и в связи с развитием современных тенденций, более соответствующей текущим реалиям следует признать вторую позицию, сторонниками которой являются А. М. Лушников, М. В. Лушникова⁹⁴ и др. При этом необходимо, по мнению ученых, соблюдать пределы аналогии. Практикующие судьи предлагают выделить следующие пределы: 1) принципы трудового права; 2) неурегулированность отношений нормами трудового права; 3) наличие нормы, регулирующей сходные отношения в иной отрасли права⁹⁵. Думается, что пункты 2 и 3 являются не столько пределами, сколько условиями или алгоритмом применения аналогии. Еще хотелось бы добавить такой предел, как «аналогия не должна противоречить существу (природе) общественного отношения», а также принципам и императивным нормам трудового права.

Применительно к ограничениям можно выделить следующие моменты межотраслевой аналогии:

1. Аналогия в рамках института компенсации морального вреда. О возможности и необходимости применения аналогии закона в данном вопросе свидетельствует как теория, так и судебная практика. Возможность применения аналогии обуславливается, по мнению ученых, отсутствием в ТК РФ норм, раскрывающих содержание данного института (применение межотраслевой аналогии закона в трудовых спорах). Например, в решении Вельского районного суда (Архангельской области) от 2 сентября 2020 г. № 2-246/2020 2-246/2020~М-162/2020 М-162/2020 по делу № 2-246/2020⁹⁶ суд применил по аналогии нормы ст. 151 ТК РФ. Касательно данного института связь с ограничениями проявляется, когда компенсация морального вреда выступает последствием нарушения работодателем установленных законом

⁹¹ См.: Процевский В. А., Коваль В. Н. Применение гражданско-правового института аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2021. Т. 7 (73). № 4. С. 342.

⁹² См.: Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1918. С. 153.

⁹³ См.: Гинцбург Л. Я. Соотношение советского трудового и гражданского права // Советское государство и право. М., 1978. № 1. С. 63.

⁹⁴ См.: Лушникова М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика. С. 52.

⁹⁵ См.: Стёпин А. Б. Применение аналогии закона при рассмотрении трудовых споров // [Электронный ресурс]. URL: http://trusovsky.ast.sudrf.ru/modules.php?name=press_dep&op=4&did=6 (дата обращения: 15.04.2021).

⁹⁶ См.: Решение Вельского районного суда (Архангельской области) от 2 сентября 2020 г. № 2-246/2020 2-246/2020~М-162/2020 М-162/2020 по делу № 2-246/2020 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/yuliE80pnQ6v/> (дата обращения: 15.04.2021).

ограничений. Например, это ограничение права на расторжение трудового договора с отдельными категориями работников.

2. Ограничения в ст. 392 ТК РФ представляют собой пределы сроков обращения в суд за защитой прав. А. И. Гаджиев подчеркивает, что к трудовым отношениям по аналогии применяются правила течения и продления сроков исковой давности (гл. 12 ГК РФ)⁹⁷. На практике необходимость аналогии может быть вызвана самыми различными обстоятельствами, среди которых, например, неизвестность причинителя вреда, нахождение виновного в составе вооруженных сил и т.д. В. Н. Захаров и А. П. Цыбуленко подчеркивают, что на уровне постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации необходимо закрепить положение о возможности применения гл. 12 ГК РФ к регулированию трудовых отношений⁹⁸.

3. Важным институтом, связанным с ограничениями в трудовом праве, является злоупотребление правом. В ТК РФ отсутствует данная конструкция, однако о применимости института злоупотребления правом к трудовым отношениям свидетельствует п. 27 ППВС № 2. В данном постановлении приводится пример злоупотребления, связанного, например, с сокрытием работником временной нетрудоспособности.

4. Одним из принципов трудового права в соответствии с п. 18 ч. 1 ст. 2 ТК РФ является защита достоинства работника. При этом в ТК РФ данный институт не урегулирован, поэтому необходимо применение по аналогии (ст. 150, 152 ГК РФ). Защита достоинства осуществляется, в том числе путем установления ограничений.

5. Законодатель стороной обходит вопрос о трудовой деликтоспособности лиц, не достигших 14 лет. В данном случае правильной следует признать точку зрения О. А. Курсовой о необходимости применения по аналогии ст. 28, 1073 ГК РФ, из которых следует, что эти лица самостоятельно не могут в рамках материальной ответственности отвечать за вред, причиненный работодателю⁹⁹.

Итак, можно сделать вывод, что такой способ, как межотраслевая рецепция юридических конструкций и межотраслевая аналогия, отражают связь трудового права и гражданского права. Ограничения в трудовом праве выступают при данных способах межотраслевого взаимодействия в двоякой роли: 1) ограничения в трудовом праве устанавливают пределы применения межотраслевой аналогии и рецепции с учетом специфики трудовых отношений (например, дополнительные условия применения самозащиты в трудовом праве и др.);

⁹⁷ См.: Гаджиев А. И. Применение межотраслевой аналогии закона в трудовых спорах // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 12–7. С. 43.

⁹⁸ См.: Захаров В. Н., Цыбуленко А. П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. № 3. С. 23–29.

⁹⁹ См.: Курсова О. А. К вопросу о деликтных обязательствах в трудовом праве // Вестник Тюменского государственного университета. Серия: Социально-экономические и правовые исследования. Тюмень, 2015. Т. 1. № 3(3). С. 171.

2) ограничения, непосредственно выполняющие роль «ограничений в трудовом праве» (например, возрастные, медицинские и иные ограничения на заключение трудового договора).

Перейдем к рассмотрению межотраслевого паритетного регулирования, которое включает в себя следующие способы: сложный фактический состав, юридическая ответственность и иные.

Вопрос юридической ответственности тесно связан с обеспечением охраны труда, а также с защитой и реализацией трудовых прав, которая достигается, в том числе путем установления ограничений. Данные функции реализуются с помощью различных видов юридической ответственности. Так, нарушение ограничений, связанных со сроком (ч. 6 ст. 136 ТК РФ) и размером выплаты заработной платы (ст. 131 ТК РФ), может повлечь административную ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. По ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ ответственность наступает за нарушение норм трудового права, в том числе ограничений. При нарушении порядка выплаты заработной платы также может возникнуть ответственность по ст. 145.1 УК РФ. Согласно ч. 7 ст. 37 ТК РФ нарушение ограничений, связанных с недопустимостью разглашения сведений, является основанием гражданско-правовой (ст. 1472 ГК РФ¹⁰⁰), уголовной (ст. 283 УК РФ) или административной (ст. 13.14 КоАП РФ) ответственности. Об общей возможности привлечения за нарушение норм трудового права к различным видам ответственности говорится в ст. 419 ТК РФ¹⁰¹.

Теперь проанализируем сложный фактический состав, как способ межотраслевого правового регулирования.

1. Примером сложного фактического состава является ситуация причинения ущерба работником 3-ему лицу. Данное правоотношение порождает, с одной стороны, материальную ответственность работника (ст. 238 ТК РФ), а с другой стороны, гражданско-правовую ответственность работодателя (ст. 1068 ГК РФ). В этом случае имеет место быть ограничение материальной ответственности работника размером прямого действительного ущерба.

2. Еще одним сложным фактическим составом выступает деятельность органов государственного контроля и надзора. Некоторые вопросы урегулированы в гл. 57 ТК РФ, однако порядок и ограничение сроков проведения проверки, а также вопросы полномочий органов контроля и надзора закрепляются нормами административного права, в частности в Федеральном законе от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и

¹⁰⁰ См.: Гражданский кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ. Часть 4 (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. I), ст. 5496.

¹⁰¹ Более подробно вопросы ограничений и юридической ответственности рассмотрены в параграфе 2 главы 1 данной диссертации.

муниципального контроля»¹⁰², Приказом Роструда от 13 июня 2019 г. № 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»¹⁰³. Важным нормативным правовым актом по данному вопросу выступает также Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»¹⁰⁴ (далее – 248-ФЗ) и связанное с ним Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 г. № 336 (ред. от 29 февраля 2024 г.) «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля»¹⁰⁵ (далее – Постановление Правительства РФ № 336). Проанализировав данные акты, можно выделить следующие ограничения:

а) ограниченный перечень оснований проведения контрольных и профилактических мероприятий. Отдельно рассмотрим основания, при которых допускается проведение внеплановых контрольных мероприятия и проверок (п. 3 Постановление Правительства РФ № 336). Так, можно выделить несколько порядков:

- по согласованию с органами прокуратуры (например, при непосредственной угрозе или по фактам причинения вреда жизни или тяжкого вреда здоровью);
- необходимость наличия совокупности юридических фактов: 1) согласие органа прокуратуры; 2) решение руководителя (заместителя руководителя) Федеральной службы по труду и занятости или ее территориальных органов; 3) обращение работников или поступление от них информации по фактам массовых (более 10% среднесписочной численности или более 10 человек) нарушений работодателями норм трудового права, связанных с полной или частичной невыплатой заработной платы свыше одного месяца;
- немедленная проверка с извещением компетентных органов (например, проверки на опасных производственных объектах 1 и 2 класса);
- без согласования с органами прокуратуры (например, по поручению Президента РФ);

¹⁰² См.: Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2008. № 52, ст. 6249.

¹⁰³ См.: Приказ Роструда от 13 июня 2019 г. № 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰⁴ См.: Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2020. № 31 (ч. I), ст. 5007.

¹⁰⁵ См.: Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 г. № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2022. № 11, ст. 1715.

б) ограничение сроков проведения проверок и иных контрольных, профилактических мероприятий (например, в соответствии с п. 7 ст. 73 248-ФЗ срок проведения выездной проверки не может превышать, по общему правилу, 10 дней);

в) ограниченный перечень профилактических и контрольных мероприятий (гл. 10 и гл. 13 248-ФЗ);

г) компетенция органов по осуществлению контроля и надзора как отдельный вид ограничения;

д) иные процедурные ограничения (например, установление максимального числа проверок, порядок осуществления отдельно взятого контрольного или профилактического мероприятия и др.).

3. Сложным фактическим составом являются отношения по предоставлению персонала. В данных отношениях трудовым правом регулируется деятельность работников, направляемых принимающей стороне (гл. 53.1 ТК РФ). Отношения между частным агентством занятости и работником регулируются трудовым договором. В то же время отношения между частным агентством и принимающей стороной регулируются на основании договора о предоставлении труда работников, который имеет гражданско-правовую природу. В институте по предоставлению персонала также существуют ограничения. Например, в ч. 2 ст. 341.1 ТК РФ установлено ограничение, в соответствии с которым условия оплаты труда работника, направляемого к принимающей стороне, не могут быть хуже, чем у работников принимающей стороны, выполняющих те же трудовые функции и имеющих ту же квалификацию.

4. Межотраслевой характер носит также институт регулирования труда руководителей организаций. С одной стороны, их деятельность регламентируется гл. 43 ТК РФ. В то же время отдельные вопросы их деятельности, а именно расчет убытков при материальной ответственности (ч. 2 ст. 277 ТК РФ), отдельные основания прекращения трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ), вопросы их назначения и полномочия (ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»¹⁰⁶) и другие, регламентируются гражданским законодательством и имеют цивилистическую природу.

Таким образом, можно сделать вывод, что такая форма межотраслевого правового регулирования, как межотраслевое паритетное регулирование, отражает связь трудового права с гражданским, административным и уголовным правом. Особенностью при данной форме межотраслевого взаимодействия является совместное регулирование фактической ситуации как трудовыми ограничениями, так и ограничениями иной отраслевой принадлежности.

¹⁰⁶ См.: Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1998. № 7, ст. 785.

Третьей формой межотраслевого правового регулирования является межотраслевое коллизионное правовое регулирование, необходимость которого возникает при конфликте норм, предметом регулирования которых являются одни и те же отношения. Коллизии возникают при регулировании труда государственных и муниципальных служащих. В ч. 7 ст. 11 ТК РФ закрепляется отраслевой принцип регулирования деятельности трудовых отношений государственных и муниципальных служащих. Однако в ст. 73 79-ФЗ приоритет отдается нормам этого федерального закона, а нормы трудового права применяются в части, не урегулированной законом. Ввиду противоречия и приходится обращаться к принципу отраслевого приоритета, в соответствии с которым приоритет имеют нормы трудового права, а нормы служебного права являются специальными. О тождественности служебных и трудовых отношений в своих трудах констатировала Л.А. Чиканова¹⁰⁷. В отношениях государственной гражданской и муниципальной службы также имеют место ограничения, в числе которых ограничение права на занятие определенными видами деятельности (ст. 17 79-ФЗ) и другие.

Следующим способом в рамках данной формы межотраслевого регулирования является способ легализации презумпции трудовых отношений, выделенный М. В. Лушниковой¹⁰⁸. Данный способ закреплен в ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ и позволяет решить коллизию между нормами гражданского и трудового права. Роль презумпции в регулировании вопроса ограничений в трудовом праве заключается в том, что при возникновении спора, вызванного нарушением со стороны работодателя ограничений или в случае применения к работнику необоснованных ограничений, характерных для гражданско-правовых отношений, неустранимые сомнения будут толковаться в пользу наличия трудовых отношений.

Таким образом, межотраслевое коллизионное регулирование способствует разграничению конфликта между нормами трудового, гражданского и административного права.

Сделаем следующие выводы:

1. Исследовав межотраслевое субсидиарное правовое регулирование по вопросам ограничений в трудовом праве, можно констатировать следующее:

- отсылка к терминам и понятиям иных отраслей права обеспечивает корректное применение ограничений в трудовом праве, разъясняя смысл следующих важных элементов: круг субъектов, в отношении которых устанавливается ограничение или гарантия, являющаяся для другой стороны ограничением (например, понятие «родитель», «одинокая мать» в рамках ч. 4 ст. 261 ТК РФ); содержание отдельных элементов ограничения в трудовом праве

¹⁰⁷ См.: Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2005. С. 8.

¹⁰⁸ См.: Лушников М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика. С. 52, 53.

(понятие «оружие» в рамках ч. 3 ст. 131 ТК РФ), основание введения ограничений в трудовом праве (например, понятие «специальная мера в сфере экономики» в рамках ч. 2 ст. 252 ТК РФ) и др.;

- при межотраслевой рецепции конструкций и межотраслевой аналогии, ограничения в трудовом праве выполняют 2 функции: 1) устанавливают пределы применения данных способов с учетом специфики трудовых отношений (например, дополнительные ограничения применения норм института представительства с учетом специфики трудовых отношений); 2) непосредственная функция ограничений в трудовом праве (например, возрастные, медицинские и иные ограничения на заключение трудового договора).

2. Проанализировав межотраслевое паритетное регулирование, можно выделить следующие моменты:

- юридическая ответственность по нормам иных отраслей права может обеспечивать соблюдение трудовправовых ограничений;
- при сложных фактических составах правовое регулирование обеспечивается совместным применением трудовправовых ограничений и ограничений иных отраслей права.

3. Рассмотрев межотраслевое коллизионное регулирование, следует отметить, что принцип отраслевого приоритета и правовая презумпция трудовых отношений являются важным инструментом, с помощью которого определяется, ограничения какой отраслевой принадлежности подлежат применению в данной ситуации.

§ 4. Ограничения в трудовом праве: особенности юридической техники

Для начала необходимо кратко рассмотреть понятие юридической техники, как более общее понятие, а также особенности трудовправовой техники. В науке существует несколько подходов к понятию «юридическая техника». М. В. Лушникова определяет ее как совокупность правовых средств (форм) и способов (приемов, методов) для создания и реализации нормативных правовых предписаний¹⁰⁹. В. М. Баранов понимает под юридической техникой систему профессиональных юридических правил и средств, используемых при осуществлении правотворческой, правореализационной (властной и невластной), правоинтерпретационной деятельности и направленных на обеспечение совершенства форм и содержания права¹¹⁰. Не заостряя внимание на теоретических дискуссиях, отметим, что в данной диссертации будет

¹⁰⁹ См.: Лушникова М. В. Трудовправовая техника: понятие, структура и отраслевые особенности // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2020. №. 4. С. 51.

¹¹⁰ См.: Юридическая техника / под ред. В. М. Баранова. С. 38.

использоваться понятие, предложенное М. В. Лушниковой, из которого следует, что необходимо рассмотреть особенности как правотворческой, так и правореализационной техники. Основываясь на понятии юридической техники, предложенном учеными, можно сформулировать следующее определение: трудовая техника – это совокупность правовых средств и способов для создания и реализации нормативных правовых, отраслевых предписаний.

Теперь необходимо кратко остановиться на особенностях трудовой техники, потому что они будут учитываться при анализе юридической техники ограничений в трудовом праве. М. В. Лушникова выделила следующие особенности нормотворческой трудовой техники: 1) системное построение норм трудового права на основе единства индивидуального и коллективного трудового права, 2) участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ), 3) коллективно-договорное нормотворчество (нормативный характер коллективных договоров и соглашений), 4) локальное нормотворчество с участием представителей работников¹¹¹.

Также М. В. Лушникова предлагает выделить следующие особенности правореализационной техники: 1) свобода индивидуального и коллективного договорного регулирования, которая ограничена императивными нормами и принципами трудового права, в том числе принципом запрета ухудшения положения работника; 2) коллективные формы реализации и защиты трудовых прав работников и прав работодателей¹¹². Соглашаюсь с позицией данного ученого.

Теперь следует остановиться на классификации ограничений в рамках трудовой техники. Исходя из предыдущей главы, было установлено, что ограничение является по форме технико-юридическим приемом. Требуется определить место ограничений в системе приемов трудовой техники. Если брать за основу классификацию приемов нормотворческой техники, предложенную М. В. Лушниковой¹¹³, то все средства (формы) делятся на нормативные и доктринальные. Отличительными признаками нормативных средств является их нормативное закрепление и применение в правотворческой и правореализационной практике. Ограничение обладает признаками нормативного средства, потому что оно имеет нормативный характер по типу предписания и используется в правотворческой и правореализационной практике. О нормативном закреплении свидетельствуют примеры ограничений, приведенные в этой главе диссертации. Нормативные средства, в свою очередь, М. В. Лушникова предлагает делить на

¹¹¹ См.: Лушникова М. В. Трудовая техника: понятие, структура и отраслевые особенности. С. 51–58.

¹¹² См.: там же. С. 57–58.

¹¹³ См.: Лушникова М. В. Трудовая 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., 2022. С. 135, 146–147.

нормативные правовые предписания (типичные и нетипичные) и иные. Ограничение обладает признаком нормативного правового предписания, а именно имеет общеобязательный и общий характер (рассчитан на неопределенный круг лиц, на неоднократное применение, регулирует типичные ситуации). Считаю, что ограничение наряду с дозволением, предписанием и запретом относится к типичным нормативным правовым средствам. Данный вывод можно сделать, проанализировав логическую структуру нормы права, закрепляющей ограничение. Например, ч. 2 ст. 142 ТК РФ имеет структуру гипотезы и диспозиции. При этом стоит подчеркнуть, что в некоторых случаях ограничение может иметь нестандартную структуру, схожую, например, с оперативной нормой (нормой, устанавливающей сроки) (ст. 392 ТК РФ, ч. 4 ст. 193 ТК РФ и др.). Что касается иных классификационных подходов в науке, то они обнаружены не были. Проанализировав труды В. М. Баранова¹¹⁴, Ю. К. Краснова, В. В. Надвиковой, В. И. Шкатуллы¹¹⁵, Н. А. Власенко, Т. Я. Хабриевой¹¹⁶, было установлено, что ученые не приводят классификации, а ограничиваются простым перечислением приемов (средств).

Таким образом, ограничение, если следовать классификации, предложенной М.В. Лушниковой (с учетом того, что понятие–средство, которым оперирует М. В. Лушникова, является тождественным понятию–приему), относится к нормативным приемам юридической техники. Ограничение имеет признаки типичных нормативных правовых предписаний. В то же время ряд ограничений имеет структуру нетипичных нормативных правовых предписаний. Перед анализом способов выражения ограничений в трудовом праве остановимся на отраслевых особенностях нормотворческой техники по вопросу ограничений в трудовом праве:

1. Особенностью нормотворческой техники ограничений в трудовом праве можно указать так называемую модель построения «трудовых ограничений», которая, по общему правилу, предусматривает наличие парной связки «ограничение–гарантия». Суть ее заключается в том, что ограничение для одного из субъектов трудового права является гарантией для другого.

2. Наличие трех уровней нормативного закрепления ограничений в трудовом праве: централизованного, коллективно-договорного и локального, индивидуально-договорного при соблюдении принципа «*in favorem*», в соответствии с которым положение работников не может ухудшаться по сравнению с тем, которое регламентировано на предыдущем (более высоком по иерархии) уровне правового регулирования. Об этом признаке подробно говорилось в параграфе 1 главы 1 данной диссертации.

¹¹⁴ См.: Юридическая техника / под ред. В. М. Баранова. С. 156–404.

¹¹⁵ См.: Краснов Ю. К., Надвикова В. В., Шкатулла В. И. Юридическая техника. М., 2014. С. 111–188.

¹¹⁶ См.: Юридическая техника / под ред.: Т. Я. Хабриевой, Н. А. Власенко. М., 2009. С. 52–56.

3. Оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1 ТК РФ) должно обеспечиваться, в том числе и такими правовыми средствами, как трудовые ограничения. На защиту прав работника ориентирована значительная часть ограничений. В качестве примера можно привести абз. 3 ч. 1 ст. 130 ТК РФ, ч. 1, 2, 3 ст. 138 ТК РФ и ст. 137 ТК РФ. Данными нормами ограничивается предельный размер и перечень оснований удержания из заработной платы. Также примером является ограничение работодательской власти¹¹⁷.

Примером ограничения в интересах работодателя может служить ч. 2 ст. 348.12 ТК РФ, в которой предусматриваются ограничения возможности расторжения трудового договора для работников (спортсменов и тренеров). Проанализировав эту норму, можно подчеркнуть, что в данном случае законодатель ставит знак равенства между понятием «ограничение» и условием перехода. Однако не во всех случаях условия реализации того или иного права субъекта будут являться ограничениями и не стоит смешивать порядок реализации и ограничения. Ограничением в интересах работодателя является положение ч. 2 ст. 145 ТК РФ, которая устанавливает показатели предельного размера соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования и других. Но при этом стоит отметить, что данная норма обеспечивает также права других работников, делая разницу между их зарплатой и зарплатой высшего менеджмента не такой большой.

Трудовыми ограничениями, устанавливаемыми в публичных интересах, являются, например, следующие: 1) ч. 3 ст. 131 ТК РФ, в которой установлены ограничения выплаты заработной платы в натуральной форме, заключающиеся в том, что нельзя выплачивать ее в виде оружия, наркотических веществ и других предметов, оборот которых ограничен или запрещен; 2) ограничение права работника на самозащиту в форме приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Так, согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ лицо лишается данного права в случае, если его работа связана с обеспечением жизнедеятельности населения, с обслуживанием опасных видов производств и в силу иных публичных, общественно-значимых причин. Таким образом, можно подчеркнуть, что выстраивается следующая схема конструкции ограничений в зависимости от того, в чьих интересах они устанавливаются:

а) ограничение прав работодателя в интересах работника (в том числе гарантии работника). Однако не во всех случаях ограничение права работодателя будет являться

¹¹⁷ См.: Куренной А. М. Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя // Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 91.

гарантией для работника. Например, в ст. 137 ТК РФ это – гарантия, а в абз. 5 ч. 5 ст. 20 ТК РФ не является ею;

- б) ограничение прав работника в интересах работодателя;
- в) ограничение прав работника и (или) работодателя в публичных интересах.

Данная схема не охватывает все возможные случаи, и из нее есть исключения. Во-первых, одно и то же ограничение может отвечать интересам сразу нескольких субъектов права. Например, ограничение, закрепленное в ч. 2 ст. 142 ТК РФ, отвечает и публичным интересам, и интересам работодателя. Во-вторых, понятие ограничений в трудовом праве включает в себя не только ограничение прав. Под первым понимаются установленные законодателем ограничения в той или иной отрасли права, а под вторым – исключительно ограничение субъективных прав¹¹⁸. В связи с этим, существуют ограничения, которые устанавливают порядок действий или пределы сроков и не относятся к ограничению субъективных прав. Это, например, установление нижнего предела минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ), ограничения, представляющие собой нормы–изъятия и строящиеся с помощью «за исключением» (ч. 4 ст. 193, ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ).

4. Проанализировав юридическую технику построения трудовправовых ограничений, можно выделить две формы конструирования ограничений: текстуальную и смысловую. Текстуальная форма заключается в том, что в законе закрепляется слово «ограничение» или производные от него термины. Смысловая форма предполагает выведение наличия ограничения из содержания текста. В ТК РФ текстуальная форма закрепления встречается в 46-ти статьях. В пример можно привести следующие статьи: ч. 2 ст. 348.12, ст. 240, абз. 4 ч. 1 ст. 130 ТК РФ и др. В некоторых случаях слово «ограничение» обозначается в заголовке, а иногда в самом тексте. Не всегда законодатель напрямую говорит, что в данном случае имеет место ограничение, в этих ситуациях он использует смысловую форму закрепления, примером которой могут выступать следующие: ст. 392 ТК РФ (ограничение сроков на обращение в суд за защитой трудовых прав); ч. 2 ст. 142 ТК РФ (ограничение права работника на приостановление работы); ч. 1 ст. 8 ТК РФ (изъятие из дозволения) и другие. В некоторых случаях смысловую форму закрепления ограничений в трудовом праве помогают обнаружить такие слова, как «за исключением» (абз. 6 ч. 1 ст. 22 ТК РФ (изъятие из дозволения)), «не должна превышать» (ст. 284 ТК РФ), «только в тех случаях, когда» (ст. 397 ТК РФ).

Хотелось обратить внимание на то, что текстуальная форма закрепления ограничений помогает определить позицию законодателя о соотношении понятий «запрет» и «ограничение». В одних случаях он разграничивает понятия «запрет» и «ограничение», что видно из одновременного использования данных терминов (ч. 3 ст. 131 ТК РФ, ч. 4 ст. 193 ТК РФ). В

¹¹⁸ См.: Андреев Ю. Н. Ограничения в гражданском праве России. С. 15.

других случаях законодатель, озаглавливая статью «ограничение», фактически ведет речь о запрете (например, в ст. 253, 258 ТК РФ). Таким образом, позиция законодателя по этому вопросу противоречивая, в одних случаях он отождествляет понятия «ограничение» и «запрет», а в других разводит их.

Анализ смысловых и текстуальных форм закрепления ограничений позволил нам обнаружить особую конструкцию, выделяемую в науке, а именно «ограничения ограничений», представляющую собой изъятия из «ограничения»¹¹⁹. В предложении 1 ч. 2 ст. 138 ТК РФ встречается данная конструкция, и она выражается с помощью слов «не распространяется», а в ч. 2 ст. 284 ТК РФ – с помощью слов «не применяется». Однако стоит подчеркнуть, что выделение данной конструкции является спорным по следующим причинам: ее нагромождение приведет к тому, что утратятся сущностные признаки ограничений. Кроме этого, при рассуждении о конструкции «ограничения ограничений», речь, по сути, идет о пределах ограничений. Так как ограничение закрепляется в нормах, то у него есть пределы действия во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Перейдем к рассмотрению того, какими способами может быть выражено ограничения в трудовом праве.

1. Ограничение как типичное нормативное правовое предписание. Данный способ распадется на три варианта:

а) ограничение–запрет. Через запрещающую норму может выражаться ограничение. Этот вопрос подробно анализировался в параграфе 2 главы 1 данной диссертации. Например, запрет увольнения беременной женщины ограничивает право работодателя на расторжение трудового договора;

б) ограничение–обязанность (дополнительная обязанность). Еще Гегель говорил, что обязанность есть ограничение¹²⁰. В данном случае обязывающая норма будет ограничивать права субъекта трудового права путем возложения на него необходимости совершения или воздержания от совершения определенных действий. Когда речь идет о трудовых ограничениях, выраженных через обязанность, то преимущественно имеются ввиду обязанности, закрепленные на централизованном уровне правового регулирования (например, ограничение нормотворческой власти работодателя через необходимость соблюдения процедуры учета мнения первичной профсоюзной организации). О дополнительных обязанностях идет речь на более низком уровне правового регулирования и «дополнительными» они являются по отношению к предыдущему уровню. Примером может

¹¹⁹ См.: Головкин Р. Б. Некоторые аспекты ограничения ограничений в праве // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). Н. Новгород, 2018. С. 127–131.

¹²⁰ См.: Гегель Г. Философия права / переводчик Б. Г. Столпнер. М., 2024. С. 141.

выступать обязанность работодателя по предложению вакансий в иной местности, закрепленная в коллективном договоре;

в) ограничение–дозволение распадается на два варианта:

- ограничения – пределы совершения действий¹²¹. Раскрывая данное положение, необходимо указать, что речь идет о том случае, когда право, которое предоставлено субъекту, имеет определенные границы осуществления (количественные, временные и др.). В качестве примера можно привести норму ч. 2 ст. 131 ТК РФ, закрепляющую право работодателя на выплату заработной платы в натуральной форме, но при соблюдении ограничений – не более 20% от заработной платы и при не противоречии законодательству РФ;
- дозволение как обратная сторона ограничения. Речь идет о ситуации, когда право, предоставленное одному из субъектов, накладывает трудовые ограничения на другой субъект. Примером может выступать право работника на сохранение рабочего места в случае приостановления работы в связи с мобилизацией (ст. 351.7 ТК РФ). С этим правом связано ограничение права работодателя на расторжение трудового договора;

г) отдельно в рамках типичных нормативных правовых предписаний стоит выделить такую группу, как ограничение – закрытый перечень оснований совершения юридически значимых действий. Например, закрытый перечень оснований увольнения работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ). Особенностью данной группы трудовых ограничений является их особое технико-юридическое оформление, которое требует содержательного анализа перед тем, как сделать вывод, что перед нами ограничение. Ограничение в данном случае будет заключаться не столько в содержании самой нормы, сколько в «закрытом» характере ее изложения.

2. Теперь рассмотрим трудовые ограничения, представляющие собой нетипичные нормативные правовые предписания, которые можно разделить в соответствии с классификацией, предложенной М. В. Лушниковой, на основополагающие (нормы–декларации, нормы–цели, нормы–принципы), вспомогательные (нормы–дефиниции, коллизионные нормы, оперативные нормы, правовые символы, отсылочные и бланкетные нормы), нормы – правовые предположения (презумпции, фикции, аксиомы)¹²². Данную классификацию возьмем за основу в целях построения структуры анализа.

а) нормы–принципы напрямую не являются ограничениями, но при их смысловом анализе выясняется, что реализация некоторых из них предусматривает соблюдение определенных трудовых ограничений. Например, раскрывая содержание принципа

¹²¹ См.: Приходько И. М. Ограничения в российском праве: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2001. С. 75.

¹²² См.: Лушников М. В. Трудовая техника: проблемы теории и практики. С. 147.

«запрет принудительного труда», законодатель использует ограничение в качестве нормы-исъятия из данного принципа в ч. 3 ст. 4 ТК РФ. А запрет дискриминации включает в себя недопустимость установления ограничений, не обусловленных деловыми качествами;

б) ограничение – оперативная норма. Речь идет о нормах-сроках, которые также являются трудовыми ограничениями. В пример можно привести сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, которые ограничивают право работодателя на привлечение к дисциплинарной ответственности определенными временными рамками;

в) ограничение-символ. Правовые символы активно используются в трудовом праве в области охраны труда. Так, ГОСТ 12.4.026-2015¹²³ регламентирует знаки в области охраны труда. Они устанавливают те или иные ограничения. Например, запрещающие знаки ограничивают доступ на определенную территорию. Предписывающие знаки обязывают, в том числе и работника, совершать определенные действия во избежание негативных последствий;

г) с помощью отсылочных и бланкетных норм также могут закрепляться ограничения в трудовом праве. При этом особенностью является то, что отсылочная норма, по общему правилу, содержит ссылку на трудовое ограничение в целом, а бланкетная конкретизирует отдельный его элемент. Так, примером бланкетных норм являются ч. 1 ст. 224, ст. 298, ч. 4 ст. 193, ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Отсылочными нормами являются ч. 2 ст. 284 ТК РФ, ч. 3 ст. 138 ТК РФ;

д) ограничение-презумпция. Речь идет о выражении ограничений в трудовом праве через такое средство, как презумпция. Под презумпцией в юридической литературе понимается вероятностное предположение о наличии или отсутствии определенных обстоятельств, имеющих юридическое значение¹²⁴. Особенностью правовых презумпций в трудовом праве, по мнению М. В. Лушниковой, является их особое социальное предназначение в обеспечении защиты интересов работника, как более слабой стороны правоотношения, при сохранении баланса интересов между работником, работодателем и государством с целью охраны труда в широком смысле¹²⁵. С. Ю. Головина выделяет такую особенность презумпций, как необходимость выведения их из смысла нормы, а не непосредственное закрепление в нормативных правовых актах¹²⁶. Презумпция недействительности условий коллективного договора, соглашения, трудового договора, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с уровнем, установленным трудовым законодательством

¹²³ См.: ГОСТ 12.4.026-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний (с поправками, с изменением № 1) // Официальное издание. М., 2017.

¹²⁴ См.: Головина С. Ю. Презумпции в трудовом праве // Юридическая техника. 2010. № 4. С. 114.

¹²⁵ См.: Лушникова М. В. О презумпции трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 2. С. 40.

¹²⁶ См.: Головина С. Ю. Презумпции в трудовом праве. С. 116.

(ст. 9 ТК РФ), ограничивает власть работодателя по установлению условий труда, ухудшающих положение работника. В ст. 9 ТК РФ среди источников трудового права, которые не могут противоречить трудовому законодательству, не указаны локальные нормативные акты. Хотя их положения, ухудшающие положения работников, также не подлежат применению, исходя из ч. 4 ст. 8 ТК РФ. Думается, что указание на локальные нормативные акты необходимо добавить в ст. 9 ТК РФ.

Презумпция стабильности трудового договора¹²⁷ (трудового договора, заключенного на неопределенный срок) предполагает 2 положения: во-первых, трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок; во-вторых, если по истечении срока ни одна из сторон не потребовала расторжения договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Первое положение можно рассматривать в качестве трудового ограничения. Оно сужает полномочия работодателя на заключение срочных трудовых договоров, защищая работников от злоупотребления.

Другие презумпции напрямую не являются трудовыми ограничениями, но косвенное влияние на их применение оказывают: 1) распространяют действие трудовых ограничений на трудовые отношения, оформленные гражданско-правовым договором (презумпция трудовых отношений); 2) определяют действие ограничений по кругу лиц (презумпция действия коллективного договора в отношении всех работников).

Что касается остальных видов нетипичных нормативных правовых предписаний, то с помощью них ограничения не закрепляются, но они оказывают косвенное влияние на трудовые ограничения. Например, нормы–цели не закрепляют ограничения в трудовом праве. Но при этом их реализация предусматривает принятие норм, содержащих ограничения. Например, цель охраны труда предполагает регламентацию условий труда, в том числе путем установления ограничений. Что касается правовых аксиом, то они представляют собой основополагающие принципы трудового права, которые были рассмотрены выше.

Кроме нормативных выделяют еще доктринальные средства юридической техники, с помощью которых могут закрепляться ограничения в трудовом праве. Речь идет о юридических конструкциях. Трудовые ограничения являются неотъемлемой частью правовых конструкций, обеспечивая защиту интересов работника, как более слабой стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, или устанавливая пределы реализации права. Получается, что если говорить о доктринальных конструкциях, то ограничения, выраженные в виде нормативных правовых предписаний, являются их органической частью.

¹²⁷ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Презумпции в трудовом праве: общеправовые и отраслевые // Юридическая техника. 2010. № 4. С. 329.

Например, ограничение, как прием юридической техники, используется в трудовом праве для построения такой юридической конструкции, как самозащита. Так, ч. 2 ст. 142, 379 ТК РФ устанавливает изъятие из права на самозащиту, тем самым ограничивая его. Ограничение в данном случае имеет смысловое закрепление и выражается с помощью слов «за исключением», «не допускается». Еще одним примером является конструкция срочного трудового договора, содержащая массу трудовых ограничений, связанных с ограничением оснований его заключения и с запретом злоупотребления работодателем своим правом.

Итак, проанализировав нормотворческую технику ограничений в трудовом праве, можно сделать следующие выводы:

1. Ограничения в трудовом праве, являясь приемом юридической техники, относятся к нормативным средствам (приемам) юридической техники, имея признаки как стандартных, так и нестандартных нормативных правовых предписаний.

2. В ходе исследования определены следующие особенности нормотворческой техники ограничений в трудовом праве:

а) особая модель построения «трудовых ограничений», которая, по общему правилу, предусматривает наличие парной связки «ограничение–гарантия»;

б) наличие трех уровней нормативного закрепления ограничений в трудовом праве: централизованного, коллективно-договорного и локального, индивидуально-договорного при соблюдении принципа «*in favorem*»;

в) необходимость оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;

г) сочетание двух форм конструирования ограничений: текстуальной и смысловой.

3. В ходе анализа предложена следующая система способов выражения ограничений в трудовом праве:

1) 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;

2) 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. При этом необходимо обратить внимание на то, что с помощью других нормативных средств не закрепляются ограничения, но они оказывают косвенное влияние на их регламентацию (нормы–цели, аксиомы и др.).

4. В ходе исследования получен вывод, что ограничения в трудовом праве являются органической частью доктринальных средств нормотворческой техники, выступая содержательным элементом разнообразных юридических конструкций.

Глава 2. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

§ 1. Ограничения в актах Международной организации труда

Российская Федерация, несмотря на напряженную международную обстановку, сохраняет важнейшие позиции на международной арене, оставаясь членом универсальных и региональных международных организаций. Не ставя своей задачей рассмотрение полного комплекса вопросов по указанной тематике, стоит остановиться на наиболее важных аспектах регламентации трудовправовых ограничений, закрепленных в правовых актах Международной организации труда (МОТ), Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В сравнительно-правовых целях будет исследован опыт Европейского союза (ЕС). В рамках данной главы диссертации будут проанализированы следующие проблемы:

- 1) наличие противоречий между правовыми актами МОТ и российским трудовым законодательством по вопросам, связанным с ограничениями в трудовом праве;
- 2) толкование понятия «трудоправовое ограничение» в правовых позициях МОТ;
- 3) международная модель регулирования трудовых отношений в период пандемии COVID-19 в рамках региональных международных организаций, а именно ЕАЭС и ЕС.

Деятельность МОТ связана с ограничениями, и она изначально создавалась преимущественно для ограничения работодательской власти и защиты прав работника. Так, данный вывод следует из анализа целей деятельности МОТ, закрепленных в преамбуле Устава Международной организации труда 1919 года¹²⁸. Такие цели, как «регламентация рабочего времени», «установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели», «гарантии заработной платы» и другие предусматривают реализацию путем регламентации трудовправовых ограничений. Доказательством этого является и тот факт, что первые конвенции МОТ напрямую касались вопросов ограничений в трудовом праве, среди них, например, Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю»

¹²⁸ См.: Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.) (с изм. и доп.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР. Вып. XVI. М., 1957, ст. 657. С. 351–370.

(Вашингтон, 29 октября 1919 г.)¹²⁹, Конвенция Международной организации труда № 3 «О труде женщин до и после родов» (Вашингтон, 29 октября 1919 г.)¹³⁰ и др.

На 111-й Международной конференции труда в июне 2023 года Генеральный директор МОТ провозгласил в качестве первоочередной цели МОТ на текущем этапе развития истории построение «социальной справедливости» через решение таких задач, как повышение гарантий занятости для молодых специалистов в целях предотвращения перехода их в число мигрантов, обеспечение равенства возможностей, обеспечение более четкого соблюдения прав человека и трудовых прав в процессе развития торговли и другое¹³¹. Реализация поставленной цели невозможна без применения механизма «ограничение–гарантия».

Большинство ограничений в рамках МОТ устанавливаются в интересах работников, как более слабой стороны трудовых отношений. Однако в правовых актах МОТ можно встретить и ограничения прав работника (например, ограничение права на забастовку), а также ограничения, устанавливаемые в интересах представительных органов работника и работодателя (например, запрет роспуска профсоюзов), а также органов государственной власти по контролю и надзору в сфере труда (например, ограничение права работодателя в виде обязанности обеспечить беспрепятственный доступ на территорию для инспекторов труда). Далее наше внимание будет сконцентрировано на проблемных моментах взаимодействия норм международного и российского трудового права.

Международное трудовое право тесно связано с национальным, поэтому в целях совершенствования российского законодательства, его гармонизации с международным правом необходимо проанализировать, какие противоречия существуют между правовыми актами МОТ и российским трудовым законодательством по вопросу ограничений в трудовом праве, дать им правовую оценку, а также выяснить, какую трактовку дает МОТ понятию «ограничение в трудовом праве».

Проанализировав отчет Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций за 2023 г. (Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)¹³², можем подчеркнуть следующие моменты:

¹²⁹ См.: Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Заключена в Вашингтоне, 29 октября 1919 г.-27 января 2020 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1–8.

¹³⁰ См.: Конвенция № 3 Международной организации труда «О труде женщин до и после родов» (Заключена в г. Вашингтоне 29 октября 1919 г.-27 января 2020 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 15–18.

¹³¹ См.: Генеральный директор МОТ призвал «развернуть ход истории в сторону социальной справедливости» // [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_885508/lang--ru/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).

¹³² См.: Сессия Международной конференции труда. 111-я сессия, 2023 г. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations // [Electronic resource]. URL:

1. Первый аспект касается противоречия положений российского законодательства и Конвенции № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87))¹³³ (далее – Конвенция МОТ № 87).

Во-первых, по мнению Комитета, в российском праве установлены необоснованные и чрезмерные ограничения для деятельности профсоюзов работников и представительных органов работодателей, признаваемых иностранными агентами, а именно возможность их ликвидации или исключения из реестра по ст. 32 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»¹³⁴. Это противоречит ст. 2–4 Конвенции МОТ № 87. Также частое проведение внеплановых проверок может затруднить деятельность профсоюза работников или представительного органа работодателей. В данном случае нарушается право на членство в профсоюзных организациях. Следует признать, что в условиях напряженной международной обстановки усиленный контроль России за деятельностью иностранных агентов является обоснованным. Но при этом необходимо соблюдать баланс ввиду того, что приостановка деятельности представительных органов не должна сказываться на эффективности защиты прав.

Во-вторых, Комитет обращает внимание на неоправданное, по мнению Комитета, ограничение права на забастовку для: а) государственных и муниципальных служащих гражданской службы; б) работников железнодорожного транспорта. По мнению Комитета, в данном случае нарушаются положения ст. 3 Конвенции МОТ № 87. Напрямую в ней право на забастовку не закрепляется, однако толкование права на забастовку и допустимые пределы его ограничения выработаны практикой контрольных органов МОТ, а также деятельностью Комитета по свободе объединений (далее – КСО). Как подчеркивают Н. Л. Лютов и Е. С. Герасимова, толкование международных правовых норм часто выходит за пределы содержания актов МОТ¹³⁵. Несмотря на положения, выработанные органами МОТ в течение длительной международной практики, многие члены МОТ продолжают вводить дополнительные ограничения права на забастовку в своих национальных законах¹³⁶. Согласно п. 541 Freedom of

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms868115.pdf (дата обращения: 25.10.2023).

¹³³ См.: Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87)) (принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 859–864.

¹³⁴ См.: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 3, ст. 145.

¹³⁵ См.: Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. С. 20.

¹³⁶ См.: Герасимова Е. С., Колганова С. Г. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 184–197.

association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006¹³⁷ (далее – сборник решений и принципов КСО) забастовки запрещены в 2 случаях: а) для госслужащих, осуществляющих властные полномочия от имени государства; б) для работников жизненно важных служб, прерывание которых может поставить под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье всего населения или его части.

Начнем рассмотрение с государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Что касается ограничений права первой категории лиц, то аргументом Российской Федерации является тот факт, что их деятельность обеспечивает функционирование государства, т.к. они осуществляют полномочия от имени государства. Напрямую запрет забастовок для служащих государственной гражданской службы не содержится в ст. 413 ТК РФ, что дает повод для размышлений. Так, ряд ученых считают, что такой запрет существует согласно ч. 2 ст. 413 ТК РФ во взаимосвязи с п. 15 ч. 1 ст. 17 79-ФЗ. Запрет прекращать исполнение должностных полномочий в целях урегулирования служебного спора рассматривается в этом контексте, как запрет забастовок. Другая группа ученых считает, что служебный спор и коллективный трудовой спор – разные понятия, в связи с чем ограничений на забастовку служащих нет¹³⁸. Если брать исторический аспект вопроса, то в ранее действовавшем Федеральном законе от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»¹³⁹ напрямую было установлено ограничение права на забастовку для всех видов государственных служащих. Сейчас же законодатель напрямую закрепил запрет лишь для правоохранительной и военной службы, умолчав при этом о гражданской службе. Это может быть аргументом к тому, что для государственных гражданских служащих безусловного запрета нет.

Если провести лингвистический анализ, то в 79-ФЗ в п. 15 ч. 1 ст. 17 используется понятие «служебный спор». Далее в этом нормативном акте раскрывается лишь понятие «индивидуальный служебный спор» в ст. 69. О возможности коллективных служебных споров законодатель просто умолчал. В данном случае наблюдается дефект юридической техники ввиду того, что законодатель не раскрывает понятие «служебный спор», а упоминает лишь об отдельном его виде. Если проанализировать понятия «служебный спор» и «индивидуальный

¹³⁷ См.: ILO. Freedom of Association Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva, 2006 (Свобода ассоциации - сборник решений и принципов Комитета по свободе ассоциации Руководящего органа МОТ. Пятое (пересмотренное) издание, 2006) // [Electronic resource]. URL: http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).

¹³⁸ См.: Миннигулова Д. Б. Право на забастовку государственными гражданскими служащими Российской Федерации // Правовое государство: теория и практика. 2010. № 4(22). С. 21–23.

¹³⁹ См.: Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (с изм. и доп.) (утратил силу) // СЗ РФ. 1995. № 31.

служебный спор» с точки зрения законов формальной логики, то понятно, что они соотносятся как целое и часть. Следовательно, данный аргумент можно использовать как обоснование запрета забастовок для служащих государственной гражданской службы, ввиду того, что понятие «служебный спор» включает категорию «коллективный служебный спор». Более обоснованно законодатель закрепил в ст. 72 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹⁴⁰ запрет коллективных служебных споров. Хотя в этом случае дублировать положение не требовалось, потому что ограничение права на забастовку в правоохранительных органах закреплено в ТК РФ. Судебной практики о забастовках госслужащих государственной гражданской службы не имеется.

Из всего этого следует, что в Российской Федерации существует запрет забастовок для государственных гражданских служащих (это подтверждается формально-логическим, лингвистическим анализом законодательства, а также отсутствием прецедентов). В целях прекращения дискуссий законодателю следует закрепить соответствующее положение в ТК РФ, как было раньше, или устранить дефекты юридической техники в 79-ФЗ, конкретизировав, что речь идет и о коллективных служебных спорах. Что касается муниципальных служащих, то у них в п. 14 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹⁴¹ прямо установлен запрет прекращать несение службы в целях урегулирования трудовых споров.

Комитет считает полный запрет права госслужащих на забастовку неоправданным и предлагает поделить категории работников на несколько видов, выделив категорию служащих, непосредственно осуществляющих полномочия от государства, которым будет установлен абсолютный запрет. А за служащими, от которых непосредственно не зависит реализация функций государства (например, делопроизводители, бухгалтеры), право на забастовку сохранить. Данное предложение-рекомендация было сообщено России Комитетом в 2018 г.¹⁴².

Стоит признать, что аналогичное противоречие имеется и в законодательстве ФРГ, которое также запрещает забастовку для госслужащих. Федеральный Конституционный суд ФРГ, подчеркивая правильность подхода национального законодателя, обратил внимание, что

¹⁴⁰ См.: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. I), ст. 7020.

¹⁴¹ См.: Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 17-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2007. № 10, ст. 1152.

¹⁴² См.: Observation (CEACR) - adopted 2018, published 108th ILC session (2019) (Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) - общее замечание, публикация 2019 года) // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3960669,102884,Russian%20Federation,2018 (дата обращения: 25.10.2023).

разделение госслужащих на категории («суверенных» (непосредственно осуществляющих полномочия власти и не имеющих право на забастовку) и «карьерных» (например, учителей и иных «низших» служащих, которые имеют право на забастовку)), которые предлагаются международными нормами, является затруднительным. По какому критерию проводить «водораздел»? Кроме этого, по мнению судебных органов ФРГ, баланс достигается тем, что госслужащие могут защитить свои права в суде или через профсоюзы¹⁴³. Реализация положений МОТ в Российской Федерации может столкнуться с аналогичными проблемами деления госслужащих на категории.

Более либеральный подход к ограничению права на забастовку сложился в Венгрии. В ней осуществлена попытка реализации положений конвенций МОТ. Так, все государственные служащие в целях регулирования права на забастовку разделены на 4 категории: а) армия и полиция, национальная гвардия (правоохранительная и военная служба); б) госслужащие государственных органов, кроме налоговой службы (государственные гражданские служащие); в) государственные служащие (учителя, госслужба в широком смысле слова); г) работники компаний, принадлежащих государству (понятие государственной службы в широком смысле)¹⁴⁴. Так, в соответствии с п. 3 параграфа 2 Закона Венгрии «О забастовках» для первой категории устанавливается абсолютный запрет на забастовку, для трех остальных она допускается, но с определенными ограничениями. Так, учителя и работники государственных фирм имеют право на забастовку при обеспечении предоставления необходимого минимума общественных и государственных услуг¹⁴⁵. Государственным гражданским служащим предоставлено право на забастовку с учетом особых правил, содержащихся в соглашении между правительством и профсоюзами. Следовательно, регулирование вопроса о порядке проведения забастовки для государственных гражданских служащих осуществляется на социально-партнерском уровне. Представляется, что одним из ограничителей останется необходимость обеспечения нормального функционирования государственного органа. Такой способ приведения норм национального законодательства по вопросу забастовок в соответствие с международным правом достоин внимания. О каком бы государстве ни шла речь, должен соблюдаться баланс между интересами государства-работодателя и работников

¹⁴³ См.: Jacobs M., Payandeh M. The Ban on Strike Action by Career Civil Servants under the German Basic Law: How the Federal Constitutional Court Constitutionally Immunized the German Legal Order Against the European Convention on Human Rights // German Law Journal. 2020. 21. P. 223–239. Doi: 10.1017/glj.2020.11.

¹⁴⁴ См.: Melypataki G., Toth H. Right to strike in civil service – collisions between national and international law in the mirror of the German and Hungarian law // Jogi kihívások és válaszok a XXI században. 2023. P. 42-55.

¹⁴⁵ См.: Jacob N., Prugberger T., Zaccaria M.L. Arbeitnehmerrechtsschutz bei den Unternehmens-, Betriebs-, und Betriebsabteilungsüberganges und damit zusammenhängende Arbeitgeberrechtsnachfolgerung // Az európai munkajog vázéata / Abriss des Europäischen Arbeitsrechts. Lícium-Art, 2016. P. 243-256.

(государственных служащих)¹⁴⁶. Позиция Правительства РФ в современных реалиях является верной и обоснованной.

Перейдем теперь к анализу ограничения права на забастовку для работников железнодорожного транспорта. Согласно ч. 2 ст. 26 Федерального закона от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»¹⁴⁷ забастовка запрещена для «работников железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом». Комитет предлагает определить «минимум работ», при обеспечении выполнения которых забастовка будет разрешаться. Правительство РФ настаивает, что железнодорожный транспорт связан с обороной страны, и послабления недопустимы¹⁴⁸. На что Комитет замечает, что в соответствии с п. 587 Сборника решений и принципов КСО железнодорожный транспорт не является «основной службой», обеспечивающей оборону и безопасность страны. Под основной службой в международном праве понимаются службы, остановка деятельности которых создает угрозу жизни, здоровью и безопасности всего населения или его части¹⁴⁹.

Разумеется, доля верных рассуждений в положениях МОТ имеется. Не во всех случаях для обеспечения бесперебойного функционирования железнодорожного транспорта необходим полный комплекс работ. Аргумент Правительства РФ, касающийся обороны страны, заслуживает внимания и является обоснованным в условиях современных реалий. Однако в дальнейшем законодателю необходимо будет проработать юридическую технику формулирования данного ограничения. Так, доводом законодателя в ч. 2 ст. 413 ТК РФ при ограничении права на забастовку для работников железнодорожного транспорта, если она создает угрозу для обороны страны, является необходимость обеспечения жизнедеятельности населения. Следовательно, ключевым фактором является необходимость обеспечения жизнедеятельности населения. Формулировка ч. 2 ст. 413 ТК РФ носит расплывчатый характер, отдавая фактически решение вопроса на усмотрение правоприменителя.

Судебная практика по данной категории дел необширная. Так, например, 23 ноября 2007 г. Московский городской суд признал объявленную Российским профсоюзом

¹⁴⁶ См.: Cohen T., Matee L. Public Servants' right to strike in Lesotho, Botswana and South Africa – A Comparative Study // Potchefstroom Electronic Law Journal. 2015. Vol. 17. № 4. P. 1630–1658. Doi: 10.4314/pelj.v17i4.12.

¹⁴⁷ См.: Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2003. № 2, ст. 169.

¹⁴⁸ См.: Сессия Международной конференции труда. 111-я сессия, 2023 г. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. P. 253 // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_868115.pdf (дата обращения: 25.12.2025).

¹⁴⁹ См.: Михайленко И. А., Зайцева Л. В. К вопросу о целесообразности ограничения права на забастовку отдельных категорий работников // Символ науки. 2016. № 3-3. С. 189–191.

локомотивных бригад железнодорожников забастовку незаконной¹⁵⁰, т.к. запрещены забастовки на железнодорожном транспорте. 19 августа 2008 г. Мещанский районный суд г. Москвы признал забастовку незаконной, а увольнение работника в связи с нарушением трудовой дисциплины – законным, указав при этом, что прекращение работы привело к задержкам и создало угрозу для жизни пассажиров. Современной судебной практики, посвященной этой проблематике, обнаружено не было, что может свидетельствовать об отсутствии споров в данной сфере и об эффективности трудового арбитража как крайней стадии разрешения коллективного трудового спора.

Получается, что в российском законодательстве круг лиц, имеющих право на забастовку, более узкий, чем это предусматривается Конвенцией МОТ № 87 и международной практикой деятельности органов МОТ. Вопрос о необходимости внесения изменений в ТК РФ в соответствии с предложениями Комитета требует дальнейшего обсуждения и проработки. При этом возникает проблема отсутствия эффективного механизма исполнения решений МОТ и обеспечения соблюдения конвенций и иных правовых актов МОТ, что неоднократно подчеркивали ученые¹⁵¹.

2. Второй аспект связан с реализацией положений Конвенции № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»¹⁵² (далее – Конвенция МОТ № 98). Одна из проблем, которую отмечает Комитет, это – противоречие положений ст. 4 Конвенции МОТ № 98 и ст. 31 ТК РФ в части представления интересов работников иным представительным органом, состав которого может включать лиц, не входящих в профсоюз. По мнению Комитета, нарушается право работников на ведение коллективных переговоров ввиду того, что прямой контакт между предприятием и работниками отсутствует. Правительство РФ считает, что это факультативный способ, применимый лишь в особых случаях (при отсутствии профсоюза, или если профсоюз объединяет не более 50%). Представляется, что российский законодатель сгладил противоречие положением ч. 2 ст. 31 ТК РФ о том, что первичный орган профсоюзной организации не лишен права по представлению интересов даже при наличии иного представительного органа.

¹⁵⁰ См.: Сегодня Московский городской суд удовлетворил иск ОАО «РЖД» о признании незаконной забастовки, назначенной на 28 ноября профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) // [Электронный ресурс]. URL: <https://company.rzd.ru/ru/9397/page/104069?id=29687> (дата обращения: 25.10.2023).

¹⁵¹ См.: Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. М., 2014. С. 174; Лушников А. М., Лушникова М. В. Охрана труда и трудовая инспекция (надзор). М., 2015. С. 217, 219, 220.

¹⁵² См.: Конвенция № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1010–1014.

Еще одна проблема, на которую обращает внимание Комитет – это антипрофсоюзная дискриминация. Согласно данным, содержащимся в деле №2758¹⁵³, по жалобе, поданной в отношении РФ, основными нарушениями являются: физическое нападение на лидеров профсоюза, отказ в предоставлении льгот членам профсоюза, акты антипрофсоюзной дискриминации, незаконное вмешательство в дела профсоюзов и др. По мнению МОТ, у России отсутствует действенный механизм защиты членов профсоюза от дискриминации, что не совсем соответствует ст. 1, 2, 3 Конвенции МОТ № 98. Так, предлагается: а) учредить специализированный орган, направленный на защиту прав профсоюзов (эти полномочия могут быть переданы и существующему органу); б) провести обучение работников госорганов и судов по вопросам свободы ассоциаций. Хотя законодатель и не внес изменения в нормативные правовые акты РФ, но Правительство РФ не исключает возможность сотрудничества с МОТ по данному вопросу.

Проблемой контроля динамики выполнения Правительством РФ рекомендаций МОТ является отсутствие статистических данных нарушения прав профсоюзов и антипрофсоюзной дискриминации, в частности. Из отчетов Российской Федерации следует, что законопроект о внесении изменений все еще находится на стадии разработки¹⁵⁴. Получается, что Комитет ведет речь о незаконном ограничении права на организацию. В современных реалиях основными формами антипрофсоюзной дискриминации остаются: угроза привлечения к дисциплинарной ответственности и угроза увольнения, как его разновидность, а также словесные угрозы работодателя о том, что «он не даст спокойно работать» и иные способы морального давления¹⁵⁵.

При этом стоит подчеркнуть, что существует проблема доказывания работником факта давления на него из-за профсоюзной деятельности. Так, например, в соответствии с решением Ленинского районного суда от 3 октября 2017 г. по делу №2-2878/2017¹⁵⁶ суд не усмотрел в действиях работодателя антипрофсоюзную дискриминацию. Работница О. Б. Кириченко утверждала, что ее незаконно уволили в связи с сокращением численности (штата). Она

¹⁵³ См.: Case № 2758 (Russian Federation) - Complaint date: 20-JAN-10 (Дело № 2758 (Российская Федерация) - Дата подачи жалобы: 20-10 января) // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897753 (дата обращения: 25.10.2023).

¹⁵⁴ См.: Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body - Report No 375, June 2015 (Выполнение рекомендаций комитета и Руководящего органа - Отчет № 375, июнь 2015 г. // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3241297 (дата обращения: 25.10.2023).

¹⁵⁵ См.: Герасимова Е. С., Островская Ю. Е., Бизюков П. В. Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты. М., 2018. С. 111-116.

¹⁵⁶ См.: Решение Ленинского районного суда от 3 октября 2017 г. по делу №2-2878/2017 // [Электронный ресурс]. URL: [https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html?id=1_59c099029e9a6f07a0e65b588534ef07&shard=Все%20дела%20\(новое\)&from=p&f=](https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html?id=1_59c099029e9a6f07a0e65b588534ef07&shard=Все%20дела%20(новое)&from=p&f=) (дата обращения: 25.10.2023).

считала, что это связано с ее выступлением на Приморской краевой профсоюзной конференции работников по жизнеобеспечению, в ходе которого она высказывала критику в адрес Михайловского филиала. Работница также указывала, что не только ее, но и других активистов подвергли сокращению. Однако суд признал необоснованным отказ Общероссийского профессионального союза работников в даче согласия на увольнение. Еще, согласно решению Арсеньевского городского суда Приморского края от 30 июля 2020 г. по гражданскому делу №2-510/2020¹⁵⁷ истцу было отказано в удовлетворении иска о признании приказа об увольнении незаконным и о восстановлении на работе. Истец ссылаясь на то, что на него оказывалось давление с целью выхода из профсоюза. В адрес истца началось моральное давление в виде переложения его полномочий, отстранения от совещаний, устных жалоб. Истец был принципиальным, поэтому работодателю пришлось его подвести под сокращение, однако доказать эти обстоятельства истец не смог. Свидетельские показания суд посчитал недостаточными и требовал документальное подтверждение.

Таким образом, видим, что необходимо усовершенствовать механизм защиты от антипрофсоюзной дискриминации. В этом плане рекомендации Комитета выглядят небезосновательными.

3. Третий аспект касается гендерного ограничения прав женщин в области оплаты труда, которое противоречит положениям ст. 1–4 Конвенции Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении»¹⁵⁸ (далее – Конвенция МОТ № 100). Комитет подчеркивает, что в РФ существует гендерный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, обусловленный стереотипными представлениями о способностях женщины и их роли в семье. Гендерный разрыв в почасовой оплате менеджеров составлял 31,6% к 2019 г. На 2023-2024 гг. согласно данным Росстата показатель составляет также около 30% относительно среднемесячной начисленной заработной платы (61113 руб. у женщин и 87757 руб. у мужчин в месяц) и 41% по среднечасовой начисленной заработной плате женщин и мужчин (у специалистов среднего уровня женского пола – 306 руб., а мужского – 517 руб.)¹⁵⁹. Это проявляется так же в сегрегации по месту работы как горизонтальной, так и вертикальной. Согласно позиции МОТ, доля женщин в управленческих должностях меньше, чем мужчин. По профессиональным сферам также существуют различия. Большинство лиц женского пола сосредоточены в сфере образования (79,9%) и гостиничного обслуживания (66%). Проблема

¹⁵⁷ См.: Решение Арсеньевского городского суда Приморского края от 30 июля 2020 г. по гражданскому делу №2-510/2020 // [Электронный ресурс]. URL: [https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html?id=1_67885af100971b11dabcf5e43024bb66&shard=Все%20дела%20\(новое\)&from=p&r=](https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html?id=1_67885af100971b11dabcf5e43024bb66&shard=Все%20дела%20(новое)&from=p&r=) (дата обращения: 25.10.2023).

¹⁵⁸ См.: Конвенция Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении». Заключена в г. Женеве 29 июня 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1034–1038.

¹⁵⁹ См.: Женщины и мужчины России. 2024: Стат. сб. / Росстат. М., 2024. С. 104-106.

гендерного разрыва в оплате труда характерна не только для России, но и для развитых европейских государств.

Так, аналогичная проблема существует во Франции, где, как свидетельствуют научные и социологические исследования, на 2023 г. государство занимает одну из низших позиций в рейтинге по вопросу равенства оплаты труда¹⁶⁰. Примером государств, успешно реализующих международные нормы трудового права о гендерном равенстве, в том числе в области оплаты труда, выступают Финляндия и Швеция. Здесь в целях достижения гендерного равенства, используется специальная политика, включающая: а) квотирование необходимой доли женщин в отдельных секторах экономики¹⁶¹ (например, при осуществлении трудовой деятельности в государственных и муниципальных учреждениях, что, в частности, обусловлено политикой гендерной нейтральности, проводимой в скандинавских странах); б) возложение обязанности на работодателя по обеспечению определенной доли женщин в компании; в) закрепление системы премий и бонусных стимулов для выравнивания положения женщин (при этом данная мера требует более детального анализа, чтобы она не привела к положительной дискриминации); г) создание специальных фондов, финансируемых сторонами социального партнерства (ярким примером является фонд гендерного равенства, созданный в Швеции в 2007 г., «Gender Equality Pot»¹⁶²). Важно обратить внимание, что скандинавские страны добились успеха в обеспечении гендерного равенства в оплате труда путем активного ведения коллективных переговоров между представителями работников, представителями работодателей и государством. Благодаря социальному диалогу стороны выработали эффективный механизм, описанный выше. Из этого следует, что проблема равенства оплаты труда в России должна решаться комплексными мерами, включающими в себя как правовые, так и экономические и политические инструменты.

4. Четвертый аспект связан с соблюдением Конвенции Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»¹⁶³ (далее – Конвенция МОТ № 111). Первая проблема касается дефектов юридической техники в части отсутствия дефиниции понятия «убеждения» (ст. 3 и 64 ТК РФ), в то время как в ст. 1 Конвенции МОТ № 111 используется термин «политические убеждения». Кроме того, отсутствуют нормы, запрещающие косвенную дискриминацию. Данные положения напрямую не являются

¹⁶⁰ См.: Caudill C., Farruggia A., Sonnenholzner L., Stobbe S., Wirsching K. The Gender Pay Gap in France // *The Strategic Management of Place at Work*, 2023. P. 175–193. Doi: 10.1007/978-3-031-29463-1_9.

¹⁶¹ См.: Головинов А. В., Головинова Ю. В. Механизмы обеспечения гендерного равенства в Финляндии и Швеции // *Российско-азиатский правовой журнал*. 2022. № 2. С. 56–59.

¹⁶² См.: Erikson J. A special fund for gender equality? Institutional constraints and gendered consequences in Swedish collective bargaining // *Gender Work Organization*. 2021. P. 1–19. Doi: 10.1111/gwao.12645.

¹⁶³ См.: Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1262–1265.

трудоправовыми ограничениями, но поскольку дискриминация является незаконным ограничением, то корректировка законодательства в этой сфере окажет положительное влияние на защиту прав работников.

Еще одной проблемой в данном блоке является отсутствие в российском трудовом законодательстве норм, защищающих от сексуального домогательства на работе. Усиление ответственности за диффамацию (распространение порочащих сведений) создает препятствия для обращения жертв насилия в суд за защитой прав ввиду того, что в отношении их самих может начаться уголовное преследование (CEDAW/C/RUS/CO/9, 30 November 2021, paragraphs 24, 36 and 38)¹⁶⁴. Защита от сексуального насилия на рабочем месте нормами уголовного права и в рассмотрении дел в рамках уголовного судопроизводства является недостаточной по следующим причинам: а) для привлечения к уголовной ответственности работодателя по ст. 133 УК РФ требуется наличие всех элементов состава, некоторые из которых при насилии на рабочем месте могут отсутствовать; б) уголовное право не охватывает весь спектр поведения при сексуальном домогательстве на рабочем месте; в) в рамках уголовного судопроизводства затруднено рассмотрение дел о сексуальном насилии на рабочем месте ввиду деликатности вопроса, сложного бремени доказывания.

Комитет настоятельно рекомендует внести следующие изменения в российское трудовое законодательство: а) закрепить определение и запрет сексуального домогательства на рабочем месте как за вознаграждение, так и во «враждебной среде» при приеме на работу (параграфы 789, 792 Общего обзора основополагающих конвенций за 2012 год (далее – Общий обзор))¹⁶⁵; б) закрепить надлежащие превентивные и исправительные меры.

Проанализировав позицию МОТ по сексуальному домогательству, видится необходимость ее дополнить следующими аспектами:

1. Латентный характер данных правонарушений обуславливается не только страхом жертвы перед уголовным преследованием. В делах о сексуальном домогательстве на рабочем месте существует, так называемая, «культура молчания», обусловленная страхом потерять работу. Об этом свидетельствуют данные социологического опроса женщин в европейских странах, которые показали, что из 4000 опрошенных женщин, 16% скрыли факт сексуального насилия на рабочем месте¹⁶⁶. Во Франции, в соответствии с отчетом 2017 г., 40% обратившихся

¹⁶⁴ См.: CEDAW/C/RUS/CO/9, 30 November 2021: Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин - заключительные замечания по девятому периодическому докладу Российской Федерации // [Electronic resource]. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/cedawcrusco9-concluding-observations> (дата обращения: 25.10.2023).

¹⁶⁵ См.: Общий обзор 2012 (фундаментальные конвенции МОТ) // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125798/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).

¹⁶⁶ См.: It's (Still) a rich man's world: inequality 100 years after votes for women // Trust YWs. Place Published: Institution. 2018. [Electronic resource]. URL: <https://www.youngwomenstrust.org/wp-content/uploads/2020/12/Still-a-rich-mans-world-report.pdf> (дата обращения: 25.10.2024).

в правоохранительные органы в связи с сексуальным домогательством были подвергнуты дисциплинарным взысканиям или уволены по сокращению штата¹⁶⁷. Некоторые работодатели даже в трудовой договор включают условия о неразглашении, что является незаконным (США, Великобритания)¹⁶⁸. Согласно глобальному отчету МОТ по делам о насилии на рабочем месте (Experiences of violence and harassment at work: A global first survey¹⁶⁹), который был сформирован на основе опроса респондентов из различных государств-членов МОТ (со стороны РФ число опрошенных составило 2001 человек), в 2022 г. основными барьерами для раскрытия информации о насилии со стороны жертв являются: «отсутствие доверия к полиции», «считают обращение пустой тратой времени», «опасения за свою репутацию», «страх наказания», «отсутствие представлений о способах защиты своих прав».

2. Сексуальное домогательство является всего одной из форм проявлений моральных и физических издевательств на работе. Следует расширить предложения МОТ в части необходимости правовой регламентации и защиты не только от сексуального домогательства, но и от моббинга. Проблема моббинга в Российской Федерации осознается среди российских ученых и правоприменителей¹⁷⁰, но по сути единственным актом, напрямую посвященном вопросам защиты от моббинга, является ГОСТ Р 55914-2013 «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте»¹⁷¹, который носит рекомендательный характер. В то же время появляются новые виды моббинга, такие как кибермоббинг, «институциональный моббинг» и другие¹⁷². В связи с чем, назрела объективная необходимость совершенствования российского законодательства по данному вопросу.

Заслуживает внимания исследование Ч. Райнера и Х. Хоэла¹⁷³, которое разделило насилие на работе на следующие типы: 1) угроза профессиональному профилю (принижение в общественном мнении, публичное унижение на рабочем месте и обвинение в недостатке усилий); 2) угроза личному статусу (принижение со ссылкой на возраст, личные жалобы и

¹⁶⁷ См.: Rubin AJ. 'Revolt' in France against sexual harassment hits cultural resistance // The New York Times. 2017.

¹⁶⁸ См.: Waugh C. Workplace Harassment // Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide. June 2023. P. 455-470. Doi: 10.1007/978-3-031-05640-6_33.

¹⁶⁹ См.: Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Geneva: ILO, 2022 // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).

¹⁷⁰ См., например: Скавитина А. В. Проблемы притеснения на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 118–126; Крылов К. Д., Сошникова Т. А., Киселева Н. Н. Проблемы реализации права на защиту достоинства, предотвращения насилия и домогательства в сфере труда // Образование и право. 2020. № 5. С. 76–80; Дзюбак А. В., Летова Н. В., Соколова Т. В., Чуча С. Ю. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 207, 208; Лушников А. М., Карпов А. А., Смирнов Д. А. О некоторых аспектах борьбы с моббингом: проблемы нормотворчества и судебной практики // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2022. Т. 16. № 4(62). С. 626.

¹⁷¹ См.: п. 2.1. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 55914-2013 «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте» (утв. приказом Росстандарта от 17.12.2013 г. № 2327-ст). М., 2014. С. 1.

¹⁷² См.: Лушников А. М., Чуча С. Ю., Смирнов Д. А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 157, 158.

¹⁷³ См.: Rayner Ch., Hoel H. Summary review of literature relating to workplace bullying // Journal of Community & Applied Social Psychology. 1997. № 7. P. 181-191.

недооценка); 3) изоляция (сокрытие информации, физическая или социальная изоляция и профилактика, доступ к возможностям); 4) загруженность (недостижимые по времени сроки и неоправданное давление); 5) декоординированность (неспособность выделить время на второстепенные задачи, повторяющиеся подсказки и напоминания об ошибках и отречении). Сразу подчеркнем, что данная классификация является не единственной, но уже она демонстрирует, что моббинг не исчерпывается сексуальным домогательством.

3. Представляется, что отсутствие соответствующих норм в ТК РФ приводит к возникновению на практике незаконных ограничений прав работника, выражающихся в посягательстве на его половую неприкосновенность и моральное здоровье. Комитет, внося рекомендации, не предложил конкретных способов борьбы и правовых формулировок норм, поэтому обратимся к передовому опыту зарубежных стран и к основным положениям теории. Перед этим необходимо проанализировать Конвенцию МОТ № 190¹⁷⁴, которая непосредственно связана с вышеозначенной проблемой. Следует отметить, что данный международный правовой акт не ратифицирован Российской Федерацией. Так, представители от Правительства Российской Федерации не выступили за ратификацию Конвенции МОТ № 190 по следующим причинам: 1) положения Конвенции МОТ № 190 не в полной мере соответствуют российскому законодательству; 2) обязательства, налагаемые Конвенцией МОТ № 190, выходят далеко за рамки домогательства и насилия; 3) проблемы, затрагиваемые Конвенцией МОТ № 190 не являются актуальными для Российской Федерации ввиду того, что подобные нарушения нетипичны для нашей трудовой сферы (данный аргумент не является бесспорным, о чем утверждал Президент Конфедерации труда России)¹⁷⁵. Более того, в соответствии с приложением № 4 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2024–2026 годы¹⁷⁶ стороны социального партнерства не предусмотрели обязательство по проведению консультаций по поводу ратификации Конвенция МОТ № 190.

В рамках нашего исследования необходимо проанализировать Конвенцию МОТ № 190, ввиду того, что она содержит целый ряд трудовправовых ограничений, связанных с борьбой против домогательства на рабочем месте, а именно:

¹⁷⁴ См.: Конвенция Международной организации труда № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (Женева, 21 июня 2019 г.) [Electronic resource]. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (дата обращения: 03.01.2025).

¹⁷⁵ См.: Мирясова О. А., Сулейманова Ф. С., Горшкова И. Д. Обзор ситуации с насилием и харассментом в сфере труда в перспективе применения и ратификации Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации. М., 2021. С. 15–17.

¹⁷⁶ См.: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2024–2026 годы // [Электронный ресурс]. URL: https://fpao.ru/images/stories/docs/P_3-2_20032024.pdf (дата обращения: 05.05.2024).

а) ограничения в виде дополнительных обязанностей для работодателя, среди которых (ст. 9 Конвенция МОТ № 190):

- проведение консультаций по поводу реализации на рабочем месте политики, связанной с борьбой против насилия и домогательств;
- обязанности по проведению оценки рисков и совершенствование существующей системы управления безопасностью и гигиеной труда;
- обязанность по проведению превентивных и профилактических мероприятий;

б) ограничения для государственных органов, касающиеся выполнения обязательств по нормативному регулированию данного вопроса, в части создания эффективного механизма мониторинга, контроля и др.

Среди положительных сторон Конвенции МОТ № 190 можно отметить следующее:

1. В соответствии со ст. 2 и 3 Конвенции МОТ № 190 предусматриваются широкие пределы действия норм по кругу лиц и в пространстве. Так, защита от домогательства и насилия предусмотрена не только в отношении работников, но и иных лиц, вовлеченных в трудовой процесс, среди которых: волонтеры; лица, проходящие обучение; стажеры; бывший работник, трудовые отношения с которым прекращены; лицо, откликнувшееся на вакансию; лицо, выполняющее функции работодателя; иные занятые лица безотносительно их договорного статуса. Видится, что такая широкая трактовка будет способствовать более эффективной защите от моббинга, ввиду того что часто жертвой насилия на практике является не только работник с юридической точки зрения, но и иное лицо, по той или иной причине не обладающее данным правовым статусом, но находящееся под угрозой психологического и физического насилия.

Что касается действия норм в пространстве, то они подлежат применению не только в случаях, когда лицо находится непосредственно на рабочем месте или по месту работы, указанном в трудовом договоре, но и в следующих ситуациях: а) при нахождении работника в жилых помещениях, предоставляемых работодателем; б) по пути на работу и с работы; в) по месту прохождения профессиональной подготовки; г) в местах, где работник получает пищу, осуществляет отдых или в случае необходимости переодевается.

2. Очевидно, что достоинством является тот факт, что защита от моббинга предусмотрена не только в рабочее время, но и в период времени отдыха.

3. Конвенция МОТ № 190 содержит широкий спектр способов защиты от насилия и домогательств, конкретизация которых должна предусматриваться в национальных законодательствах:

- мониторинг и контроль со стороны государства и работодателя;
- информирование работников по вопросам насилия и домогательств;

- обеспечение действенных средств защиты при помощи инспекционных проверок;
- предоставление правовой помощи жертвам насилия;
- повышение правовой грамотности лиц по вопросам защиты от насилия и домогательств путем составления инструкций, руководств к действию или проведения разъяснительных мероприятий;
- неизбежность наказания для виновных лиц.

Таким образом, механизмы борьбы с моббингом, предлагаемые Конвенцией МОТ № 190 заслуживают внимания и могут быть заимствованы Россией, с учетом особенностей национального законодательства. Очевидно, что вопрос ратификации Конвенции МОТ № 190 остается актуальным.

В зарубежной научной литературе предлагается в борьбе с моббингом на рабочем месте выделить 3 группы профилактических мер: 1) меры превентивного характера, направленные на предотвращение вредных явлений и последствий, снижающие риск их появления; 2) меры, направленные на «обращение вспять» негативных последствий, замедление их развития; 3) меры, направленные на восстановление нарушенных прав¹⁷⁷. Необходимо подчеркнуть, что предложенный подход является комплексным способом борьбы с «моббингом» на рабочем месте. Однако недостатком данной классификации является тот момент, что их автор выделяет стадии, но не приводит конкретные примеры мер, которые можно нормативно закрепить в трудовом или ином отраслевом законодательстве. В связи с этим необходимо обратиться к законодательству зарубежных стран.

Рассмотрим законодательство Франции с точки зрения исследуемого вопроса:

а) в ст. L1152-1 Трудового кодекса Франции закрепляются ограничения в форме императивной нормы о запрете осуществления морального давления на работника с целью ухудшения его условий труда, причинения вреда профессиональной карьере и нарушения его психологического здоровья;

б) психологическое преследование и акт сексуального насилия закрепляются в качестве основания привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. L1152-5, L1153-6) (в данном случае механизм «ограничение–гарантия» обеспечивает защиту от морального преследования со стороны сотрудника);

в) действия, совершенные под воздействием морального преследования, недействительны (ст. L1152-3);

¹⁷⁷ См.: Michailidou E. M., Mavromoustaki O. Workplace Harassment and Bullying // International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM). 2023. № 5(6). P. 908-913. Doi: 10.35629/5252-0506908913.

г) запрет осуществления сексуального домогательства (при этом в Трудовом кодексе Франции дается дефиниция данному понятию, в том числе путем перечисления ситуаций, подпадающих под него (ст. L1153-1));

д) в теории выделяется еще группа ограничений, направленная на применение специальных мер по гуманизации и облагораживанию производственной среды¹⁷⁸.

Индийское законодательство не отстает от европейского, а в некоторых аспектах даже опережает. В Индии действует специальный закон № 14 «Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013»¹⁷⁹ (далее – Закон Индии о сексуальных домогательствах к женщинам на рабочем месте)¹⁸⁰. В данном нормативном правовом акте закреплён ряд важных моментов:

1. Сфера действия его по кругу лиц распространяется не только на субъекты трудового права, но и на лиц, нанятых по договору подряда, причем независимо от признания данных отношений трудовыми. Получается, что он действует и на лиц, нанятых по гражданско-правовому договору.

2. Закрепляется дефиниция «сексуальное домогательство на рабочем месте» – это любое нежелательное поведение, обусловленное сексуальными мотивами, а именно: физический контакт, заигрывания или требования сексуальных услуг, которые могут затронуть достоинство женщины и создать для нее пугающую, враждебную или оскорбительную обстановку. Такая широкая трактовка позволяет охватить все формы проявления сексуального домогательства на рабочем месте.

3. Закон Индии о сексуальных домогательствах к женщинам на рабочем месте закрепляет меры профилактики¹⁸¹, которые до установления их в законе были выработаны Верховным судом по делу Вишакхи и получили название «руководящие принципы Вишакхи». Меры борьбы с сексуальным насилием предусматривают: 1) обязанность работодателя создать внутренний комитет по рассмотрению жалоб на сексуальное домогательство (состав комитета должен включать хотя бы одного внешнего члена, разбирающегося в вопросах по данным правонарушениям); 2) обязанность работодателя разработать политику борьбы с сексуальным домогательством; 3) проведение просветительской деятельности по данному вопросу; 4) немедленное применение санкций к правонарушителям, в том числе в рамках

¹⁷⁸ См.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 173; Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом. М., 1996. С. 160.

¹⁷⁹ См.: Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 // [Electronic resource]. URL: <https://www.indianbarassociation.org/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-redressal-act-2013/> (дата обращения: 11.02.2024).

¹⁸⁰ См.: Banoo Sh. POSH ACT, 2013 - Legislative Commentary // SSRN Electronic Journal. September 19, 2020. Doi.org/10.2139/ssrn.3697540.

¹⁸¹ См.: Agrawat P., Haridas D., Raghavendra G. Sexual harassment at workplace: a study on the policies and preventive measures // Russian Law Journal. 2023. Vol. XI. Is. 2s. P. 269-278. Doi: 10.52783/rlj.v11i2s.586.

дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения; 5) поддержка жертвы путем предоставления ей психологической помощи и отгулов; 6) высокие штрафы для работодателей и иные санкции вплоть до лишения лицензии на осуществление деятельности.

Следует признать убедительной необходимость корректировки российского трудового законодательства в части закрепления положений, посвященных борьбе с моббингом в целом и с сексуальным домогательством в частности, путем рецепции передовых мер зарубежного законодательства, среди которых создание специального органа по рассмотрению данной категории дел, закрепление дефинитивных положений, установление санкций превентивного характера как для правонарушителей, так и для работодателей и т.д.

Следующая проблема связана с ограничением права женщин на равные возможности в сфере труда и выборе профессий. Как показывают научные исследования¹⁸², гендерная дискриминация на рабочем месте проявляется в следующих аспектах: а) необоснованный разрыв в оплате труда, проблема которого была рассмотрена выше в рамках анализа Конвенции МОТ № 100; б) усложнение продвижения по карьерной лестнице путем установления более строгих требований и увеличения числа этапов; в) лишение женщин доступа к обучению на рабочем месте; г) усложнение трудоустройства путем сегрегации, ограничения доступа женщин к определенным профессиям. Именно на 4-й аспект гендерной дискриминации обращает внимание МОТ, анализируя российское законодательство. Комитет подчеркивает, что Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»¹⁸³ излишне ограничивает труд женщин в некоторых сферах не по объективным причинам, а по стереотипным представлениям о возможностях женщин. Согласно параграфу 839 Общего обзора, ограничение применения труда женщин, не являющихся беременными и не кормящих грудью, противоречит гендерному равенству возможностей и обращений, а также создает юридические барьеры для поступления на высокооплачиваемую работу. Данное ограничение может устанавливаться только при наличии цели «подлинной защиты», подтвержденной оценкой рисков и имеющей научное обоснование. Комитет, в целях снятия полного запрета на занятость женщин в отдельных отраслях, предлагает: а) осуществлять дополнительную профессиональную подготовку для женщин, б) обеспечить им доступ к высшему образованию, в) обеспечивать дополнительные меры защиты в необходимых случаях.

¹⁸² См.: Huang Chiung-Hui, Huang Ing-Chung. Women's Gender Discrimination Difference in Workplace // *International Journal of Human Resource Studies*. 2022. Vol. 12. № 2. P. 101–111. Doi: 10.5296/ijhrs.v12i2.19539.

¹⁸³ См.: Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (с изм. и доп.) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: www.pravo.gov.ru, 15.08.2019, № 0001201908150010 (дата обращения: 25.10.2023).

5. Пятый аспект отчета Комитета связан с ограничениями в области деятельности инспекции труда, которые не полностью соответствуют Конвенции 1947 года № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (далее – Конвенция МОТ № 81)¹⁸⁴. Первое противоречие касается того, что приказы инспекторов труда о наложении штрафа и иные обязательные приказы признаются незаконными, т.к. инспекторы не могут разрешать индивидуальный трудовой спор, который в соответствии со ст. 381 ТК РФ они не вправе рассматривать. Такая практика приобрела частый характер. Это противоречит ст. 7, 17, 18 Конвенции МОТ № 81.

Кроме этого, ограничены полномочия инспекции труда по проведению внеплановых проверок конкретными основаниями, что противоречит ст. 12 Конвенции МОТ № 81. По собственной инициативе инспектор внеплановые проверки проводить не может. Комитет требует расширить компетенцию инспекторов по проведению внеплановых проверок и проверок без уведомления.

Вместе с тем существует проблема, связанная с тем, что в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»¹⁸⁵, инспекцию труда уведомляют только об острых заболеваниях. Однако Комитет подчеркивает, что необходимо еще систематическое уведомление инспекции обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Своевременное получение информации будет улучшать планирование деятельности и способствовать улучшению эффективности надзора. Данные предложения вытекают из ст. 16 Конвенции МОТ № 81.

Полагаем, что для совершенствования деятельности инспекции труда необходимо внести соответствующие изменения в российское законодательство, отменив ряд трудовправовых ограничений. Одновременно с расширением полномочий инспекторов труда необходимо повысить уровень их правовой подготовки, которая, по данным МОТ, на настоящий момент является не совсем удовлетворительной, что приводит к ошибкам, возникающим на практике¹⁸⁶.

Напрямую понятие «ограничения в трудовом праве» в конвенциях и правовых позициях МОТ не закрепляется. Путем смыслового толкования нормативных правовых актов МОТ,

¹⁸⁴ См.: Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11 июля 1947 г. на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 793–804.

¹⁸⁵ См.: Приказ Министерства здравоохранения от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» // Российская газета. 2001. 10 августа. № 153–154.

¹⁸⁶ См.: Kovačević L. M. Delotvornost radnog zakonodavstva i uloga inspekcije rada u svetlu standarda Međunarodne organizacije rada // Strani pravni život. 2022. Vol. 66, № 1. P. 1–41. URL: <https://ssrn.com/abstract=4720792>.

отчетов Комитета о соблюдении конвенций, а также обзоров решений органов можно выявить, что под ограничениями в трудовом праве МОТ понимает:

а) ограничение, как предъявление дополнительных требований. Этот смысл вытекает из анализа правового статуса профсоюзов, являющихся иностранными агентами;

б) ограничение, как вид мер принуждения. Это следует из того, что Комитет рассматривает ликвидацию НКО (профсоюза, являющегося иностранным агентом) и исключение ее из реестра в качестве ограничений, сюда же относится повышенная юридическая ответственность инспекторов труд за нарушение ограничений;

в) ограничение, как запрет (лишение права), что следует из анализа комментариев Комитета относительно лишения госслужащих и работников железнодорожного транспорта права на забастовку. Это же касается лишения права женщин на доступ к определенным профессиям и др.;

г) ограничение, как дискриминация. Здесь необходимо сделать оговорку о том, что в этом случае идет речь как о незаконных ограничениях, возникающих на практике (гендерный разрыв в оплате труда), так и о нормативных правовых ограничениях, законность которых ставится под сомнение ввиду дискриминационного характера (гендерные ограничения по доступу к определенным профессиям, связанные со стереотипными представлениями);

д) ограничение, как закрытый перечень оснований для совершения юридически значимых действий. Данный смысл вытекает из правовых позиций Комитета относительно ограничений на проведение внеплановых проверок инспекторами труда.

По субъектному составу трудовые ограничения, по мнению МОТ, устанавливаются в отношении работника, профсоюза, и государственных органов. Ограничения прав работодателей анализу не подвергались.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы:

1. В целях совершенствования российского законодательства и приведения его в соответствие с конвенциями МОТ, необходимо внести изменения по вопросу ограничений в трудовом праве, а именно:

а) расширить право на забастовку государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников железнодорожного транспорта путем дифференциации данных категорий работников на несколько групп, предоставив отдельным из них (работникам, чья деятельность не связана с осуществлением власти, непосредственным функционированием железнодорожного транспорта, и которые выполняют преимущественно обеспечительные функции), право на забастовку. Необходимо учитывать, что введение изменений требует тщательной проработки (критериев дифференциации категорий) с целью обеспечения непрерывного функционирования государства. При этом запрет на забастовку указанной

категории работников должен сохраняться на период чрезвычайных ситуаций, в том числе в период СВО;

б) усовершенствовать профсоюзное законодательство в целях борьбы с нарушением прав членов профсоюзов, в том числе с антипрофсоюзной дискриминацией. Необходимо создать механизм контроля за соблюдением прав профсоюзов, путем учреждения специализированного органа или путем передачи соответствующих полномочий уже существующему органу. Кроме этого, необходимо повышать правовую грамотность судей и работников административных органов по вопросам свободы ассоциаций;

в) закрепить запрет сексуального насилия (домогательства) на рабочем месте и меры защиты от него в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 190 и опытом зарубежного законодательства;

г) расширить полномочия инспекции труда путем снятия отдельных трудовправовых ограничений, связанных с правом на проведение плановых и внеплановых проверок;

д) пересмотреть ряд обоснованных, по мнению российского законодателя, ограничений, носящих неоднозначный, дискриминационный характер (снятие ограничений на доступ женщин к отдельным профессиям и иных дискриминационных элементов относительно оплаты труда и т.д.).

2. Путем смыслового толкования установлено, что под ограничениями в трудовом праве МОТ понимает:

- 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.

§ 2. Международно-правовые ограничения в период пандемии COVID-19 в праве ЕС и ЕАЭС

Вопрос международной интеграции в рамках международных организаций является актуальным направлением исследования в современных условиях. Пандемия коронавируса оказала влияние на все сферы жизни общества. Несмотря на то, что угроза пандемии COVID-19

отошла на второй план, и уровень смертности от нее был снижен, исследование данного вопроса остается актуальным по следующим причинам: во-первых, коронавирус имеет множество штаммов и постоянно модифицируется, что создает угрозу нового всплеска, во-вторых, опыт правового регулирования в период пандемии позволит выработать эффективную модель (механизм) правового регулирования, обеспечивающую предупреждение эпидемии. В связи с этим важно проанализировать опыт Европейского союза (ЕС) и Евразийского экономического союза (ЕАЭС) по данному аспекту, выделив положительные черты и недостатки той или иной модели. Перед анализом ограничений в трудовом праве в рамках ЕС и ЕАЭС, в целях структурированного построения исследования, считаю необходимым дать краткую характеристику европейской и евразийской модели, охарактеризовав, в том числе систему источников.

Начнем рассмотрение с Европейского союза. Он является международной организацией, преследующей и социальные, и экономические цели. А. М. Лушников и М. В. Лушникова обращают внимание на то, что изначально ЕС имел признаки экономической модели, но позже его интересы сместились в сторону социальных вопросов, связанных с установлением международных стандартов трудовых прав и контроля за их соблюдением¹⁸⁷. Кроме этого, ЕС является международной организацией интеграционного типа. При этом, по мнению Т. А. Постоваловой, с точки зрения регламентации вопросов трудового права модель имеет черты координационного типа. В части регулирования трудовых отношений, как подчеркивает тот же автор, имеет место концепция минимальной гармонизации, заключающаяся в установлении минимального уровня защиты трудовых прав на уровне Союза, с возможностью его улучшения в национальных законодательствах государств-членов¹⁸⁸. Данный вывод следует из ст. 153 Treaty on the Functioning of the European Union (Consolidated version 2016)¹⁸⁹ (далее – Договор о функционировании Европейского союза).

Система источников права тоже является одним из признаков, характеризующих модель регулирования в рамках международных организаций. Трудовое право Европейского союза является частью наднационального трудового правопорядка с преимущественным и частичным непосредственным действием на территории государств-членов¹⁹⁰. Все источники права делятся на первичное и вторичное право. При этом более высокой юридической силой обладает первичное право. Первичное право состоит из международно-правовых источников, к которым относятся учредительные договоры, составляющие правовой фундамент (например, Договор о

¹⁸⁷ См.: Lushnikov A., Lushnikova M. The Eurasian model of international labour legislation in the context of globalization // Russian Law Journal. M., 2016. Vol. 4, № 4. P. 98.

¹⁸⁸ См.: Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М., 2019. С. 43.

¹⁸⁹ См.: Treaty on the Functioning of the European Union (Consolidated version 2016) // OJ C 202/1. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016E%2FTXT> (дата обращения 15.01.2022).

¹⁹⁰ См.: Постовалова Т. А. Указ. соч. С. 57.

функционировании Европейского союза), а также, в соответствии со ст. 38 Статута Международного суда¹⁹¹, международные договоры, международные обычаи и общепризнанные принципы и нормы международного права. Первичное право имеет непосредственное действие на территории Европейского союза.

Первичное право также является основой для вторичного права. На вторичное право приходится почти весь содержательный массив трудового права. Все источники вторичного права по обязательности можно разделить на обязательные и на относящиеся к «мягкому праву». К обязательным актам относятся регламенты и директивы. Директива отличается от регламента тем, что она определяет лишь общий результат, на достижение которого направлена, а методы ее реализации остаются на усмотрение национального законодателя государства-члена¹⁹². Особого внимания заслуживает выработанный судебной практикой механизм обеспечения выполнения директивы. Он базируется на следующих принципах:

- принцип, в соответствии с которым, в случае, если государство в указанный в директиве срок не имплементировало ее (директивы) положения в национальное законодательство, то при рассмотрении споров с его участием, оно не может ссылаться на данный факт, как на основание неисполнения директивы¹⁹³. Директива имеет прямое действие на территории ЕС, поэтому субъекты имеют право ссылаться на ее положения напрямую;
- принцип ответственности государства за последствия не имплементации, из которого вытекает индивидуальное право требования лица к государству о возмещении последним ущерба¹⁹⁴;
- принцип, в соответствии с которым суд при рассмотрении дела имеет право не применять норму национального законодательства, противоречащую директиве¹⁹⁵.

Первичное право более статичное, чем вторичное, поэтому правовые акты, регламентирующие «ковидные» изменения в регулировании трудовых отношений, отсутствуют. При анализе Treaty on European Union (Consolidated version 2016)¹⁹⁶, Договора о функционировании Европейского союза, Charter of Fundamental Rights of the European Union

¹⁹¹ См.: Статут Международного суда. 26 июня 1945 г. // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.un.org/ru/icj/statut.shtml> (дата обращения: 26.12.2021).

¹⁹² См.: Постовалова Т. А. Указ. соч. С. 68–69.

¹⁹³ См.: Решение Суда ЕС от 19 января 1982 г. по делу C-8/81=Slg. 1982, 53 (Becker) // [Electronic resource]. URL: https://www.cvce.eu/en/obj/judgment_of_the_court_becker_case_8_81_19_january_1982-en-7378b2e1-2cc5-48a6-a990-58e641bfc429.html (дата обращения: 06.04.2022).

¹⁹⁴ См.: Решение Суда ЕС от 19 ноября 1991 г. по делу C-6 und 9/90=Slg. 1991, I-5357 (Francovich I und Bonifaci I) // [Electronic resource]. URL: <https://lorenz.userweb.mwn.de/urteile/eugh1991,i5357.htm> (дата обращения: 06.04.2022).

¹⁹⁵ См.: Решение Суда ЕС от 23 февраля 1999 г. по делу C-69/97=Slg. 1999, I-905, Rn. 23 (BMW) // [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (дата обращения: 05.01.2023).

¹⁹⁶ См.: Treaty on European Union (Consolidated version 2016) (Current consolidated version: 01/03/2020) // OJC 202/1. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016M%2FTXT> (дата обращения: 15.01.2022).

(2016)¹⁹⁷ специализированные нормы выявлены не были, лишь в ч. 3 ст. 45 Treaty on the Functioning of the European Union подчеркивается, что свобода передвижения работников может быть ограничена при наличии обоснованных причин. Первичное право выступает фундаментом, правовой базой для принятия нормативных правовых актов вторичного права.

В результате анализа обязательных актов вторичного права, специально направленных на регулирование трудовых отношений, был выявлен ряд трудовправовых ограничений. Необходимость сохранения рабочих мест, борьбы с безработицей, обеспечения прав рабочих подчеркивается в преамбуле Regulation (EU) 2020/696 of the European Parliament and of the Council of 25 May 2020 amending Regulation (EC) № 1008/2008 on common rules for the operation of air services in the Community in view of the COVID-19 pandemic (Text with EEA relevance)¹⁹⁸. Конкретные ограничения не содержатся в статьях этого правового акта, в ст. 21a, регламентировано лишь право государства-члена ввиду ухудшения эпидемиологической ситуации в экстренном порядке наложить ограничение на осуществление прав передвижения воздушным транспортом. Механизм предоставления финансовой помощи Европейским союзом государствам-членам в целях предотвращения безработицы и обеспечения надлежащих условий работы для сохранения здоровья регламентирован в Council Regulation (EU) 2020/672 of 19 May 2020 on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak¹⁹⁹. Согласно ст. 4 этого постановления форма помощи представляет собой ссуду. Для реализации инструмента в отношении конкретного государства необходимо, чтобы Совет принял имплементирующее решение (например, Council Implementing Decision (EU) 2020/1354 of 25 September 2020 granting temporary support under Regulation (EU) 2020/672 to the Portuguese Republic to mitigate unemployment risks in the emergency following the COVID-19 outbreak²⁰⁰). Перед этим Совет и специальная комиссия проводят проверку наличия оснований для предоставления помощи.

¹⁹⁷ См.: Charter of Fundamental Rights of the European Union (2016) // OJ C 202, 07/06/2016. P. 389–405. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016P%2FTXT> (дата обращения: 15.01.2022).

¹⁹⁸ См.: Regulation (EU) 2020/696 of the European Parliament and of the Council of 25 May 2020 amending Regulation (EC) № 1008/2008 on common rules for the operation of air services in the Community in view of the COVID-19 pandemic (Text with EEA relevance) // OJ L 165, 27.5.2020. P. 1–6. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0696&qid=1641416308771> (дата обращения: 05.01.2022).

¹⁹⁹ См.: Council Regulation (EU) 2020/672 of 19 May 2020 on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak // OJ L 159, 20.5.2020. P. 1–7. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0672&qid=1641416308771> (дата обращения: 05.01.2022).

²⁰⁰ См.: Council Implementing Decision (EU) 2020/1354 of 25 September 2020 granting temporary support under Regulation (EU) 2020/672 to the Portuguese Republic to mitigate unemployment risks in the emergency following the COVID-19 outbreak // OJ L 314, 29.9.2020. P. 49–54. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020D1354&qid=1640091558673> (дата обращения: 05.01.2022).

Важно подчеркнуть, что в рамках ЕС продолжают приниматься правовые акты, направленные на предупреждение пандемии COVID-19 и иных пандемий. Так, в 2023 г был принят ряд регламентов, в содержании которых одной из причин их принятия указываются глобальные угрозы (COVID-19, иные эпидемии и пандемии). Обратимся к Regulation (EU) 2023/1542 of the European Parliament and of the Council of 12 July 2023 concerning batteries and waste batteries²⁰¹ (далее – Regulation (EU) 2023/1542). Данный правовой акт носит межотраслевой (межнаучный) характер, регламентируя экономические, технические и правовые вопросы. В аспекте ограничений в трудовом праве необходимо обратить внимание на то, что регламент ориентирует государства–члены на внедрение политики комплексной проверки, которая должна учитывать социальные риски, среди которых в пп. (б) п. 2 приложения X Regulation (EU) 2023/1542 названы «права человека», «трудовые права», «трудовые отношения» (охрана труда и безопасность, детский труд, принудительный труд, дискриминация, профсоюзные свободы). Данная политика направлена на установление ограничений в области охраны и гигиены труда в целях обеспечения выполнения основополагающих принципов, содержащихся в Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18 июня 1998 г.)²⁰². Недавно Конвенцией МОТ № 191 был добавлен 5 принцип, а именно обеспечение безопасной и здоровой производственной среды²⁰³.

Еще одним регламентом, принятым в постковидный период, является Regulation (EU) 2023/2405 of the European Parliament and of the Council of 18 October 2023 on ensuring a level playing field for sustainable air transport (ReFuelEU Aviation)²⁰⁴ (далее – Regulation 2023/2405). Данный правовой акт лишь косвенно касается вопроса ограничений в трудовом праве. Так, в п. (2), (3), (4) преамбулы Regulation 2023/2405 подчеркивается, что пандемия COVID-19 оказала влияние на авиасообщения, вызвав в частности сокращение рабочих мест и усиление проблемы нарушения принципа равного обращения. Эти вопросы предлагается решать путем закрепления

²⁰¹ См.: Regulation (EU) 2023/1542 of the European Parliament and of the Council of 12 July 2023 concerning batteries and waste batteries, amending Directive 2008/98/EC and Regulation (EU) 2019/1020 and repealing Directive 2006/66/EC (Text with EEA relevance) // [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023R1542&qid=1708764966122> (дата обращения: 26.02.2024).

²⁰² См.: Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18 июня 1998 г.) // Российская газета. 1998. 16 декабря.

²⁰³ См.: ILC.111/Convention № 191 «Convention concerning amendments to standards consequential to the recognition of a safe and healthy working environment as a fundamental principle» (12 June 2023) // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_886375.pdf (дата обращения: 02.11.2024).

²⁰⁴ См.: Regulation (EU) 2023/2405 of the European Parliament and of the Council of 18 October 2023 on ensuring a level playing field for sustainable air transport (ReFuelEU Aviation) // [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023R2405&qid=1708764966122> (дата обращения: 26.05.2024).

ограничений в трудовом праве. Однако данный акт только постулирует данную необходимость, не приводя при этом конкретные меры.

Директива – более распространенный способ регулирования трудовых отношений в ЕС, чем регламент. Так, в приложении III Commission Directive (EU) 2020/739 of 3 June 2020 amending Annex III to Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council as regards the inclusion of SARS-CoV-2 in the list of biological agents known to infect humans and amending Commission Directive (EU) 2019/1833²⁰⁵ (далее – Directive 2020/739) вирус SARS-CoV-2 был отнесен к биологическим агентам. В результате этого произошли важные изменения в трудовой сфере. Отнесение данного вируса к биологическим агентам во взаимосвязи со ст. 6, 9 Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work²⁰⁶ (далее – Directive 89/391) наложило на работодателей обязанность проводить полную и актуальную оценку рисков на производстве; информировать работников о существующих угрозах; проводить обучение работников предупреждению распространения коронавируса. Большое значение для охраны труда имеет Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC)²⁰⁷. Она устанавливает ограничение в виде минимальных требований гигиены труда. Кроме этого, регламентируется обязанность работодателей по выдаче спецодежды и специальных приборов.

Директивы также продолжают приниматься в постковидный период. Так, непосредственное отношение к ограничениям в трудовом праве имеет Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms²⁰⁸ (Text with EEA relevance) (далее – Directive (EU)

²⁰⁵ См.: Commission Directive (EU) 2020/739 of 3 June 2020 amending Annex III to Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council as regards the inclusion of SARS-CoV-2 in the list of biological agents known to infect humans and amending Commission Directive (EU) 2019/1833 // OJ L 175, 4.6.2020. P. 11–14. [Electronic resource]. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2020.175.01.0011.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A2020%3A175%3ATOC (дата обращения: 05.01.2022).

²⁰⁶ См.: Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. (Current consolidated version: 11/12/2008) // OJ L 183, 29.6.1989. P. 1–8. [Electronic resource]. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.1989.183.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A1989%3A183%3ATOC (дата обращения: 05.01.2022).

²⁰⁷ См.: Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). (Current consolidated version: 24/06/2020) // OJ L 262, 17.10.2000. P. 21–45. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0054&qid=1641468946879> (дата обращения: 05.01.2022).

²⁰⁸ См.: Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay

2023/970). В данном правовом акте подчеркивается, что COVID-19 усилил проблемы гендерной дискриминации. При этом особое внимание уделяется проблеме гендерного разрыва в оплате труда. Для борьбы с косвенной, прямой и перекрестной дискриминацией Directive (EU) 2023/970 устанавливает комплекс трудовправовых ограничений:

1. В п. 34, 35 преамбулы Directive (EU) 2023/970 закрепляется ограничение в трудовом праве в виде дополнительной обязанности работодателя по предоставлению в контролирующий орган отчета о системе оплаты труда, который будет отражать критерии, используемые работодателем при определении уровня заработной платы. При этом, как подчеркивается, наложение данной обязанности не должно создавать чрезмерного административного бремени для малых и микропредприятий. В связи с этим данные категории работодателей освобождены от этой обязанности.

2. В п. 36 преамбулы Directive (EU) 2023/970 закрепляются косвенные ограничения прав работодателя и представительных органов работника путем расширения прав работника. А именно, работники имеют право на получение от работодателей и профсоюзов информации об их индивидуальном уровне оплаты труда, о среднем уровне оплаты труда в разбивке по полу для категорий работников, выполняющих работу равной ценности.

3. Ограничение в виде обязанности выплачивать работнику компенсацию за нарушение его прав по равному обращению. Данная компенсация согласно п. (50) преамбулы и ст. 16 Directive (EU) 2023/970 должна покрывать все убытки и потери работника, а также стать действенным способом восстановления нарушенных прав. Как следует из прецедентной практики Европейского суда²⁰⁹, данная компенсация включает следующие элементы: полное возмещение всех задолженностей по заработной плате, компенсацию за упущенные возможности, за нематериальный ущерб (моральные страдания). Источником выплаты являются штрафы, выплачиваемые работодателем за нарушение принципа равного обращения с работниками.

Таким образом, обязательные акты вторичного права направлены на установление ограничений в области охраны труда, а также на решение проблем по безработице. В постковидный период акты преследуют своей целью уменьшение негативных последствий пандемии COVID-19, связанных с усилившимся гендерным разрывом в оплате труда и иными дискриминационными проявлениями. Предупреждение возникновения новых угроз также является предметом правового регулирования.

transparency and enforcement mechanisms // [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970&qid=1708764966122> (дата обращения: 26.02.2024).

²⁰⁹ См.: Judgment of the Court of Justice of 17 December 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, para. 45 // [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0407> (дата обращения: 26.02.2024).

Важным с точки зрения регулирования труда в период COVID-19 является European Parliament resolution of 19 June 2020 on European protection of cross-border and seasonal workers in the context of the COVID-19 crisis (2020/2664(RSP))²¹⁰ (далее – Резолюция 2020/2664(RSP)). Данная Резолюция 2020/2664(RSP) регулирует труд сезонных и приграничных работников, на которых «ковидные» ограничения оказали существенное влияние. В п. «А» – «R» подчеркивается, что причиной принятия резолюции стала необходимость обеспечения права работника на свободу передвижения в условиях пандемии, уязвимость работников с точки зрения условий охраны труда, а также участвовавшие нарушения их прав. Ввиду того, что работа указанных категорий работников носит разъездной характер и связана с приграничными зонами, то данный вопрос является особо актуальным. Существующие на тот момент акты (в том числе и на национальном уровне) не затрагивали вопрос обеспечения баланса гарантий и ограничений – это послужило еще одной причиной принятия резолюции. В части ограничений можно выделить следующие положения Резолюции 2020/2664(RSP):

1) в п. 1 подчеркивается, что ограничения свободы передвижения, пограничный контроль должны носить исключительный характер, и предусматривается их постепенная отмена по мере улучшения эпидемиологической ситуации. Акцентируется необходимость отмены дискриминационных ограничений, установленных в отношении приграничных и сезонных работников;

2) в п. 2, п. 6 отмечается необходимость установления ограничений, обеспечивающих охрану труда и направленных на сохранение здоровья и обеспечение надлежащих жилищных условий (например, правила дистанцирования, необходимость последующего контроля после пересечения границы, ведение учетных записей работников). Кроме этого, в отношении ограничений работников устанавливается упрощенный порядок их реализации, и государствами обеспечивается содействие работникам в их соблюдении (например, легкий доступ к тестированию, доступ к медицинскому обслуживанию, информирование работников об ограничениях и способах защиты своих прав);

3) в п. 1–24 Резолюции 2020/2664(RSP) для достижения баланса интересов закрепляются гарантии работников. Так, можно выделить следующие гарантии: доступ к медицинскому обслуживанию, возмещение расходов на переезд, система социальных гарантий. Интересной является гарантия, в соответствии с которой не допускается ущемлять права работников на социальные и налоговые льготы в зависимости от срока пребывания на территории;

²¹⁰ См.: European Parliament resolution of 19 June 2020 on European protection of cross-border and seasonal workers in the context of the COVID-19 crisis (2020/2664(RSP)) // ОJ C 362, 8.9.2021. Р. 82–89. [Электронный ресурс. Официального сайта Европейского союза]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020IP0176&qid=1640091558673> (дата обращения: 26.12.2021).

4) согласно п. 13 на государства–члены возлагается обязанность по осведомлению работников о существующих правилах (в том числе ограничениях) в целях обеспечения правовой ясности. Выполнение данной задачи предполагается достичь путем ведения веб-сайтов, создания порталов, мобильных приложений и др.

Таким образом, несмотря на то, что резолюции относятся к «мягкому праву», и их положения носят рекомендательный характер, они выполняют важную роль в регулировании трудовых отношений, в том числе в обеспечении реализации права работника на свободу передвижения. В Резолюции 2020/2664(RSP) прослеживается механизм «ограничение–гарантия». Влияние Резолюции 2020/2664(RSP) заключается в следующем: во-первых, она используется при толковании; во-вторых, в ней обозначаются существующие дефекты правового регулирования; в-третьих, она является ориентиром для принятия директив и иных обязательных нормативных правовых актов.

Еще одной резолюцией, затрагивающей вопросы регулирования трудовых отношений в период пандемии, является European Parliament resolution of 17 April 2020 on EU coordinated action to combat the COVID-19 pandemic and its consequences (2020/2616(RSP))²¹¹ (далее – Резолюция 2020/2616(RSP)). В отличие от предыдущей Резолюции 2020/2664(RSP), посвященной в большей части вопросам трудового права, она носит общеправовой характер. В данном нормативном акте подчеркивается важность совместных действий в борьбе с COVID-19. Примечательным является тот факт, что в Резолюции 2020/2616(RSP) обращается внимание на необходимость: межотраслевого подхода в борьбе с пандемией (п. 37); изменения норм, регламентирующих полномочия Союза, в сторону их расширения при наличии трансграничных угроз (п. 67). В сфере трудового права резолюция закрепляет следующие положения:

1) в п. 49 регламентируется необходимость отмены ограничений, связанных с пересечением границы для отдельных категорий работников: а) работников транспортных компаний, б) сезонных работников, в) лиц, осуществляющих борьбу с COVID-19 (работников здравоохранения и лиц, осуществляющих уход за пожилыми людьми), г) работников агропромышленного сектора;

2) необходимость установления постовых и иных ограничений, направленных на охрану здоровья и труда (п. 42).

Проанализировав Резолюцию 2020/2616(RSP), можно сделать вывод, что все нормы пронизывает идея учета прав человека при введении ограничений. При установлении ограничений должен соблюдаться принцип соразмерности и обоснованности. В Резолюции

²¹¹ См.: European Parliament resolution of 17 April 2020 on EU coordinated action to combat the COVID-19 pandemic and its consequences (2020/2616(RSP)) // OJ C 316, 6.8.2021. P. 2–11. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020IP0054&qid=1641370602292> (дата обращения: 05.01.2022).

2020/2616(RSP) Европейского парламента обращается внимание на то, что не допускается установление ограничений органами, в чью компетенцию не входит решение данного вопроса. Это далеко не все резолюции, посвященные этому вопросу, есть еще, например, European Parliament resolution of 29 April 2021 on the COVID-19 pandemic in Latin America (2021/2645(RSP))²¹² и другие.

Таким образом, проанализировав модель правового регулирования трудовых отношений в ЕС в период пандемии, можно выделить следующие ее составляющие:

- 1) оперативное реагирование на изменения, возникшие в период пандемии;
- 2) регулирование трудовых отношений осуществляется преимущественно с помощью норм вторичного права, в особенности нормами «мягкого права». Это предоставляет государствам–членам право самостоятельно определять методы реализации положений, закрепленных в директиве и актах рекомендательного характера;
- 3) отлаженный механизм обеспечения исполнения положений первичного и вторичного права. Заслуживает внимания тот факт, что законодательством Европейского союза за неисполнение (не имплементацию положений в национальное законодательство) предусмотрены для государства-нарушителя негативные последствия (например, обязанность по возмещению вреда и другие);
- 4) в период пандемии особая угроза настигла сезонных, приграничных и иных работников, чья деятельность носит трансграничный характер. Именно на их защиту направлено большинство нормативных правовых актов путем использования инструмента «ограничение–гарантия»;
- 5) в ЕС активно развивается постковидное нормотворчество, направленное на минимизацию последствий пандемии COVID-19, связанных с усилением гендерного разрыва в области труда, а также на усовершенствование норм по охране труда с целью предупреждения новых пандемий.

Далее рассмотрим особенности механизма контроля в ЕС, в том числе за соблюдением ограничений в трудовом праве.

Согласно ст. 19 Договора о Европейском Союзе (Лиссаб. ред.) органом контроля в рамках ЕС выступает Суд Европейского союза (далее – Суд ЕС). В компетенцию Суда ЕС согласно п. 3 ст. 19 Договора о ЕС и отделу 5 Договора о функционировании Европейского союза входят следующие категории дел:

²¹² См.: European Parliament resolution of 29 April 2021 on the COVID-19 pandemic in Latin America (2021/2645(RSP)) // OJ C 506, 15/12/2021. P. 69–73. [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0155&qid=1641370602292> (дата обращения: 05.01.2022).

1. Суд ЕС в преюдициальном порядке по запросу национальных юрисдикционных органов дает толкование праву Европейского союза и рассматривает вопрос о действительности актов. В рамках данного направления деятельности Суд ЕС может конкретизировать содержание трудовправовых ограничений, закрепленных в источниках права ЕС. Вопросам трудового права посвящена глава 1 раздела IV Договора о функционировании Европейского союза, регулирующая вопросы свободного передвижения работников в рамках Европейского союза. Также нормы, посвященные вопросам трудового права, содержатся в Европейской социальной хартии²¹³.

2. Суд ЕС рассматривает дела по искам государств–членов ЕС, институтов, физических и юридических лиц. Подробнее рассмотрим, какие категории дел по искам физических и юридических лиц рассматривает Суд ЕС. Проанализировав ст. 263, 265 Договора о функционировании ЕС, можно выделить следующие категории дел:

а) дела о проверки правомерности актов институтов, органов и учреждений союза в случае, если они порождают права для третьих лиц, или имеет место нарушение компетенции, злоупотребление полномочиями, нарушение процедурных норм, договоров или любой другой нормы права;

б) обжалование действий и индивидуально-определенных актов органов, институтов и учреждений ЕС, если они нарушили свои обязанности и не приняли необходимый акт. При этом данная норма не распространяется на рекомендации и заключения;

в) споры о возмещении убытков, причиненных Союзом или его сотрудниками (ст. 268, 340 Договора о функционировании Европейского Союза).

Решения Суда ЕС являются обязательными для государств–членов ЕС в соответствии со ст. 280 Договора о функционировании Европейского союза. Принудительное исполнение осуществляется в порядке, предусмотренном гражданско-процессуальным законодательством государства–члена ЕС. Согласно абз. 2 п. 2 ст. 260 этого же договора в случае неисполнения решения Суда ЕС он налагает на государство дополнительную обязанность по уплате фиксированной суммы или пени.

Среди заслуживающих внимания моментов европейского механизма контроля можно отметить закрепление возможности обращения в орган контроля физических и юридических лиц и рассмотрение социально-трудовых споров в рамках проверки правомерности нормативных правовых и индивидуально-определенных актов. Недостатком можно назвать

²¹³ См.: Европейская социальная хартия (пересмотренная) (СЕД № 163) от 3 мая 1996 г. (рус., англ.) (Документ прекратил действие в отношении России с 16 марта 2022 года (Федеральный закон от 28 февраля 2023 г. № 43-ФЗ)) // Бюллетень международных договоров. № 4, апрель, 2010 г.

наличие только имущественных санкций за неисполнение решения. При этом применение иных мер принуждения поставит вопрос о недопущении нарушения суверенитета государств.

Рассмотрим примеры из прецедентной практики Суда ЕС. Перед этим важно отметить, что основной массив споров в области трудового права, как подчеркивает Т. А. Постовалова, касается рассмотрения вопросов законности ограничения основных свобод в сфере трудового права²¹⁴ (например, свободы передвижения работников).

Ярким примером дела, связанного с незаконным установлением ограничений, является решение Суда ЕС по делу Ангонезе²¹⁵. Суть дела заключается в том, что Р. Ангонезе обратился с заявлением о приеме на работу в «Cassa di Risparmio» (частный работодатель), но был отстранен от конкурса, потому что он не предоставил «patentino», подтверждающий владение двумя языками. Данный документ предоставлялся по результатам теста, который проходили обучающиеся в южном Тироле. Но Ангонезе учился в Австрии в Инсбруке и не имел объективной возможности сдать тест, который в его учебном заведении не проводился. В рамках данного дела заявитель обратился в Суд ЕС с иском о признании норм регламента организации имеющими дискриминационный характер и потребовал возмещение вреда.

Суд ЕС признал данную норму дискриминационной. Важно подчеркнуть, что Суд ЕС, истолковав норму ст. 39 (в современной редакции ст. 45) Договора о функционировании Европейского Союза о запрете дискриминации, допустил возможность ее горизонтального применения к частным работодателям, а не только к государствам-членам ЕС, то есть фактически суд путем толкования расширил круг дел, которые могут быть им рассмотрены.

На практике возникают ситуации, когда право конкурирует со свободой. Именно такая проблема имела место в деле «Комиссия/Франция — Томаты»²¹⁶. В рамках данного дела рассматривался вопрос, как при гарантированном праве на забастовку обеспечить свободу перемещения товаров? Суд ЕС указал, что ограничение права на забастовку допускается в исключительных случаях, подчеркивая, что оно обладает защитительным свойством. При этом Суд ЕС отклонил предложение придать основным правам более высокий статус.

Интересным моментом выступает тот факт, что за защитой своих прав в суд ЕС обращаются не только работники, но и работодатели. Это имело место в рамках решения Суда

²¹⁴ См.: Постовалова Т. А. Указ. соч. С. 197.

²¹⁵ См.: Решение Суда ЕС от 6 июня 2000 г. по делу C-281/98=Slg. 2000, I-4193 (Angonese) // [Electronic resource]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0281&qid=1736073780885> (дата обращения: 05.01.2025).

²¹⁶ См.: Решение Суда ЕС от 9 декабря 1997 г. по делу C-265/95=Slg. 1997, I-06959 (Комиссия против Франции) // [Electronic resource]. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0265_SUM&from=EN (дата обращения: 05.01.2025).

ЕС по делу Арбальде и Лелоуп²¹⁷ (Arblade & Leloup). В данном решении суд признал незаконным ограничение права работодателя, связанное с наложением на него дополнительной обязанности по предоставлению персональных данных работников органам строительного надзора государства, на территории которого организация временно осуществляет деятельность (при условии, что организация учреждена по законодательству другого государства–члена ЕС).

Таким образом, можно сделать вывод, что Суд ЕС играет важную роль в обеспечении реализации прав работника и работодателя. Он рассматривает споры, которые затрагивают как частноправовую составляющую трудового права (например, институт трудового договора), так и публично-правовую (например, отношения в области государственного контроля).

Остановимся на модели правового регулирования трудовых отношений в ЕАЭС. Он представляет собой экономическую интеграционную модель наднационального типа²¹⁸. Об экономической направленности свидетельствуют цели, регламентированные в ст. 4 Договора «О Евразийском экономическом союзе» (далее – Договор о ЕАЭС)²¹⁹, среди которых формирование единого рынка товаров, услуг, трудовых ресурсов; создание условий для стабильного развития экономики государств и другое. Об интеграционном характере наднационального типа свидетельствует ст. 6 Договора о ЕАЭС.

Источники права ЕАЭС можно разделить по аналогии с ЕС на первичное право и вторичное право. К первичному праву относится: Договор о ЕАЭС, международные договоры между государствами–членами, международные договоры с третьими странами. К вторичному праву относятся акты органов ЕАЭС. Принципы определения юридической силы нормативных правовых актов закреплены в ст. 6 Договора о ЕАЭС.

Посредством анализа выявлены следующие акты ЕАЭС, регламентирующие трудовые отношения в период пандемии с использованием механизма «ограничение–гарантия». Рекомендация Коллегии ЕЭК от 29 июня 2021 г. № 16 «О Методических рекомендациях по профилактическим мерам при возобновлении авиапассажирских перевозок в гражданской авиации на таможенной границе Евразийского экономического союза и таможенной территории Евразийского экономического союза в период неблагоприятной

²¹⁷ См.: Решение Суда ЕС от 22 ноября 1999 г. по делу C-369/96=Slg. I-8453 (Arblade & Leloup) // Electronic resource]. URL: <https://ael.eu.eu/wp-content/uploads/sites/28/2015/05/Francq-05-Arblade-Leloup.pdf> (дата обращения: 05.01.2025).

²¹⁸ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Генезис евразийской региональной модели международно-правового регулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 58-61; Евразийское трудовое право / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М., 2017. С. 28–30.

²¹⁹ См.: Договор «О Евразийском экономическом союзе» (Подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.) (ред. от 1 октября 2019 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28 октября 2021 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

эпидемиологической ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции COVID-19»²²⁰ (далее – Рекомендация ЕЭК № 16) закрепляет следующие положения:

1. В ст. 7–9 приложения Рекомендации ЕЭК № 16 устанавливаются санитарно-эпидемиологические ограничения, которые необходимо соблюдать работникам аэропортов. К ним относятся: масочный режим, правила дистанцирования, необходимость измерения температуры, обязательная гигиена рук, организация централизованного питания и другие. В ст. 6 приложения Рекомендации ЕЭК № 16 установлены аналогичные санитарно-эпидемиологические ограничения для членов экипажа. Добавлено еще такое ограничение, как минимизация контактов с пассажирами.

2. Согласно п. «б» ст. 8 приложения Рекомендации ЕЭК № 16 закреплён перечень лиц, наиболее подверженных инфицированию, которых рекомендовано не привлекать к работе и обеспечить их самоизоляцию. К данной категории работников относятся лица: а) старше 65 лет; б) имеющие хронические заболевания; в) имеющие сниженный иммунитет; г) беременные женщины.

3. В ст. 4, 5 приложения Рекомендации ЕЭК № 16 закреплены правила пересечения границы, связанные с необходимостью сдачи ПЦР-тестов, наличия вакцинации и другие.

Аналогичные правила содержатся в Рекомендации Коллегии ЕЭК от 19 января 2021 г. № 3 «О Методических рекомендациях по профилактическим мерам при возобновлении железнодорожного сообщения на таможенной границе Евразийского экономического союза и таможенной территории Евразийского экономического союза в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции COVID-19»²²¹. Так, например, в п. «в» ст. 6 регламентируются ограничения, связанные с необходимостью соблюдения работниками масочного режима и иных санитарно-эпидемиологических правил.

Все остальные международные правовые акты в рамках ЕАЭС, посвященные вопросам COVID-19, регулируют экономические отношения, связанные с правилами перевозки товаров через границу и с уплатой таможенных пошлин (например, Распоряжение Евразийского

²²⁰ См.: Рекомендация Коллегии ЕЭК от 29 июня 2021 г. № 16 «О Методических рекомендациях по профилактическим мерам при возобновлении авиопассажирских перевозок в гражданской авиации на таможенной границе Евразийского экономического союза и таможенной территории Евразийского экономического союза в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции COVID-19» // [Электронный ресурс]. URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01429695/err_02072021_16 (дата обращения: 07.03.2022).

²²¹ См.: Рекомендация Коллегии ЕЭК от 19 января 2021 г. № 3 «О Методических рекомендациях по профилактическим мерам при возобновлении железнодорожного сообщения на таможенной границе Евразийского экономического союза и таможенной территории Евразийского экономического союза в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции COVID-19» // [Электронный ресурс]. URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01228406/err_22012021_3 (дата обращения: 07.03.2022).

межправительственного совета от 10 апреля 2020 г. № 6 «О предпринимаемых в рамках Евразийского экономического союза мерах, направленных на обеспечение экономической стабильности в условиях развития пандемии коронавирусной инфекции COVID-19»²²².

Итак, проанализировав международные правовые акты ЕАЭС, посвященные ограничениям в трудовом праве в период пандемии, можем сделать следующие выводы:

1) в рамках ЕАЭС имеется небольшое число актов, посвященных регулированию трудовых отношений в период пандемии, в том числе отсутствуют специализированные акты, регламентирующие вопросы трудового права. Подавляющее большинство актов регулирует экономические отношения;

2) правовое регулирование осуществляется исключительно нормами «мягкого права»;

3) акты, регламентирующие «ковидные» ограничения в сфере трудового права, носят смешанный характер, то есть правовой акт содержит нормы, регулирующие не только трудовые, но и иные отношения (например, экономические, таможенные и другие);

4) особое внимание законодатель уделяет вопросам установления санитарно-эпидемиологических ограничений для работников железнодорожных и аэровокзалов.

Перейдем к рассмотрению механизма контроля в ЕАЭС. Согласно ст. 19 Договора о ЕАЭС и Приложению № 2 к нему, закрепляющим Статут Суда ЕАЭС (далее – Статут ЕАЭС), органом международного контроля выступает Суд ЕАЭС. Он осуществляет толкование Договора о ЕАЭС, а также рассматривает споры. Но здесь следует отметить два момента: 1) согласно главе IV Статута ЕАЭС субъектами, которые могут обратиться в суд, являются государство–член и хозяйствующий субъект; 2) в компетенцию суда входит рассмотрение преимущественно экономических споров.

Вышеуказанные положения обусловлены тем, что ЕАЭС – это экономическая международная организация, которая не имеет закрепленных на уровне Союза международных стандартов труда, что является недостатком. Согласно п. 99 Статута ЕАЭС решения Суда ЕАЭС, принимаемые по заявлению государств, являются обязательными для исполнения, но конкретные санкции за неисполнение в соответствии с п. 114 не закрепляются. Подчеркивается лишь то, что государство–член вправе обратиться в Высший Евразийский экономический совет. В ЕАЭС кроме судебных есть административные контрольные органы. Так, за соблюдением договора ЕАЭС контроль согласно п. 1 ч. 1 осуществляет Евразийский межправительственный совет. Поскольку в Договоре ЕАЭС имеется раздел XXVII, посвященный вопросам трудового права, то можно сделать вывод, что данный орган обеспечивает реализацию трудовых прав и

²²² См.: Распоряжение Евразийского межправительственного совета от 10 апреля 2020 г. № 6 «О предпринимаемых в рамках Евразийского экономического союза мерах, направленных на обеспечение экономической стабильности в условиях развития пандемии коронавирусной инфекции COVID-19» // URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01225378/err_16042020_6 (дата обращения: 07.03.2022).

контроль за соблюдением ограничений. Но он осуществляет контроль на основе докладов государств-членов, а не напрямую по жалобам трудящихся государств-членов ЕАЭС. Кроме этого, как подчеркивает К. Л. Томашевский, решения Евразийского межправительственного совета не обладают прямым действием на территории государств-членов, поэтому они не могут напрямую регулировать трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения²²³.

Итак, проанализировав модели правового регулирования трудовых отношений в рамках ЕАЭС и ЕС в период пандемии, можно внести следующие предложения по совершенствованию формирующейся модели ЕАЭС, используя позитивный опыт ЕС:

1. Назрела необходимость совершенствования механизма контроля за соблюдением норм международного трудового права в части расширения круга заявителей (предлагаю добавить физических лиц в п. 39 главы IV Статута ЕАЭС) и полномочий Суда ЕАЭС путем отнесения к его компетенции трудовых споров. Здесь необходимо подчеркнуть, что видится 2 пути совершенствования Суда ЕАЭС:

а) частичная рецепция модели ЕС в части предоставления возможности обращаться в суд физическим лицам. Однако здесь возникает сразу 2 проблемы: 1) для этого необходимо разработать минимум трудовых стандартов на уровне ЕАЭС, потому что основанием обращения граждан государств-членов ЕАЭС в суд ЕАЭС должно выступать нарушение положений не национального законодательства, а международных норм ЕАЭС; 2) как обеспечивать исполнение решений суда ЕАЭС с учетом главы 10 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»²²⁴ (в случае выявления противоречий положениям Конституции РФ);

б) частичная рецепция модели Экономического суда Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), в соответствии с которой от имени физических лиц обращается государство-член (п. 3 «Положения об Экономическом Суде Содружества Независимых Государств», утвержденного «Соглашением о статусе Экономического Суда Содружества Независимых Государств» (заключено в г. Москве 6 июля 1992 г.)²²⁵. Фактически прообраз этой модели функционирует на данный момент. Следует отметить, что Экономический Суд СНГ, несмотря на ограничение круга заявителей государствами-членами, фактически рассматривает

²²³ См.: Томашевский К. Л. Актуальные проблемы трудового права. Минск, 2021. С. 78.

²²⁴ Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1994. № 13, ст. 1447.

²²⁵ См.: Соглашение о статусе Экономического Суда Содружества Независимых Государств (заключено в г. Москве 6 июля 1992 г.) (с изм. от 13 сентября 2017 г.) (вместе с «Положением об Экономическом Суде Содружества Независимых Государств») // Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ «Содружество». 1992. № 6.

дела по обращениям граждан. Так, согласно статистическим данным с 1994 по 2023 г. было рассмотрено 784 обращений граждан²²⁶.

Представляется, что на первом этапе ЕАЭС должно реципировать модель СНГ, потому что уровень гармонизации норм права в рамках ЕАЭС пока недостаточно высокий.

На следующем этапе по мере формирования трудового законодательства ЕАЭС представляется возможным рецепция модели ЕС.

2. Требуется закрепить на уровне ЕАЭС международные стандарты трудовых прав. Это будет способствовать и реализации вышеуказанного предложения.

3. Правовое регулирование, в том числе в период пандемии, должно осуществляться не только рекомендательными правовыми актами, но и обязательными для исполнения нормами.

4. В качестве совершенствования формирующейся модели ЕАЭС предлагаю 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.

²²⁶ Рассмотрение обращений физических и юридических лиц // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudsng.org/appeals/> (дата обращения: 06.12.2024).

Глава 3. ОГРАНИЧЕНИЯ В ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ ТРУДОВОГО ПРАВА: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

§ 1. Специфика ограничений в отдельных институтах трудового права в период действия специальных мер в сфере экономики

Поскольку трудовые ограничения присущи всем институтам трудового права, то остановимся лишь на некоторых, наиболее важных, по моему мнению, аспектах проблем. Ряд трудовых ограничений подробно проанализированы в главе 1 и 2 данной диссертационной работы, в связи с чем, в рамках этой главы будут исследованы ограничения, которые еще не были предметом этого диссертационного исследования.

Современный рынок труда находится в условиях риска и неопределенности (неординарной ситуации, вызванной экономическими событиями, политическими и военными противостояниями и др.)²²⁷, которые порождаются множеством причин и повлекли применение специальных мер в сфере экономики (ч. 2 ст. 252 ТК РФ). За основу исследования возьмем классификацию причин, выделенных М. В. Лушниковой²²⁸.

Первая группа причин обусловлена внешними санкциями, которые оказывают влияние на российскую экономику, создавая угрозу национальному рынку страны и снижая производственный потенциал. Кроме этого, разрушаются международные связи России с другими государствами и международными организациями. Санкции, введенные на уровне правительств западных государств, стали основой для введения пакета санкционных ограничений иностранными юридическими лицами в отношении Российской Федерации как в добровольном порядке, так и на основе рекомендаций²²⁹. Это вызвало, в частности, уход с российского рынка иностранных компаний или приостановку их деятельности. Согласно экспертному мнению членов Российской академии наук, санкционные ограничения создают следующие риски для российского рынка труда: рост неофициальной занятости, увеличение

²²⁷ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2–5.

²²⁸ См.: Лушникова М. В. Антикризисный финансово-правовой механизм защиты российского рынка занятости в современных условиях мобилизационной экономики // Демидовский юридический журнал. 2023. Т. 13. № 3(15). С. 408–410.

²²⁹ См.: Слатов Д. Г. Регулирование российского рынка труда в новых условиях санкционного воздействия // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. № 2. С. 111–112.

количества нарушений норм трудового права работодателями, а также затруднение трудоустройства молодежи²³⁰.

Вторая группа причин связана с проведением специальной военной операции (СВО). Она требует высококвалифицированных кадров в связи с развитием новых наукоемких отраслей оборонной промышленности²³¹.

Видится, что можно выделить третью группу причин, которая отошла уже на второй план, но до сих пор периодически дает о себе знать, – это пандемия COVID-19. Она стала причиной введения трудовправовых ограничений, направленных на охрану здоровья населения и обеспечения стабильного функционирования общества и государства²³². Пандемия стала одной из причин появления новых и развития существующих форм нетипичной занятости (гиг-занятость, цифровая занятость и др.)²³³. Кроме этого, ситуация с пандемией может усугубиться ввиду наличия проблем доступа населения к медицине и к лекарственным препаратам²³⁴.

Четвертая группа причин связана с присоединением к России новых территорий²³⁵. Данный процесс вызвал необходимость разрешения вопроса о взаимодействии норм российского трудового законодательства и нормативных правовых актов, действующих на новых территориях. Кроме этого, перед государством встала задача обеспечения населения указанных территорий соответствующей работой и оказания им социальной поддержки²³⁶.

Необходимо отметить, что вышеуказанные причины тесно между собой связаны и носят взаимообуславливающий характер, т.е. одно неординарное явление может стать «толчком» возникновения новых или усиления иных существующих ситуаций в условиях риска и неопределенности.

Для обеспечения правовой, экономической и политической стабильности нашему государству необходимо было оперативное реагирование на сложившуюся ситуацию. И одним из таких способов был избран механизм ограничений. Государство в ответ на сложившуюся ситуацию ввело целый комплекс правовых ограничений. Исключением не стало и трудовое право. В рамках данного параграфа будет предпринята попытка систематизации трудовправовых

²³⁰ См.: Деготькова И. Экономисты РАН назвали риски для рынка труда из-за санкций // РБК. 2022. 3 мая. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/05/2022/626b9ef89a7947d7f6c09da8?from=newsfeed> (дата обращения: 14.01.2024).

²³¹ См.: Беляев С. А., Зюкин Д. В., Репринцева Е. В., Малышева Е. В. О влиянии санкций 2022 года на рынок труда Российской Федерации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2022. № 7. С. 173.

²³² См.: Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–4.

²³³ См.: Линец А. А. Трудовое право и экономика. М., 2024. С. 214.

²³⁴ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности. С. 2–5.

²³⁵ См.: Головина С. Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 2–5.

²³⁶ См.: Гурович А. М. Проблемные аспекты организации финансового обеспечения новых присоединенных субъектов Российской Федерации // Индустриальная экономика. 2022. № 3. С. 696.

ограничений, введенных в связи с наступлением условий, связанных с риском и неопределенностью. Это позволит дать оценку эффективности избранного государством механизма «ограничений», как способа стабилизации ситуации.

Первым делом рассмотрим **санкционные ограничения**. По результатам анализа нормативных правовых актов иностранных государств выявлены следующие ограничения в сфере труда:

1. Ограничения в форме отмены упрощенной процедуры трудоустройства на территории иностранного государства. Так, Министерство семьи и социальной политики Польши 8 сентября 2022 года объявило об исключении России из списка стран, в отношении которых допускается семидневная льготная процедура оформления разрешения на работу.

2. Установление ограниченного перечня российских работников, которые могут подать на шенгенскую визу. Так, согласно данным официального правового портала Министерства иностранных дел Республики Словакия²³⁷ и Постановлению Правительства Словацкой Республики от 1 апреля 2022 года № 521/2021 «О интересе Словацкой Республики в выдаче национальной визы высококвалифицированным гражданам третьих стран»²³⁸ таким правом обладают только граждане России, являющиеся медицинскими работниками, высококвалифицированными специалистами, вахтовыми, сезонными рабочими и рабочими транспорта (другие категории российских работников не имеют права пребывания на территории Республики Словакия).

3. Косвенным ограничением, затрудняющим осуществление трудовой деятельности на территории иностранного государства, можно назвать запрет гражданам России каким-либо образом изменять свое местоположение при отсутствии визы, получение которой частично или полностью ограничивается (выезжать, въезжать, находиться на приграничных территориях). Так, например, подобного рода ограничения установлены Украиной, Чешской Республикой, Финляндией и др.

4. Также косвенным ограничением в сфере труда является уход с российского рынка иностранных компаний, что ведет к массовому увольнению работников. В соответствии с аналитическими данными²³⁹ в отношении России действует отраслевой пакет санкций, состоящий, примерно, из 11812 ограничений. При этом массовые сокращения наносят взаимный ущерб России и стране, которая вводит санкции. Так, по заявлению министра труда

²³⁷ См.: Правовой портал Министерства иностранных дел Республики Словакия // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mzv.sk/web/moskva-ru/oformlenie-viz> (дата обращения: 14.01.2024).

²³⁸ См.: Постановление Правительства Словацкой Республики от 1 апреля 2022 г. № 521/2021 «О интересе Словацкой Республики в выдаче национальной визы высококвалифицированным гражданам третьих стран» // [Электронный ресурс]. URL: <https://mzv.sk/web/moskva-ru/services/oformlenie-viz> (дата обращения: 14.01.2024).

²³⁹ См.: Белов В. Б., Котов А. В. Антироссийская санкционная политика ФРГ: промежуточные итоги и ответные меры // Аналитические записки Института Европы РАН. 2022. № 4 (32). С. 38.

ФРГ Хубертуса Хайла, массовые увольнения работников (около 590000 человек) на территории Германии приведут к уменьшению экономического роста до 1,4%-1,5%²⁴⁰.

Россия, используя механизм ограничений, обеспечила сглаживание проблемы, связанной с приостановкой работы компаний ввиду санкционной политики иностранных государств. Так, в соответствии с п. 2, пп. «б» п. 3 Постановления Правительства РФ от 25 декабря 2025 года № 2131 «Об особенностях регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений»²⁴¹ закрепляется механизм временного перевода работника с его согласия к другому работодателю в случае приостановки производства. При этом действие трудового договора с предыдущим работодателем приостанавливается, но течение срока первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

По ограничениям, связанным с СВО, можно выделить следующие виды:

1. Ограничение в виде запрета для работодателя увольнять мобилизованного работника, работника, поступившего на военную службу по контракту либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Далее будет использоваться термин «мобилизованный», одновременно подразумевая, что данные особенности также будут распространяться на контрактников и добровольцев. В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ трудовой договор подлежит приостановлению. Законодатель выбрал верную модель регулирования данной ситуации, закрепив норму не о прекращении трудового договора, а о его приостановлении с сохранением за мобилизованным места работы. Данное положение является дополнительной гарантией для работника.

Баланс интересов обеспечивается следующими нормативными положениями:

а) правом работодателя уволить работника по п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае невыхода работника на работу в течение трех месяцев с момента окончания прохождения им военной службы (ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ). Кроме этого, работодатель сохраняет право уволить данное лицо при ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуального предпринимателя или при истечении срока действия срочного трудового договора, заключенного на основании ч. 1 ст. 59 ТК РФ и по отдельным основаниям ч. 2 этой же статьи. Причем перечень оснований, при которых срочный трудовой договор может быть расторгнут, ограничен Федеральным законом от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в

²⁴⁰ См.: Чеклецов Е. В ФРГ ожидаются массовые увольнения из-за санкций против России // [Электронный ресурс]. URL: <https://ura.news/news/1052544651?ysclid=lr94hl0j82735677383> (дата обращения: 10.01.2024).

²⁴¹ См.: Постановление Правительства РФ от 25 декабря 2025 года № 2131 «Об особенностях регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» (с изм. и доп.) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: www.pravo.gov.ru, 26.12.2025, № 0001202512260053 (дата обращения: 27.12.2025).

статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации»²⁴². Даже в случае прекращения трудового договора в связи с истечением срока у мобилизованного появляется преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности (другой должности соответствующей квалификации работника или нижеоплачиваемой должности при отсутствии ранее занимаемой) в течение 3 месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или контракту;

б) правом работодателя взять на время отсутствия мобилизованного лица другого работника, что обеспечивает непрерывность трудового процесса и функционирования организации.

2. Необходимо обратить внимание на то, что введение ч. 2 ст. 252 ТК РФ повлекло появление у ряда статей ТК РФ таких законодательных формулировок, как «за исключением случаев, предусмотренных Кодексом», «в случаях, предусмотренных Кодексом». Именно данным способом обеспечивается оперативность введения ограничений в качестве мер реагирования на сложившуюся ситуацию. Данное положение используется Правительством РФ для введения трудовправовых ограничений, связанных с СВО, в качестве «специальной меры в сфере экономики». Так, Постановлением Правительства от 1 августа 2022 г. № 1365²⁴³ установлены особенности регулирования трудовых отношений на оборонных предприятиях. Данным актом устанавливаются следующие трудовправовые ограничения для работников:

а) привлечение работников к сверхурочным работам без их согласия за исключением отдельной категории лиц (инвалидов, одиноких матерей и т.д.);

б) привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия, за исключением отдельной категории лиц;

в) перенос отпуска и отзыв работника из отпуска без его согласия;

г) сокращение продолжительности еженедельного непрерывного отдыха до 24 часов.

Из этого следует, что на уровне подзаконного нормативного акта установлены условия, ухудшающие положение работника по сравнению с федеральным законодательством, а именно ст. 99 ТК РФ, ст. 124 ТК РФ и ст. 125 ТК РФ. Но, исходя из логики ч. 2 ст. 252 ТК РФ, такое право у Правительства РФ есть, поэтому нарушений закона не усматривается.

Ряд ограничений устанавливается Приказом Министерства промышленности и торговли РФ и Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 сентября 2022 г. № 3750/508 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку применения постановления

²⁴² См.: Федеральный закон от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2023. № 32 (ч. I), ст. 6203.

²⁴³ См.: Постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // СЗ РФ. 2022. № 32, ст. 5839.

Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»²⁴⁴, а именно:

а) установлены ограничения для работодателя в виде дополнительных обязанностей по санитарно-бытовому обслуживанию, бесплатному питанию и иному комплексу мероприятий (п. 5);

б) снят ряд ограничений для работника, связанных с оплатой сверхурочных работ (они во всех случаях должны оплачиваться не менее чем в двойном размере);

в) уточнен порядок применения ограничений в части привлечения специальных категорий работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам (п. 2, 3).

3. Ограничение прав работодателя в виде запрета направления в служебные командировки и недопустимость привлечения к сверхурочным работам, к работам в ночное время, в выходные и праздничные дни супруга или опекуна, воспитывающего ребенка до 14 лет, если другой супруг проходит военную службу по мобилизации (ч. 3 ст. 259 ТК РФ).

4. Ограничение в виде дополнительных обязанностей для работодателя. Это касается обязанности работодателя обеспечить профессиональное обучение для лиц, ищущих работу на предприятиях ОПК. При этом расходы за обучение работодателю компенсирует государство (пп. «в» п. 3 «Правил предоставления и распределения в 2023 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации в целях софинансирования расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при реализации региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» по реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»)²⁴⁵. Таким образом, обеспечивается баланс интересов.

5. Запрет на увольнение по инициативе работодателя супруги умершего ветерана боевых действий в течение года (с момента его смерти), при условии, что она не вступила в повторный брак. Данное трудовое ограничение не действует при увольнении в связи с ликвидацией организации и по дисциплинарным основаниям (ст. 264.1 ТК РФ).

²⁴⁴ См.: Приказ Минпромторга России, Минтруда России от 2 сентября 2022 г. № 3750/508 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // СПС «КонсультантПлюс».

²⁴⁵ См.: Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2022 г. № 2309 «О реализации в 2023 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» // СЗ РФ. 2022. № 52, ст. 9596.

Исходя из логического и системного толкования, наличие аналогичных формулировок («в иных случаях, предусмотренных законом» и др.) в некоторых других статьях ТК РФ позволяет предположить, что допускается установление и иных ограничений, в том числе снижающих уровень гарантий работника (например, отступление от предельного временного норматива по сверхурочным работам и т.п.).

«Ковидные» ограничения делятся на следующие виды:

1. Обязанность вакцинации для отдельных категорий работников. Это ограничение носит двусторонний характер, а именно, ограничивает работодателя в выборе работников, а работников – в возможности трудоустройства, дифференцируя правосубъектность. В данном случае ограничение представлено в форме дополнительной обязанности для будущих работников при приеме на работу, а также для действующих работников с целью возможности продолжения собственно трудовых отношений. Перечень категорий работников, которые подлежат обязательной вакцинации, содержится в Постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»²⁴⁶. Среди них названы лица, осуществляющие образовательную деятельность, работники, имеющие дело с биологическими жидкостями, с канализационными системами и др.

Если проанализировать опыт иностранных государств по этому вопросу, то можно выявить несколько моделей правового регулирования в зависимости от обязательности вакцинации:

а) добровольная вакцинация (Республика Беларусь). Данный вывод следует из анализа ст. 45 Закона Республики Беларусь от 18 июня 1993 года № 2435-XII «О здравоохранении»²⁴⁷, в которой говорится, что медицинское вмешательство без согласия пациента допускается в случаях, предусмотренных законом. Вакцина COVID-19 к таковым не отнесена;

б) обязательная вакцинация для отдельных категорий работников (Эстония, Латвия). Данный вывод следует из анализа параграфа 18, 20 Конституции Эстонской Республики²⁴⁸, а также положений ст. 766 Обязательственно-правового закона Эстонской Республики²⁴⁹ и из

²⁴⁶ См.: Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1999. № 29, ст. 3766.

²⁴⁷ См.: Закон Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-XII «О здравоохранении» (с изм. и доп.) // Ведамасць Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1993. № 24, ст. 290.

²⁴⁸ См.: Конституция (основной закон) Эстонской Республики. Принята 28 июня 1992 г. Вступила в силу 3 июля 1992 г. (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс]. URL: https://www.riigikogu.ee/wp-content/uploads/2015/02/3_Pohiseadus_VENE.pdf (дата обращения 09.01.2024).

²⁴⁹ См.: Обязательственно-правовой закон. Принят 26 сентября 2001 г. Вступил в силу 01.07.2002. (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.juristaitab.ee/ru/zakonodatelstvo/obyazatelstvenno-pravovoy-zakon> (дата обращения 09.01.2024).

ст. 7 прим.1 Закона Латвийской республики «Об управлении распространения инфекции Covid-19»²⁵⁰. Думаю, что российский законодатель выбрал верную модель правового регулирования, потому что обязательная вакцинация способствует поддержанию здоровья как самих работников, так и лиц, с которыми они контактируют при выполнении трудовой функции. Данные меры позволили снизить заболеваемость в момент кульминационной активности COVID-19. На 2024 г. вопросы о вакцинации работников в связи с COVID-19 отходят на второй план, так как большинство работников уже прошли вакцинацию в период с 2019–2022 гг. На текущий момент нормативных правовых актов Российской Федерации, предусматривающих обязанность работников по ревакцинации, нет. В соответствии с п. 2.11 Письма Министерства здравоохранения РФ от 17 июня 2022 г. № 30-4/И/2-9890 «О направлении временных методических рекомендаций «Порядок проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»²⁵¹ повторная вакцинация может быть осуществлена при ухудшении эпидемиологической ситуации, а именно снижения уровня коллективного иммунитета ниже 60%. В соответствии с п. 2 ст. 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»²⁵² (далее – 157-ФЗ) решение о проведении прививок принимается главным государственным санитарным врачом Российской Федерации или главным государственным санитарным врачом соответствующего субъекта РФ. На текущий момент такие решения в отношении вакцины COVID-19 отсутствуют. А ранее принятые решения в различных регионах РФ отменяются.

2. Ограничение права работодателя на увольнение работника, отказавшегося от вакцинации. Такие работники подлежат отстранению (данный вывод следует из системного анализа абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ и абз. 3 п. 2 ст. 5 157-ФЗ). Ряд иностранных государств избрали иную модель правового регулирования, закрепив в качестве последствий отказа от вакцинации увольнение (Эстонская Республика), или отдали предпочтение смешанной модели, регламентировав возможность как увольнения, так и отстранения от работы (Латвийская республика)²⁵³. Видится, что наш законодатель выбрал оптимальную модель реагирования, обеспечив стабильность (сохранение) трудовых отношений.

²⁵⁰ См.: Закон «Об управлении распространения инфекции Covid-19» от 9 июня 2020 г. (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mk.gov.lv/ru/novosti/meriy-epidemiologicheskoy-bezopasnosti-pogranicheniyu-rasprostraneniya-infekcii-covid-10-iyunya> (дата обращения 09.01.2024).

²⁵¹ См.: Письмо Министерства здравоохранения РФ от 17 июня 2022 г. № 30-4/И/2-9890 «О направлении временных методических рекомендаций «Порядок проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Дата принятия 17 июня 2022 г. // [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/351563923?marker=64U0IK> (дата обращения: 10.01.2024).

²⁵² См.: Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1998. № 38, ст. 4736.

²⁵³ См.: Джиджавадзе Л. Г. Трудовые последствия отказа работника от вакцинации по российскому и зарубежному законодательству // Вопросы российской юстиции. 2021. № 15. С. 378.

3. Ограничения, связанные с охраной труда (ношение средств индивидуальной защиты, медицинские осмотры, измерение температуры и др.). Данные ограничения содержатся преимущественно в рекомендациях Минздрава²⁵⁴, Минтруда и Роспотребнадзора. Кроме этого, аналогичные требования закреплены в п. 5.13 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2023 г. № 9 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2023 - 2024 годов»²⁵⁵. Так, в соответствии с п. 5.3 вышеуказанного постановления в случае подъема заболеваемости коронавирусной инфекцией необходимо обеспечить контроль температуры, дезинфекцию общественных мест и выдачу средств индивидуальной защиты работникам, чья деятельность связана с населением. Обязанность по проведению вышеуказанных мероприятий возлагается на работодателя, что является для него ограничением в форме обязанности. Стоит обратить внимание, что аналогичные ограничения сохранились и в Постановлении Главного государственного санитарного врача РФ от 8 июля 2025 г. № 14 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2025 - 2026 годов»²⁵⁶.

Ограничения в трудовом праве в связи с присоединением новых территорий к Российской Федерации урегулированы Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2022 г. № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»²⁵⁷ (далее – Постановление Правительства № 2571). К ним можно отнести следующее:

1. Ограничение права работодателя на отказ в приеме на работу в случае непредоставления лицом, поступающим на работу, документа, подтверждающего регистрацию

²⁵⁴ См.: Рекомендации Министерства здравоохранения РФ от 5 апреля 2020 г. «Рекомендации работникам и работодателям в условиях распространения коронавирусной инфекции» // СПС «КонсультантПлюс».

²⁵⁵ См.: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2023 г. № 9 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2023 - 2024 годов» // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 27.07.2023, № 0001202307270034 (дата обращения: 10.01.2024).

²⁵⁶ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 8 июля 2025 г. № 14 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2025 - 2026 годов» // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 25.07.2025, № 0001202507250038 (дата обращения: 27.12.2025).

²⁵⁷ См.: Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 г. № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» // СЗ РФ. 2023. № 2, ст. 524.

в системе индивидуального (персонифицированного) учета (п. 6 Постановления Правительства № 2571).

2. Ограничение права работодателя на прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ с эвакуированным работником. Так, устанавливаются дополнительные механизмы защиты прав работника: 1) трудовой договор приостанавливается на время эвакуации, 2) только по истечении 6 месяцев с момента предупреждения работника о возобновлении деятельности работодателем допускается прекращение трудового договора (п. 9 Постановления Правительства № 2571).

Итак, проанализировав трудовые ограничения в период специальных мер в сфере экономики (в условиях риска и неопределенности), можно сделать следующие выводы:

1. Трудовые ограничения в указанный период можно разделить в зависимости от функциональной роли на внешние и внутренние. Первые вводятся иностранными государствами в отношении Российской Федерации и имеют негативную направленность по отношению к социально-экономическому развитию России. Внутренние ограничения регламентируются российскими нормативными правовыми актами в качестве ответной реакции на ситуацию, связанную с риском и неопределенностью, и направлены на стабилизацию положения.

2. Механизм ограничений, избранный законодателем в качестве способа стабилизации ситуации, является достаточно адекватным вариантом реагирования на сложившуюся ситуацию. 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 (например, запрет для работодателя увольнять мобилизованного по ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ является гарантией для работника по сохранению места работы);

б) ограничение для работника – гарантия для работодателя (преимущественно для государства в лице органов государственной власти и должностных лиц) (например, ограничение в виде возможности привлечения работников оборонных предприятий к сверхурочным работам без их согласия является гарантией для работодателя в бесперебойности функционирования предприятия);

в) ограничение для работника и работодателя – гарантия для государства (публичный интерес). Например, установление требований по охране труда (ношение масок, измерение температуры, необходимость вакцинации) в период пандемии накладывает ограничение для работника в части установления дополнительных требований для заключения трудового договора, продолжения осуществления трудовой деятельности, и для работодателя в части

необходимости несения дополнительных обязанностей (в том числе дополнительных финансовых расходов) по обеспечению работника надлежащими условиями. При этом вышеуказанные требования являются гарантией для сохранения надлежащей санитарно-эпидемиологической обстановки (здоровья населения).

3. Трудоправовые ограничения (внутренние) периода введения специальных мер в сфере экономики (в условиях риска и неопределенности) обладают следующими специфическими признаками: а) оперативный характер установления; б) подзаконный способ введения отдельных ограничений; в) межотраслевой характер ряда ограничений (некоторые ограничения находятся на стыке административного и трудового права, например, ограничения по трудоустройству, кроме этого, многие «ковидные» ограничения находятся на стыке трудового и медицинского права); г) особая цель: охрана здоровья, обеспечение гармоничного правового регулирования на новых территориях и защита прав специальных категорий работников (мобилизованных, эвакуированных), обеспечение стабильности трудовых отношений.

§ 2. Ограничения в трудовом праве, связанные с правовым механизмом регулирования срочного трудового договора

Одним из актуальных вопросов в области трудового права остается вопрос выбора наиболее оптимальной, с точки зрения согласования интересов сторон трудовых отношений, модели срочного трудового договора. Выполнение трудовой функции на основе срочного трудового договора А. М. Лушников и М. В. Лушникова относят к традиционным нетипичным трудовым договорам ввиду того, что модифицирована такая характеристика трудового договора, как продолжительность существования трудовых отношений между работником и работодателем²⁵⁸. При регулировании гибких трудовых отношений необходимо должное внимание уделять защите прав работника, выполнение данной функции обеспечивается механизмом «ограничения–гарантии». Кроме этого, как подчеркивается в научной литературе, «импульсом» к увеличению числа злоупотреблений со стороны работодателя по вопросу срочного трудового договора послужила пандемия COVID-19, в условиях которой перед работником встал выбор: либо остаться безработным, либо соглашаться на условия срочной занятости²⁵⁹.

²⁵⁸ См.: Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве. С. 273, 282.

²⁵⁹ См.: Moras-Olas K. Is the Existing Model of Preventing the Abuse of Fixed-Term Employment Contracts in Poland and Germany Sufficient in the Face of the COVID-19 Pandemic? 2022. 29(4):445-447. Doi: 10.4467/25444654SPP.22.037.16582.

Рассмотрим вначале ограничения, закрепленные на международно-правовом уровне. В соответствии с п. 3 ст. 2 Конвенции Международной организации труда № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г.²⁶⁰ (далее – Конвенция МОТ № 158) государствами должны быть предприняты гарантии, направленные против использования срочных трудовых договоров, преследующих цель уклонения от предоставления защиты работнику. Ограничения, направленные на реализацию данной цели, закреплены в п. 3.1. Рекомендации Международной организации труда от 22 июня 1982 г. № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»²⁶¹ (далее – Рекомендация МОТ № 166). К ним относятся:

1) ограничение перечня оснований заключения срочного трудового договора. Так, заключение срочного трудового договора должно обуславливаться характером и условиями выполняемой работы или интересами работника, если заключение бессрочного трудового договора не представляется возможным;

2) правило, в соответствии с которым срочный трудовой договор, заключенный без достаточных на то оснований, считается договором на неопределенный срок;

3) положение, в соответствии с которым в случае многократного (одного или более) продления срочного трудового договора он считается договором, заключенным на неопределенный срок.

Вышеперечисленные нормы выступают ограничениями права работодателя заключать срочный трудовой договор и гарантиями для работника, предоставляя защиту от злоупотребления со стороны работодателя.

Важно подчеркнуть, несмотря на то, что Конвенция МОТ № 158 не ратифицирована Российской Федерацией, ее положения используются в судебной практике для обоснования решений. Например, Конституционный Суд Российской Федерации сделал на нее ссылку в рамках Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. А. Сысоева»²⁶². Он подчеркнул, что недопустимо заключение срочного трудового договора с целью уклонения от предоставления мер социальной защиты.

²⁶⁰ См.: Конвенция Международной организации труда № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» Заключена в г. Женеве 22 июня 1982 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 – 1989.

²⁶¹ См.: Рекомендация Международной организации труда № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г. Принята в г. Женеве 22 июня 1982 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1991 - 1996.

²⁶² См.: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. А. Сысоева» // Российская газета. 2020. 28 мая. № 114 (8168).

Нормы Конвенции МОТ № 158 и Рекомендации МОТ № 166 нашли отражение в национальном законодательстве как ратифицировавших Конвенцию МОТ № 158 стран, так и тех, которые ее не ратифицировали. При этом государства–члены МОТ вправе предусмотреть дополнительные ограничения, повышающие уровень гарантий прав работников. Исключением не стала и Российская Федерация.

Вначале выделим ограничения в институте срочного трудового договора, а затем проведем детальный анализ каждого из них. В соответствии с п. 2 ч. 1, ч. 5, 6 ст. 58 ТК РФ, ст. 59 ТК РФ, а также с п. 14 ППВС № 2, можно выделить следующие ограничения:

- 1) закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора. Причем основания, закрепленные в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, обусловлены характером и условиями труда, а основания, указанные в ч. 2, – преимущественно интересами работника. При этом для второй группы оснований дополнительно требуется наличие соглашения сторон;
- 2) предельный срок, на который допускается заключение срочного трудового договора, который, по общему правилу, составляет 5 лет;
- 3) ограничение возможности продления, перезаключения срочного трудового договора под риском его преобразования в бессрочный.

Начнем анализ с закрытого перечня оснований. В практике и науке не раз ставился вопрос об обоснованности исчерпывающего перечня оснований заключения срочного трудового договора. Суды в своих решениях²⁶³ для обоснования закрытого перечня оснований приводят следующие аргументы: а) данное ограничение отвечает социальному назначению отрасли трудового права и обеспечивает защиту прав работника, как экономически более слабой стороны, б) данное ограничение обеспечивает конституционно-значимый интерес работника в стабильной занятости. Такая позиция согласуется с действующим законодательством. Но, с другой стороны, необходимо учитывать, что могут возникать ситуации, не предусмотренные ст. 59 ТК РФ. Например, такие обстоятельства могут возникать, когда заключение срочного трудового договора отвечает интересам работника, но при этом законодательная возможность использования данной конструкции отсутствует. Представим себе такую ситуацию, девушка является женой офицера, которого через 5 месяцев направят в другое место службы, и она поедет с ним. Руководствуясь данными обстоятельствами, она просит работодателя заключить с ней срочный трудовой договор. Однако работодатель ей отказывает ввиду отсутствия оснований, указанных в ст. 59 ТК РФ.

²⁶³ См.: Решение Дзержинского районного суда г. Оренбурга № 2-1254/2023 2-1254/2023~М-464/2023 М-464/2023 от 9 августа 2023 г. по делу № 2-1254/2023 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/88pLAUa2Wudg/> (дата обращения: 23.06.2024); Решение Сосногорского городского суда Республики Коми № 2-1407/2023 2-1407/2023~М-1017/2023 М-1017/2023 от 22 ноября 2023 г. по делу № 2-1407/2023 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/sxmHqcs8TG1W/> (дата обращения: 23.06.2024).

Для более детального анализа данного вопроса обратимся к зарубежному законодательству. В зависимости от открытости/закрытости перечня оснований заключения срочного трудового договора можно выделить следующие модели государств:

1. Группа государств, в которых закрепляется закрытый перечень случаев заключения срочного трудового договора, дифференцируя при этом основания на обусловленные объективными причинами и по соглашению сторон (преимущественно интересы работника). Например, в Республике Беларусь закрепляется схожая с Российской Федерацией модель срочного трудового договора. В ней основания делятся также на две группы: 1) по соглашению и 2) обусловленные условиями и характером труда. Однако количество оснований, предусматривающих заключение срочного трудового договора по соглашению сторон в соответствии со ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь²⁶⁴ (далее – ТК РБ), значительно меньше, чем в Российской Федерации. В науке, как подчеркивает К. Л. Томашевский²⁶⁵, выделяются еще контракты, которые могут заключаться и для выполнения постоянной работы (гл. 18¹ ТК РБ).

В Латвийской республике законодатель также регламентирует закрытый перечень оснований, но их дифференциация проводится по другому критерию. Так, в соответствии со ст. 44 Закона Латвийской Республики от 6 июля 2001 г. «О труде»²⁶⁶ основания делятся на две группы: 1) закрепленные Кабинетом министров Латвии (закрепляет перечень временных и сезонных работ), 2) установленные в законе²⁶⁷.

2. Государства, в которых регламентируется закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, носящих исключительно объективный характер. К этой категории стран относится Франция, в которой согласно ст. L1242-1, L1242-2, L1242-3 Трудового кодекса Франции (Code du travail) основаниями выступают только объективные причины (расширение производства, замена временно отсутствующего работника, выполнение ограниченной по времени работы, в целях борьбы с безработицей и др.). Французский законодатель детально конкретизирует такое основание, как «замена работника», ограничивая его определенными обстоятельствами (отсутствие на работе, временный переход на неполный рабочий день и др.). Конструкция заключения трудового договора по соглашению сторон отсутствует.

²⁶⁴ См.: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (с изм. и доп.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 80, 2/70 (опубликован – 29 октября 1999 г.).

²⁶⁵ См.: Томашевский К. Л., Волк Е. А. Трудовое право. Минск, 2021. С. 188.

²⁶⁶ См.: Закон Латвийской Республики от 6 июля 2001 г. «О труде» (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.inlatplus.lv/wp-content/uploads/2019/11/Закон-о-труде.pdf> (дата обращения: 16.07.2024).

²⁶⁷ См.: Джиджавадзе Л. Г. Трудовые ограничения при заключении срочных трудовых договоров: сравнительно-правовой анализ // Вопросы российской юстиции. 2022. № 21. С. 325-328.

3. Государства, в которых закрепляется открытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, с их дифференциацией на объективные и субъективные причины (при отсутствии причин, обусловленных характером труда и учитывающих в первую очередь интересы работника). К этой категории стран относится Германия. В соответствии со ст. 14 Закона ФРГ 2000 г. «О неполной занятости и срочных трудовых отношениях» (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge²⁶⁸) (далее – TzBfG) германский законодатель, раскрывая основания, использует термин «фактическая причина», который, исходя из системного анализа, означает как объективные (специфика работы, замена отсутствующего работника и др.), так и субъективные причины, лежащие в личности работника и оправдывающие временной срок. Об открытости перечня свидетельствуют следующие положения: во-первых, используется термин «в частности», что подразумевает примерный характер перечня, во-вторых, перечисляя основания, законодатель использует оценочные понятия: «причины, лежащие в личности работника и оправдывающие временной срок», предоставляя таким образом широту судебного усмотрения. Кроме этого, германское законодательство допускает заключение срочного трудового договора и при отсутствии фактических причин, в рамках процедуры продления, которая будет рассмотрена позже в рамках данного параграфа диссертации.

В Эстонской Республике основанием заключения срочного трудового договора согласно п. 1 ст. 9 Закона Эстонии «О трудовом договоре» являются уважительные причины, вытекающие из временного, срочного характера работы, прежде всего из временного увеличения объема работы и выполнения сезонных работ. Перечень оснований заключения срочного трудового договора, с первого взгляда, носит закрытый характер. Но если проанализировать нормы, то можно заключить, что норма является относительно-неопределенной и предусматривает судебное усмотрение ввиду использования оценочного понятия: «оправдано уважительными причинами». В целом недостаток способа закрепления оснований обуславливается сложностью ее формулировки (одни причины, вытекающие из других).

4. Государства, в которых перечень оснований заключения срочного трудового договора носит открытый характер при отсутствии дифференциации оснований на объективные и субъективные.

²⁶⁸ См.: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. 21/12/2000 // [Electronic resource]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html> (дата обращения: 11.06.2024).

Статья 30 Трудового кодекса Республики Казахстан²⁶⁹ не устанавливает ограничения на заключение срочных трудовых договоров, закрепляя лишь положение о том, что трудовой договор может быть заключен «на определенный срок». Следовательно, перечень оснований носит относительно открытый характер с учетом публичных ограничений.

Наглядным примером таких государств являются страны англо-саксонской правовой семьи. Начнем рассмотрение с США. Исторически в данном государстве действует доктрина «найма по желанию». Суть ее заключается в предоставлении работодателю широких полномочий по заключению, изменению и расторжению трудового договора одновременно с низким уровнем защищенности прав работника. С момента установления данной доктрины и по сегодняшний день в США наблюдается тенденция ограничения сферы ее применения путем принятия соответствующих законодательных актов, коллективных договоров. Как подчеркивает Д. В. Черняева, если в 1950-е гг. под действие «найма по желанию» попадали две трети американского населения, то уже к 1960 г. их численность составляла меньше половины. В 1990–2000-х гг. государственные органы начали принимать активное участие в дальнейшем ограничении доктрины «найма по желанию» путем усложнения административных и судебных процедур рассмотрения трудовых споров²⁷⁰. Возвращаясь к проблеме срочного трудового договора, необходимо подчеркнуть, что законодательно и доктринально внимания к данной классификации трудового договора уделяется мало²⁷¹.

Недостаточно подробная регламентация по данному вопросу обуславливается тем, что институт трудового договора, как таковой, в США не выделялся, что проявляется, в частности, в отсутствии понятия «трудовой договор»²⁷². В то же время на срочные трудовые договоры, согласно исследованиям Д. В. Черняевой²⁷³ и Р. Р. Назметдинова²⁷⁴, доктрина «найма по желанию» не распространялась, что защищало работника от досрочного необоснованного прекращения срочного трудового договора и иных злоупотреблений со стороны работодателя. Срочный трудовой договор, как подчеркивают ученые, часто заключался с государственными служащими. Кроме этого, о наличии лиц, с которыми заключались срочные трудовые договоры, можно узнать из анализа категории нетипичных работников, к которым, в частности, относились временные работники (temporary worker) и сезонные работники. При этом в США

²⁶⁹ См.: Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс Информационно-правовой системы нормативных правовых актов Республики Казахстан]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 05.04.2022).

²⁷⁰ См.: Черняева Д. В. Трудовое правоотношение в странах англо-саксонской правовой семьи: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 137, 141.

²⁷¹ См.: Джиджавадзе Л. Г. Сравнительно-правовой анализ срочных трудовых договоров в контексте трудовправовых ограничений // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2022. № 16. С. 92–93.

²⁷² См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 2. С. 239.

²⁷³ См.: Черняева Д. В. Указ. соч. С. 138.

²⁷⁴ См.: Назметдинов Р. Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 129.

не регламентируются ограничения оснований по заключению срочного трудового договора. Отдельные требования, ограничивающие право работодателя на заключение трудовых договоров на условиях неполного рабочего дня или трудовых договоров с временными работниками, могут содержаться в коллективных договорах, но такая практика носит фрагментарный характер²⁷⁵.

В Англии не регламентируется перечень оснований заключения срочного трудового договора. Но, исходя из логического и системного толкования смысла английского законодательства, можем сделать вывод, что критерии выработаны судебной практикой. Это следует из того, что законодатель оперирует такими словосочетаниями, как «неосновательное заключение срочного трудового договора», «объективные основания, оправдывающие возобновление срочных договоров».

Следовательно, можно сделать промежуточный вывод о том, что открытый перечень оснований заключения срочного трудового договора достигается одним из следующих способов: 1) путем использования оценочных понятий, 2) с помощью законодательного молчания (отсутствия конкретизации) о перечне оснований, 3) посредством введения конструкции допустимости «безосновательного» (выходящего за пределы законных оснований) заключения срочного трудового договора при соблюдении ограничений. Если рассматривать перспективы по изменению российского законодательства в части закрепления открытого перечня оснований, то, с нашей точки зрения, первые два способа регламентации являются неэффективными и нарушают баланс интересов ввиду того, что предоставляют широту усмотрения работодателю и суду, а также создают правовую неопределенность. Анализируя третий способ закрепления открытого перечня, следует отметить, что можно рассмотреть возможность его рецепции, но с учетом определенных видоизменений. Так, представляется, что ограничения при заключении срочного трудового договора по основаниям, напрямую не предусмотренным ТК РФ, должны выступать: а) принцип «*in favorem*», но здесь необходимо учитывать, что бессрочный трудовой договор априори предоставляет больше гарантий, чем срочный (но данный дисбаланс будет устраняться тем, что заключение срочного трудового договора будет отвечать интересам работника в первую очередь); б) наличие добровольного соглашения; в) соблюдение процедурных норм.

Теперь перейдем к анализу предельно-допустимого срока, на который разрешается заключение срочного трудового договора. По общему правилу, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ максимальный срок составляет 5 лет, за исключением случаев, предусмотренных законом. Исключения предусмотрены, например, для таких работников, как руководители

²⁷⁵ См.: United States. Fixed-term contracts (FTC) // [Electronic resource]. URL: <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=USA&yг=2017> (дата обращения: 23.06.2024).

организации (для них согласно ч. 1 ст. 275 ТК РФ срок трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон), для работников, направляемых на работу в представительство Российской Федерации за границей (ч. 1 ст. 338 ТК РФ до 3 лет, с возможностью перезаключения) и др.

Если рассматривать зарубежный опыт, то можно выделить несколько моделей:

1. Государства, в которых устанавливается дифференциация предельного срока срочного трудового договора. К данной категории государств относится Франция. Предельный срок в соответствии со ст. L1242-8 и ст. L1242-8-1 и ст. L1242-8-2 Code du travail дифференцируется в зависимости от оснований заключения срочного трудового договора. Максимальный срок может определяться расширенным отраслевым коллективным договором. При отсутствии этого положения в коллективном договоре предельный срок составляет: а) по общему правилу – 18 месяцев; б) по ряду оснований – 24 месяца (когда контракт выполняется за границей, для выполнения исключительного экспортного заказа и др.); в) 9 месяцев – в случае выполнения неотложных работ или при замене временно отсутствующего работника; г) 36 месяцев – для выполнения инженерных работ (но этот вид трудового договора продлить нельзя). Стоит подчеркнуть, что для отдельных видов срочного трудового договора устанавливается минимально допустимый срок (для инженерных работ – 18 месяцев). При этом законодатель допускает заключение срочного трудового договора без указания конкретного срока, если он заключен по следующим основаниям: замена отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; ожидание вступления в должность и др.

2. Государства, в которых не закрепляется максимальный срок срочного трудового договора. К данной группе относятся, в первую очередь, страны англосаксонской правовой семьи. В США не регламентируются требования к сроку заключения, и, как указывалось ранее, подобные ограничения могут быть закреплены на социально-партнерском уровне, что не обеспечивает надлежащий охват всех работников. В Англии законодатель также не регламентирует подобного рода ограничения, но при этом ряд ученых подчеркивает, что в Великобритании действует правило «четырёх лет», в соответствии с которым трудовые отношения по срочному трудовому договору, действовавшему более 4 лет, подлежат переквалификации в бессрочные.

3. Государства, в которых максимальный допустимый срок срочного трудового договора предусмотрен только для случаев его продления. К данной группе государств можно отнести Германию. Так, согласно ст. 14 TzBfG в ФРГ для случаев заключения срочного трудового договора по «фактическим основаниям» не установлен предельно допустимый срок. Максимальная граница закрепляется только для случаев «безосновательного» продления, которое более подробно будет проанализировано далее.

Подводя промежуточный итог, можно констатировать, что в российском законодательстве функционирует относительно оптимальная модель ограничения предельного срока трудового договора, которая в целом соответствует тенденциям, характерным для зарубежных стран.

Теперь перейдем к анализу ограничений по продлению и перезаключению срочного трудового договора. При анализе данных ограничений необходимо оговориться, что в рамках данной диссертации будем разграничивать 3 разных по содержанию термина: продление срочного трудового договора, перезаключение срочного трудового договора и преобразование срочного трудового договора в бессрочный. Под продлением необходимо понимать изменение (увеличение) срока действия трудового договора до его истечения. Под перезаключением понимается заключение нового срочного трудового договора между тем же работником и работодателем, но после истечения срока действия предыдущего. А под преобразованием – его переквалификацию судом или иным уполномоченным органом в бессрочный.

В действующем ТК РФ предусмотрен ограниченный перечень случаев, при которых допускается продление срочного трудового договора. Так, к ним относятся следующие юридические факты:

а) продление срока действия срочного трудового договора для беременной женщины на период ее беременности или до окончания отпуска по беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ);

б) при избрании по конкурсу на должность научного сотрудника или педагогического работника, относящегося к профессионально-преподавательскому составу, а также при переводе на указанные должности (ч. 8 ст. 332 ТК РФ, ч. 5 ст. 336.1 ТК РФ, ч. 9 ст. 332 ТК РФ, ч. 6 ст. 336.1 ТК РФ). Несмотря на то, что законодатель использует термин «продление», фактически и юридически в случае, когда договор по соглашению сторон продлевается на неопределенный срок, то, по общему правилу, правильнее утверждать о наличии преобразования срочного трудового договора в бессрочный;

в) при продолжении спортсменом, временно переведенном к другому работодателю, работы после истечения срока срочного трудового договора (ч. 7 ст. 348.4 ТК РФ). Аналогично с вышеназванной ситуацией, когда срочный трудовой договор продлевается на неопределенный срок, то, по общему правилу, необходимо говорить о преобразовании.

Если говорить о других случаях, которые не затрагивались ранее, то законодатель, с одной стороны, не закрепляет возможности продления срочного трудового договора, но с другой, отсутствует и императивный запрет. Этот правовой пробел или, возможно, квалифицированное молчание законодателя порождает как минимум три проблемы:

1. Происходит смешение трех понятий, а именно «продление срочного трудового договора», «перезаключение срочного трудового договора», «преобразование срочного трудового договора».

2. В теории трудового права сложились неоднозначные подходы к данной проблеме. Для выработки своей позиции рассмотрим основные положения, сложившиеся в науке: а) срочный трудовой договор не подлежит продлению ввиду его особой природы, а в случае заключения соглашения об изменении срока условие о срочности перестает действовать, и договор подлежит переквалификации в бессрочный²⁷⁶; б) продление является невозможным, предыдущий срочный трудовой договор прекращается, и заключается новый срочный трудовой договор той же природы²⁷⁷; в) продление является возможным, т.к. отсутствует прямой запрет. При этом необходимо соблюдать процедуру изменения условий трудового договора, закрепленную в ст. 72 ТК РФ и иные ограничения²⁷⁸.

3. Противоречивая судебная практика.

Практика судебных органов не позволяет сделать однозначного вывода по данному вопросу. В Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2014 г. № 41-КГ14-10²⁷⁹ Верховный Суд РФ, направляя дело на новое рассмотрение, отметил, что процедура продления срочного трудового договора не предусмотрена трудовым законодательством за исключением случая, регламентированного в ст. 382 ТК РФ. Действия работодателя по заключению дополнительных соглашений об изменении срока действия трудового договора были признаны незаконными, и по аналогии закона была применена норма ч. 2 ст. 58 ТК РФ о признании срочного трудового договора, заключенного без достаточных оснований, бессрочным. Позиция о невозможности продления срочного трудового договора неоднократно встречается в судебных решениях судов общей юрисдикции.

Так, в решении от 27 октября 2023 г. № 2-10032/2023 2-10032/2023~М-7901/2023 М-7901/2023 по делу № 2-10032/2023²⁸⁰ Центральный районный суд города Тюмени признал многократно продлеваемый срочный трудовой договор бессрочным. По данному делу работодатель (ОАО «ТС НГРЭС») трижды продлевал срочный трудовой договор по

²⁷⁶ См.: Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты (отв. ред. проф. Ю. П. Орловский). М., 2018; Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников / Т. Ю. Коршунова, Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова и др.; отв. ред. Т. Ю. Коршунова. М., 2015.

²⁷⁷ См.: Чиканова Л. А. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2006. № 9. С. 3–22; Уткин С. Продление срочного трудового договора // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 3.

²⁷⁸ См.: Кичигин С. В. Продление срока срочного трудового договора: некоторые теоретические и практические вопросы // Журнал юридических исследований. 2019. Т. 4. № 2. С. 65–72.

²⁷⁹ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2014 г. № 41-КГ14-10 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁸⁰ См.: Решение Центрального районного суда города Тюмени от 27 октября 2023 г. № 2-10032/2023 2-10032/2023~М-7901/2023 М-7901/2023 по делу № 2-10032/2023 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/gKAj5od77cNj/> (дата обращения: 15.06.2024).

должности экономиста 2 категории с истицей путем заключения с ней дополнительных соглашений. При этом суд в мотивировочной части решения указал, что истица принималась для исполнения не временных задач, а для осуществления трудовой функции в организации, действующей на постоянной основе. Суд в своем решении особо обратил внимание на то, что договор подлежит переквалификации в бессрочный независимо от того, кто являлся инициатором продления. В рассматриваемом деле довод ответчика о том, что инициатива о продлении исходила от работницы, не влияет на решение суда, потому что работник – экономически слабая сторона, а работодатель способствовал этому выбору созданием соответствующих условий.

Аналогичная позиция содержится и в других судебных решениях, например, в Апелляционном определении СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 6 ноября 2019 г. по делу № 2-3084/2019²⁸¹, Апелляционном определении СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 13 ноября 2019 г. по делу № 33-6404/2019²⁸² и в др.

При этом важно обратить внимание на то, что в последние годы судебная практика изменилась в сторону признания возможности продления срочного трудового договора не только по основаниям, предусмотренным в законе. Такой позиции придерживается большинство судов. Тому свидетельствуют приведенные мною ниже примеры.

1. В решении от 24 июля 2023 г. № 2-3578/2023 по делу № 2-2906/2022~М-2009/2022²⁸³ Щелковский городской суд признал возможность продления срочного трудового договора без его переквалификации в бессрочный. В своем решении суд указал, что в случае заключения дополнительного соглашения между ОАО «Российские железные дороги» и истцом об изменении срока действия срочного трудового договора, заключенного по абз. 2 ч. 2 ст. 59 ТК РФ, имело место не многократное перезаключение трудового договора, а его продление. При этом критериев разграничения данных понятий суд не указал, но в обоснование своей позиции привел аргументы о том, что срочный трудовой договор был заключен по добровольному согласию сторон, и работник осознавал срочность выполняемой трудовой функции.

2. В решении от 9 марта 2017 г. № 2-22/2017 2-22/2017~М-8/2017 М-8/2017 по делу № 2-22/2017²⁸⁴ Билибинский районный суд пришел к выводу об отсутствии запрета на продление

²⁸¹ См.: Апелляционное определение Челябинского областного суда от 6 ноября 2019 г. по делу № 2-3084/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁸² См.: Апелляционное определение Архангельского областного суда от 13 ноября 2019 г. по делу № 33-6404/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁸³ См.: Решение Щелковского городского суда от 24 июля 2023 г. № 2-3578/2023 по делу № 2-2906/2022~М-2009/2022 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/uZJghLVfxkxC/> (дата обращения: 15.06.2024).

²⁸⁴ См.: Решение Билибинского районного суда от 9 марта 2017 г. № 2-22/2017 2-22/2017~М-8/2017 М-8/2017 по делу № 2-22/2017 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/aGwfxHKl7Txu/> (дата обращения: 15.06.2024).

срочного трудового договора, руководствуясь ч. 2 ст. 59 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 72 ТК РФ. Поскольку срок является условием трудового договора, то его изменить можно при соблюдении нескольких условий в совокупности: наличие добровольного согласия работника, соблюдение процедуры и письменной формы соглашения о продлении, наличие оснований и совокупный период продлений не должен превышать 5 лет. В рамках данного дела продление срочного договора с заместителем управляющего директора по безопасности закрытого акционерного общества «Базовые металлы» было признано законным.

3. На отсутствие запрета на продление срочного трудового договора указывается также в решении от 15 июня 2016 г. № 2-197/2016 2-197/2016~М-159/2016 М-159/2016 по делу № 2-197/2016²⁸⁵. Нововоронежский городской суд отметил, что факт многократного продления сам по себе не свидетельствует о незаконности действий работодателя и не влечет переквалификацию договора в бессрочный. При этом обстоятельствами, которые подлежат выяснению, являются: а) наличие добровольного волеизъявления работника, свидетельствующего о факте осознаваемости им срочного характера трудовых отношений; б) соблюдение процедуры; в) общая продолжительность не должна превышать 5 лет; г) сохранение основания для заключения срочного трудового договора. В рамках данного дела продление срочного трудового договора, заключенного по основанию абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ с инженером подразделения сметно-производственного отдела, было признано законным. При этом необходимо учитывать, что ограничение срока гражданско-правового договора само по себе не может являться достаточным основанием для заключения, продления срочного трудового договора.

4. Аналогичные выводы о возможности продления срочного трудового договора содержатся в решении Лангепасского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 г. № 2-894/2023 2-894/2023~М-903/2023 М-903/2023 по делу № 2-894/2023²⁸⁶. Суд указал, что факт продления срочного трудового договора не свидетельствует о его переквалификации в бессрочный.

Итак, судебная практика по вопросу возможности продления является противоречивой, ввиду того, что законодателем данный вопрос напрямую не урегулирован. Позиции судов можно разделить на 2 группы. Одни суды указывают на невозможность продления срочного

²⁸⁵ См.: Решение Нововоронежского городского суда от 15 июня 2016 г. № 2-197/2016 2-197/2016~М-159/2016 М-159/2016 по делу № 2-197/2016 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rl35V25w2zUN/> (дата обращения: 15.06.2024).

²⁸⁶ См.: Решение Лангепасского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 г. № 2-894/2023 2-894/2023~М-903/2023 М-903/2023 по делу № 2-894/2023 // [Электронный ресурс]. URL: https://sudact.ru/regular/doc/4UzFge5jND5T/?regular-txt=продление+срочного+трудоого+договора®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_1716794635607&snippet_pos=404&clckid=a77ae526#snippet (дата обращения: 25.06.2024).

трудового договора, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом. Другие суды признают возможность продления срочного трудового договора ввиду отсутствия законодательного запрета и существования процедуры изменения условий трудового договора по ст. 72 ТК РФ. При этом судебной практикой выработаны пределы, ориентиры, при соблюдении которых в совокупности допускается продление срочного трудового договора, среди них:

1) наличие добровольного соглашения по продлению срочного трудового договора между работником и работодателем. Должен отсутствовать порок воли работника, связанный с совершением работодателем действий, бездействий, вынуждающих работника на продление срочного трудового договора (угроза увольнения по другим основаниям, снижения заработной платы и т.д.). Кроме этого, должны отсутствовать действия со стороны работодателя, вводящие работника в заблуждение (безосновательное обещание заключения бессрочного трудового договора после нескольких продлений и др.). Также важно установить, что о срочности трудовых отношений работник был проинформирован на момент заключения срочного трудового договора;

2) заключение соглашения о продлении срочного трудового договора в письменной форме;

3) общий срок существования срочных трудовых отношений в совокупности (учитывая все продления) не должен превышать, по общему правилу, 5 лет. Для отдельных категорий работников могут предусматриваться иные сроки. Например, срок трудового договора с руководителем определяется уставными документами;

4) отсутствие процедурных нарушений со стороны работодателя;

5) сохранение оснований заключения срочного трудового договора, указанных в ст. 59 ТК РФ, на момент его продления. При этом важно подчеркнуть, что подавляющее большинство практики по признанию продления законным связано с ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Продление по ч. 1 ст. 59 ТК РФ составляли единичные случаи;

6) отсутствие злоупотреблений со стороны работодателя. Целью продления не должно являться уклонение работодателя от предоставления гарантий;

7) не допускается продление срочного трудового договора постфактум. Данное ограничение выводится из Определения ВС РФ от 16 января 2023 г. № 5-КГ22-131-К2²⁸⁷, в котором Верховный Суд РФ признал незаконным действия работодателя по пролонгации трудового договора после истечения срока его действия.

Более правильной и гибкой выступает позиция судов о признании возможности продления срока срочного трудового договора. При этом баланс интересов и стабильность

²⁸⁷ См.: Определение Верховного Суда РФ от 16 января 2023 г. № 5-КГ22-131-К2 // СПС «КонсультантПлюс».

трудовых отношений будут обеспечиваться ограничениями, выработанными судебной практикой.

Для более детального анализа данного вопроса проанализируем нормы международного права и зарубежное законодательство. В соответствии с Конвенцией МОТ № 158 (она не ратифицирована Российской Федерацией, но ее положения используются российскими судами, в том числе Конституционным Судом РФ) и с п. 3. Рекомендации Международной организации труда от 22 июня 1982 г. № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (далее – Рекомендация МОТ № 166) многократное продление, по общему правилу, ведет к переквалификации трудового договора в бессрочный, за исключением случаев, когда продление обусловлено характером труда, интересами трудящегося. Получается, МОТ не исключает возможность продления срочного трудового договора при соблюдении вышеназванных критериев, которые должны конкретизироваться на уровне национального законодательства.

В зарубежном законодательстве целого ряда стран допускается продление срочного трудового договора. Так, в соответствии с TzBfG правила продления срочного трудового договора дифференцируются в зависимости от оснований заключения трудовых договоров и иных факторов. В соответствии со ст. 14 TzBfG устанавливаются следующие положения:

1. Если продление срочного трудового договора обусловлено сохранением объективных причин, закрепленных в п. 1 ст. 14 TzBfG (среди которых оперативная необходимость выполнения временных работ, замена временно отсутствующего работника, личные причины работника, обуславливающие срочный характер трудовых отношений и др.), то допускается его продление без ограничений по количеству раз и общему сроку продления.

2. При отсутствии объективных причин допускается заключение и продление срочного трудового договора при соблюдении следующих ограничений: а) максимальный суммарный срок с учетом всех продлений не должен превышать двух лет, б) максимально допускается трехкратное продление, в) не допускается продление, если ранее с этим работодателем существовали срочные или постоянные трудовые отношения. Иные условия о продолжительности и максимальном количестве продлений могут устанавливаться на социально-партнерском уровне в коллективном договоре.

3. Если предприятие является впервые созданным, то при отсутствии объективных причин максимальная продолжительность не может превышать 4 лет при возможности многократного продления в пределах соблюдения максимального срока. При этом согласно ст. 138 Налогового кодекса ФРГ (The Fiscal Code of Germany)²⁸⁸ в целях налогообложения

²⁸⁸ См.: The Fiscal Code of Germany in the version promulgated on 1 October 2002 (Federal Law Gazette [Bundesgesetzblatt] I p. 3866; 2003 I p. 61), last amended by Article 17 of the Act of 17 July 2017 (Federal Law Gazette I

временем основания обособленного подразделения компании считается день заключения трудового договора, о котором сообщается в муниципалитет и налоговую инспекцию.

4. Для лиц, достигших возраста 52 лет, допускается продление срочного трудового договора без объективных оснований на срок до 5 лет при возможности многократных продлений.

Общим для всех вышеуказанных положений является требование о соблюдении письменной формы.

В законодательстве Франции также допускается продление срочного трудового договора. Причем, как подчеркивает Е. В. Сыченко, в последние годы наметилась тенденция к увеличению оснований для заключения срочного трудового договора²⁸⁹. Так, в соответствии с Code du travail устанавливаются следующие ограничения, при соблюдении которых допускается продление срочного трудового договора:

1) сохранение на момент продления оснований заключения срочного трудового договора;

2) необходимость соблюдения предельного срока, на который допускается заключение срочного трудового договора;

3) соблюдение требований о максимально возможном количестве продлений. В соответствии со ст. L1243-13, ст. L1243-13-1 Code du travail максимальное количество продлений может быть предусмотрено в расширенном отраслевом договоре и в соглашении. В случае отсутствия положений о максимальном количестве продлений установлено правило, согласно которому срочный трудовой договор не может продлеваться более 2 раз;

4) соблюдение запретов на продление срочных трудовых договоров. Так, не подлежат продлению контракты на конкретный проект (L1242-8-2 Code du travail).

В Турецком законодательстве в ст. 11 LABOUR ACT OF TURKEY (Law No. 4857 of May 2003)²⁹⁰ (далее – закон Турции «О труде») регламентируется только перезаключение срочного трудового договора, о возможности продления законодатель умалчивает. Данная ситуация порождает правовую неопределенность. В соответствии с одной из позиций продление срочного трудового договора не допускается, потому что срочный трудовой договор автоматически расторгается после истечения срока без необходимости уведомления²⁹¹.

p. 2541) // [Electronic resource]. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_ao/englisch_ao.html (дата обращения: 23.06.2024).

²⁸⁹ См.: Сыченко Е. В. Трудовое право зарубежных стран: Франция, Германия, США, Китай и Япония. М., 2021. С. 29.

²⁹⁰ См.: LABOUR ACT OF TURKEY (Law No. 4857 of May 2003) // [Electronic resource]. URL: <https://turkishlaborlaw.com/turkish-labor-law-4857/19-4857-labor-law-english-by-article/> (дата обращения: 15.06.2024).

²⁹¹ См.: Mollamahmutoğlu H. İş Hukuku, 3 // Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi. 2008:771; Alpagut G. 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi // Mercek, MESS. 2004:88. Y. 9. P. 55.

Сторонники другой позиции²⁹² предлагают применять по аналогии нормы Turkish Code of Obligations (Law No. 6098 of January 11, 2011)²⁹³ (далее – Закон Турции «Об обязательствах»), в соответствии с которыми допускается продление срочных контрактов путем молчаливого согласия или путем отказа от уведомления о непродлении контракта. При этом необходимо соблюдать следующие ограничения²⁹⁴:

1) наличие существенной причины, аналогично той, которая требуется при перезаключении срочного трудового договора. Позиции судов о том, что необходимо понимать под существенной причиной, делятся на 2 группы: а) существенная причина тождественна объективной причине. Из этого следует, что основаниями продления могут являться стандартные основания для заключения срочного трудового договора (данная позиция является преобладающей); б) существенные причины – это понятие отличное от объективных причин и требует более веских оснований;

2) срок продления должен быть обусловлен целью и, по общему правилу, не может превышать 1 год.

Возможность применения положений гражданского законодательства к трудовому обосновывается сторонниками продления срочного трудового договора принципом свободы договора и необходимостью восполнения пробела.

Модель, избранная турецким законодателем, неприменима к российской по следующим причинам: а) по ТК РФ молчание работника не может свидетельствовать о выражении им согласия на совершение юридически значимых действий; б) нормы гражданского права о договорах неприменимы к трудовому ввиду особой природы трудовых отношений; в) в ТК РФ не предусматривается автоматическое расторжение срочного трудового договора.

В странах англосаксонской правовой семьи, как указывалось ранее, господствует доктрина «найма по желанию», предоставляющая работодателю широкие полномочия по продлению срочного трудового договора. Тем не менее, в последние годы в этих государствах устанавливаются ограничения по продлению срочного трудового договора. Так, например, в Великобритании в соответствии со ст. 8 The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable

²⁹² См.: Ulucan D. İş Sözleşmesi Türleri [Types of employment contracts] 4857 Sayılı Kanuna Göre. Yeni İş Yasası, Seminer Notları ve İş Kanunu // Çeşme:Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yayını. 2003:3-54.

²⁹³ См.: Turkish Code of Obligations (Law No. 6098 of January 11, 2011) // [Electronic resource]. URL: <https://www.wipo.int/wipolex/en/legislation/details/11084> (дата обращения: 15.06.2024).

²⁹⁴ См.: Ateş S. D., Ekin A. The Concept of Fixed-Term Employment Contract in Turkish Labour Law // Clute Institute International Conference. June 2012. Rome, Italy. P. 412-414. URL: https://www.researchgate.net/publication/338884453_The_Concept_of_Fixed-Term_Employment_Contract_In_Turkish_Labour_Law.

Treatment) Regulations 2002²⁹⁵ (Правила «О срочных работниках») многократное безосновательное продление срочного трудового договора ведет к его преобразованию в бессрочный. Если данные юридические факты имеют место быть, то договор считается заключенным на неопределенный срок с даты необоснованного заключения или продления срочного трудового договора. Получается, что договор считается переквалифицированным с момента заключения незаконного договора. В США подобного рода ограничения, как указывалось ранее в этом параграфе, могут содержаться в коллективных договорах.

Таким образом, в зарубежном законодательстве существует несколько моделей в зависимости от допустимости продления: 1) страны, в которых допускается продление (Франция, Германия, США, Англия и др.); 2) страны, где законодатель не регламентирует вопрос продления (Турция и др.). Согласно официальным данным МОТ, ни в одном из государств-членов МОТ не существует прямого запрета на продление срочного трудового договора²⁹⁶. В зарубежном законодательстве устанавливаются следующие ограничения на продление срочного трудового договора: необходимость сохранения оснований для заключения срочного трудового договора; соблюдение предельно допустимого срока срочного трудового договора; предельное допустимое количество продлений; соблюдение запретов на продление отдельных видов срочного трудового договора.

Проанализировав судебную практику, нормы международного права и зарубежное законодательство, представляется необходимым в целях совершенствования российского законодательства внести изменения в ст. 58 ТК РФ, закрепив возможность продления срочного трудового договора не более 2 раз при соблюдении предусмотренных ограничений. А конкретные пределы необходимо конкретизировать на уровне руководящей судебной практики, а точнее в ППВС № 2. Среди ограничений необходимо указать: наличие добровольного согласия; сохранение оснований для заключения срочного трудового договора; отсутствие процедурных нарушений; соблюдение предельно допустимого срока (по общему правилу, 5 лет за рядом исключений, предусмотренных законом) и количества продлений; запрет продлевать срочный трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения постфактум; исключительно письменная форма соглашения.

Перейдем теперь к анализу такого трудового ограничения, как риск преобразования срочного трудового договора в бессрочный при его многократном перезаключении. В российском законодательстве в соответствии с п. 14 ППВС № 2 в случае

²⁹⁵ См.: The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 // Законодательные акты Великобритании. 2002. № 2034. [Electronic resource]. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/contents> (дата обращения: 24.06.2024).

²⁹⁶ См.: Regulation of fixed-term contracts // [Electronic resource]. URL: <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/> (дата обращения: 20.06.2024).

установления многократности перезаключения срочного трудового договора на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе признать такой договор бессрочным. Из этого разъяснения руководящей судебной практики можно сделать выводы: во-первых, перезаключение может сохранить свою силу при соблюдении определенных условий; во-вторых, даже многократное перезаключение срочного трудового договора с нарушением норм закона не повлечет автоматического преобразования его в бессрочный трудовой договор, если работник не предъявит иск в суд. Причем критерии, которыми должен руководствоваться суд при определении необходимости переквалификации, не конкретизируются в законе. Проанализируем судебную практику.

Решением Ногайского районного суда Республики Дагестан от 18 июля 2023 г. № 2-147/2023 2-147/2023~М-76/2023 М-76/2023 по делу № 2-147/2023²⁹⁷ срочный трудовой договор был переквалифицирован в бессрочный. В рассматриваемом деле с актрисой театра работодателем был заключен срочный трудовой договор на основании абз. 7 ч. 2 ст. 59 ТК РФ (творческий работник театра). Согласно указанию Министерства культуры, руководителя театра обязали перезаключить с творческими работниками срочный трудовой договор. От подписания нового срочного трудового договора истица отказалась ввиду снижения оклада, психологического преследования и иных форм моббинга со стороны директора (унижение, намеренное исключение из спектаклей, снижение зарплаты).

Отношения с директором испортились после того случая, когда актрисе не позволили сделать дырки в мешке для нормального поступления воздуха во время репетиции, в результате чего был нанесен вред здоровью истицы, которая была беременна. В результате этого трудовой договор с истицей был прекращен. Суд осуществил переквалификацию трудового договора в бессрочный, руководствуясь тем, что истица после истечения срока действия трудового договора продолжила выполнение трудовой функции, и возражений по этому поводу от директора не поступало. Но саму возможность перезаключения срочного трудового договора при соблюдении процедурных норм суд не отрицал.

Еще в одном решении от 26 июля 2021 г. № 2-1305/2021 2-1305/2021~М-758/2021 М-758/2021 по делу № 2-1305/2021²⁹⁸ Шкотовский районный суд Приморского края признал многократно перезаключаемый срочный трудовой договор бессрочным, указав, что срок трудового договора не должен зависеть от сроков гражданско-правовых договоров работодателя с иными лицами.

²⁹⁷ См.: Решение Ногайского районного суда Республики Дагестан от 18 июля 2023 г. № 2-147/2023 2-147/2023~М-76/2023 М-76/2023 по делу № 2-147/2023 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/jkvl66N4KtdF/> (дата обращения: 24.06.2024).

²⁹⁸ См.: Решение Шкотовского районного суда Приморского края от 26 июля 2021 г. № 2-1305/2021 2-1305/2021~М-758/2021 М-758/2021 по делу № 2-1305/2021 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/YXMvnDBuN3t/> (дата обращения: 24.06.2024).

В решении от 14 ноября 2023 г. № 2-3414/2023 2-3414/2023~М-722/2023 2-4314/2023 М-722/2023 по делу № 2-3414/2023²⁹⁹ Нижегородский районный суд, рассматривая вопрос законности заключения (перезаключения) срочного трудового договора, указал, что необходимо проверять факт добровольности данного действия. Одной из причин отказа в удовлетворении иска было то обстоятельство, что работница добровольно согласилась на заключение трудового договора. Кроме этого, аргументом законности действий работодателя выступил факт соблюдения процедуры прекращения срочного трудового договора.

Решением от 15 июня 2023 г. № 2-2043/2023 2-2043/2023~М-1237/2023 М-1237/2023 по делу № 2-2043/2023³⁰⁰ Ачинский городской суд признал трижды перезаключаемый срочный трудовой договор бессрочным. По фабуле между сторожем и Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 24» был заключен срочный трудовой договор на время отпусков сторожей, работающих по бессрочному трудовому договору. Данный трудовой договор еще дважды перезаключался. Суд, удовлетворяя иск работника о преобразовании трудового договора в договор на неопределенный срок, указал, что: а) несмотря на наличие добровольного согласия со стороны работника у работодателя не было объективных причин на заключение срочного трудового договора; б) трудовая функция сторожа, которую исполнял работник, предполагает постоянный характер работы, и у работодателя имелось вакантное место на данную должность.

Проанализировав судебную практику, можно сделать вывод о том, что критериями, свидетельствующими о законности продления, являются следующие ограничения: 1) добровольное волеизъявление работника, 2) соблюдение процедуры, 3) наличие оснований для повторного заключения срочного трудового договора, с одновременным отсутствием цели уклонения работодателя от предоставления гарантий.

В зарубежном законодательстве в подавляющем большинстве стран продление срочного трудового договора рассматривается в широком смысле и включает в себя «продление в узком значении» и перезаключение. В связи с этим проанализированные ограничения в нормативных правовых актах иностранных государств по вопросу продления будут распространяться и на перезаключение. Но есть ряд государств, где законодатель разграничивает понятия: перезаключение срочного трудового договора и его продление. Например, турецкий законодатель, умалчивая о возможности продления срочного трудового договора,

²⁹⁹ См.: Решение Нижегородского районного суда от 14 ноября 2023 г. № 2-3414/2023 2-3414/2023~М-722/2023 2-4314/2023 М-722/2023 по делу № 2-3414/2023 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/YXt21kOoo2YC/> (дата обращения: 24.06.2024).

³⁰⁰ См.: Решение Ачинского городского суда от 15 июня 2023 г. № 2-2043/2023 2-2043/2023~М-1237/2023 М-1237/2023 по делу № 2-2043/2023 // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/wP5zumZgr4Hb/> (дата обращения: 24.06.2024).

регламентирует возможность его перезаключения при наличии «существенной причины»³⁰¹. Это могут быть, как ранее существовавшее обстоятельство, так и новое основание. Значение термина «существенная причина» анализировалось ранее в этом же параграфе.

Итак, можно сделать следующие выводы:

1. В институте срочного трудового договора в РФ для обеспечения оптимального согласования интересов работника и работодателя регламентируются следующие трудовые ограничения: а) закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора; б) предельный срок, на который допускается заключение срочного трудового договора; в) ограничение возможности продления, перезаключения срочного трудового договора под риском его преобразования в бессрочный.

2. В целях совершенствования российского законодательства (в части устранения квалифицированного молчания законодателя или правового пробела по вопросу продления срочного трудового договора) с учетом судебной практики российских судов и опыта зарубежных стран представляется необходимым внести изменения в ст. 58 ТК РФ, закрепив возможность продления срочного трудового договора не более 2 раз при соблюдении предусмотренных ограничений. Дополнить ч. 8 ст. 58 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Срочный трудовой договор может быть продлен по письменному соглашению сторон не более 2 раз подряд при сохранении оснований, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и соблюдении предельно допустимого срока, регламентированного п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ». Конкретные пределы необходимо конкретизировать на уровне руководящей судебной практики, а точнее в ППВС № 2. Среди ограничений необходимо указать: а) наличие добровольного согласия, 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, е) исключительно письменная форма соглашения.

3. В части выводов о необходимости законодательного закрепления возможности заключения срочного трудового договора по основаниям, не предусмотренным ст. 59 ТК РФ (т.е. о придании перечню открытого характера), 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.

³⁰¹ См.: Ateş S. D., Ekin A. The Concept of Fixed-Term Employment Contract in Turkish Labour Law. P. 412-413.

4. В зарубежном законодательстве можно выделить следующие модели срочных трудовых договоров в зависимости от особенностей ограничений:

а) в зависимости от открытости (закрытости) перечня оснований по заключению срочного трудового договора:

- государства, в которых установлен закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, с их дифференциацией на основания, обусловленные объективными причинами и по соглашению сторон (преимущественно интересы работника) (Республика Беларусь, Республика Латвия и др.);
- государства, в которых регламентируется закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, носящих исключительно объективный характер (Франция и др.);
- государства, в которых закрепляется открытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, с их дифференциацией на объективные и субъективные причины (при отсутствии причин, обусловленных характером труда и учитывающих в первую очередь интересы работника) (ФРГ, Республика Эстония и др.);
- государства, в которых перечень оснований заключения срочного трудового договора носит открытый характер при отсутствии дифференциации оснований на объективные и субъективные (США, Англия, Республика Казахстан и др.);

б) в зависимости от правового регулирования предельного срока срочного трудового договора:

- государства, в которых устанавливается дифференциация предельного срока срочного трудового договора (Франция и др.);
- государства, в которых не закрепляется максимальный срок срочного трудового договора (США, Англия и др.);
- государства, в которых максимальный допустимый срок срочного трудового договора предусмотрен только для случаев его продления (ФРГ и др.);

в) в зависимости от допустимости продления:

- страны, в которых допускается продление (Франция, Германия, США, Англия и др.);
- страны, где законодатель не регламентирует вопрос продления (Турция и др.).

В зарубежном законодательстве устанавливаются следующие ограничения на продление срочного трудового договора:

- необходимость сохранения оснований для заключения срочного трудового договора;
- соблюдение предельно допустимого срока срочного трудового договора;
- предельное допустимое количество продлений;

- соблюдение запретов на продление отдельных видов срочного трудового договора.

§ 3. Ограничения в трудовом праве в сфере контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства

Институт контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства является важной составляющей отрасли трудового права, потому что с помощью него обеспечивается выполнение нормативных положений всех институтов трудового права. Как подчеркивают С. В. Колобова и М. Ф. Завьялов, государственный контроль и надзор является составной частью механизма защиты прав работника³⁰². Построение эффективной модели в сфере контроля и надзора немыслимо без ограничений в трудовом праве. Перед тем, как перейти к анализу отдельных проблем данного института, необходимо выделить особенности трудовправовых ограничений, характерных для данной совокупности отношений. К ним можно отнести следующие особенности:

1) ограничения данного института носят преимущественно публичный характер. Еще Л. С. Таль обращал внимание на то, что отношения по государственному надзору относятся к публичному трудовому праву³⁰³;

2) межотраслевой характер ограничений. Ни в одном из институтов трудового права нет такой тесной связи с административным правом, как в институте трудовправового контроля и надзора. Эта специфика относится и к трудовправовым ограничениям;

3) особенностью закрепления данных ограничений выступает тот аспект, что большая доля ограничений регламентируется на подзаконном уровне. Подзаконные нормативные правовые акты как конкретизируют ограничения, содержащиеся в ТК РФ, так и закрепляют самостоятельные ограничения в силу прямого указания закона. Так, ограничения в области трудовправового контроля и надзора содержатся в постановлениях Правительства РФ, актах Министерства труда и социальной защиты, актах Федеральной службы по труду и занятости и т.д.;

4) ограничения устанавливаются в отношении контрольно-надзорных органов (например, ограничение оснований проведения контрольных мероприятий и др.). В некоторых случаях ограничения данного института направлены на работодателей (например, ограничения

³⁰² См.: Колобова С. В. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства как основной способ защиты трудовых прав работников // Современное право. 2022. № 9. С. 58-62; Завьялов М. Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М. 2013. С. 8, 9.

³⁰³ См.: Таль Л. С. Очерки промышленного права. С. 1-2.

в виде обязанности по исполнению требований должностных лиц по предоставлению необходимой информации и др.);

5) содержательные особенности ограничений. Так, к характерным ограничениям данного института относятся: а) ограничения перечня контрольных мероприятий, б) ограничение оснований проведения мероприятий, в) ограничение компетенции органов по контролю и надзору, г) процедурные ограничения, д) ограничения как обязанность содействовать в проведении контроля и надзора путем предоставления информации, обеспечения доступа на территорию и т.п.

Важной задачей законодателя и правоприменителя является обеспечение баланса между реализацией целей и задач контроля и надзора, а с другой стороны, продолжением нормального функционирования организации или индивидуального предпринимателя, в отношении которых проводятся контрольные и иные мероприятия. Стоит обратить внимание на то, что в рамках проведения контроля и надзора существует угроза возникновения следующих препятствий для деятельности работодателя: а) кадровые проблемы, связанные с маневром личного состава, расстановкой кадров; б) изъятие документации; в) затруднение распоряжения денежными средствами и др. Законодатель осознает наличие такой проблемы и с этой целью вводит систему «рисков», которая и будет далее подробно проанализирована.

Данная система регламентируется в главе 5 248-ФЗ. Проанализировав дефиницию термина «риск», закрепленную в п. 2 ст. 22 248-ФЗ, можно сделать вывод, что к нему относятся обстоятельства, которые создают угрозу причинения вреда охраняемым законом ценностям (в том числе, в частности, приводящие к возникновению трудовправовых ограничений). Система оценки рисков согласно п. 3 ст. 23 248-ФЗ преследует две цели: а) преодоление и (или) минимизация ограничений, возникающих для работодателя при проведении контрольных мероприятий; б) оптимизация деятельности контрольных и надзорных органов, обеспечивающая достаточный охват всех объектов контроля.

В соответствии со ст. 23 248-ФЗ применение риск-ориентированного подхода предусматривает выделение индикаторов риска, которые, с одной стороны, являются основанием проведения внеплановых контрольных мероприятий, а с другой, от них будет зависеть отнесение объектов контроля к определенной категории риска. Это влияет на частоту проведения плановых контрольных мероприятий. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений

в некоторые акты Правительства Российской Федерации»³⁰⁴ из видов государственного контроля (надзора), в отношении которых применяется риск-ориентированный подход, исключен контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Но это не означает, что отнесение работодателя к определенной категории риска не влияет на периодичность контрольных мероприятий³⁰⁵. Данный вывод следует из п. 10 Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – Положение о государственном контроле), утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21 июля 2021 г. № 1230 (далее – Постановление Правительства РФ № 1230)³⁰⁶, предусматривающего применение риск-ориентированного подхода и при трудовом контроле.

Согласно приложению Постановления Правительства РФ № 1230 можно выделить следующие индикаторы риска причинения вреда охраняемым законом интересам:

1. Уровень травматизма на производстве. В данном показателе учитываются как частота несчастных случаев, так и их вид (тяжелый, со смертельным исходом). Так, в соответствии с п. 11 приложения (далее – Приложение о критериях риска), утвержденного Постановлением Правительства РФ № 1230, в случае наличия за 3 предшествующих года факта несчастного случая со смертельным исходом, квалифицированного как связанного с производством (произошедшего не по вине третьих лиц), работодателю присваивается высокая категория риска. В соответствии с п. 8 этого же приложения факт наличия легких и тяжелых несчастных случаев за предшествующий год учитывается при определении показателя потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда.

2. Наличие задолженности по заработной плате (пп. «в» п. 11 Приложения о критериях риска). Данный индикатор влияет на коэффициент устойчивости поведения работодателя, который учитывается при определении категории риска.

3. Факты привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства (п. 7 Приложения о критериях риска). Аналогично влияет на коэффициент устойчивости поведения работодателя.

4. Показатель потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда. Он имеет заранее установленное значение в зависимости от отрасли (наиболее опасным видом

³⁰⁴ См.: Постановление Правительства РФ от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2016. № 35, ст. 5326.

³⁰⁵ См.: Бекетова Н. А. Как понизить категорию риска работодателя? // Кадровик-практик. 2024. № 4. Доступ из системы «КонсультантПлюс».

³⁰⁶ См.: Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 г. № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2021. № 30, ст. 5804.

деятельности считается добыча полезных ископаемых). Перечень содержится в Постановлении Правительства РФ № 1230.

5. Среднесписочная численность работников. Данный индикатор учитывается в рамках показателя масштаба распространения потенциальных негативных последствий в случае причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда. Данный критерий имеет заранее установленный коэффициент и варьируется в зависимости от среднесписочной численности работников (чем больше работников, тем выше риск) (п. 5 Приложения о критериях риска).

Кроме этого, вопросы риска еще регулируются Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 ноября 2021 г. № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (далее – Приказ Минтруда № 838н)³⁰⁷. В соответствии с ним индикаторами риска выступают:

- 1) принятие судом заявления о банкротстве работодателя при условии, что среднесписочная численность не менее 50 человек;
- 2) отсутствие или устаревание результатов специальной оценки условий труда;
- 3) среднее значение оплаты труда работника ниже минимального размера оплаты труда;
- 4) отсутствие кадровых изменений у одного работодателя за квартал при условии сокращения обязательных отчислений в Социальный фонд России на 50%;
- 5) отрицательная динамика производственного травматизма в отношении легких несчастных случаев (при этом количественные показатели динамики варьируются в зависимости от среднесписочной численности работников);
- 6) проведение два и более раза в течение шести месяцев одним лицом и (или) одним средством измерения, имеющим идентификационные признаки, измерений в целях специальной оценки условий труда у контролируемого лица и иного лица, находящегося в другом субъекте Российской Федерации, в течение суток;

7) с 1 марта 2025 г. действует еще один индикатор, а именно: «получение российским юридическим лицом, осуществляющим деятельность по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ для работы на судах, плавающих под флагом иностранного государства, убытка по итогам прошлого календарного года по данным отчета о финансовых

³⁰⁷ См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 ноября 2021 г. № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: www.pravo.gov.ru, 29.12.2021, № 0001202112290056 (дата обращения: 27.06.2024).

результатах, размещенного контролируемым лицом на государственном информационном ресурсе бухгалтерской (финансовой) отчетности»³⁰⁸;

8) кроме этого, Приказом Минтруда России от 28 ноября 2024 г. № 640н «О внесении изменений в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н»³⁰⁹ были внесены дополнения в перечень индикаторов риска, среди которых доля работников, применяющих налог на профессиональный доход, превышает 35 человек, при соблюдении условий, связанных с количеством дохода (более 35 тысяч рублей) и долей дохода от работодателя равной 90% и более. Введением данного положения частично реализовано предложение об учете скрытой занятости в качестве индикатора риска, которое выдвигалось до принятия данной нормы³¹⁰;

9) сохранение прежнего числа работников при снижении доли фонда оплаты труда на 80% и более (если численность работников работодателя составляет 15 и более человек).

Также наряду с индикаторами риска большое значение имеет оценка добросовестности, закрепленная в п. 7 ст. 23 248-ФЗ, которая хоть и не относится напрямую к индикаторам риска, но является также важным показателем при определении категории риска. Так, например, о добросовестности свидетельствует наличие внедренных сертифицированных систем, предоставление контрольным органам доступа к информационным системам работодателя и т.п.

Исходя из анализа риск-ориентированного подхода, в целях совершенствования российского законодательства можно внести следующие предложения:

1. В качестве индикатора риска необходимо учитывать не только факт привлечения к административной ответственности, но и факт привлечения к уголовной ответственности

³⁰⁸ См.: Приказ Минтруда России от 2 ноября 2024 г. № 601н «О внесении изменения в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н» (Зарегистрировано в Минюсте России 19 ноября 2024 г. № 80227) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: www.pravo.gov.ru, 19.11.2024, № 0001202411190026 (дата обращения: 27.06.2024).

³⁰⁹ См.: Приказ Минтруда России от 28 ноября 2024 г. № 640н «О внесении изменений в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2024 № 80775) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: www.pravo.gov.ru, 26.12.2024, № 0001202412260053 (дата обращения: 27.06.2024).

³¹⁰ См.: 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.

представителя работодателя 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 высокой степенью общественной опасности (т.е. если в соответствии с п. 7 Приложения о критериях риска при административных правонарушениях коэффициент равен 0,1; то при преступлении предлагаю установить равным 0,2).

2. 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. При этом чем тяжелее последствия, тем необходимый показатель роста количества несчастных случаев, требующийся для квалификации в качестве отрицательной динамики, должен быть меньше (т.е. если прирост легких несчастных случаев должен составлять 3 единицы, то несчастных случаев с тяжелыми последствиями – 1).

Во-вторых, необходимо скорректировать терминологию в связи с закреплением в ст. 226 ТК РФ обязанности по расследованию микротравм. Они также должны учитываться при определении категории риска. Но удельный прирост микротравм, необходимый для констатации отрицательной динамики, должен быть выше (например, увеличение на 5 единиц за отчетный период). Еще необходимо разграничить понятия «несчастный случай с легкими последствиями» и «микротравма». В то же время микротравмы должны быть включены в составляющие показателя потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда.

В-третьих, ни в Постановлении Правительства РФ № 1230, ни в Приказе Минтруда № 838н не выделяется такой индикатор риска, как количество и динамика в отношении профессиональных заболеваний, связанных с производством. Данный критерий должен найти отражение аналогично несчастным случаям (необходимо, чтобы учитывалась отрицательная динамика, и в то же время профессиональные заболевания должны быть составляющей показателя потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда).

3. В соответствии с разделом III Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 г. (далее – Концепция о контрольной деятельности)³¹¹ важным направлением совершенствования риск-ориентированного подхода является не только корректировка существующих индикаторов, но и разработка и внедрение новых (их градация, расширение и более точечная настройка). Так, в данном правовом акте, обращается внимание

³¹¹ См.: Распоряжение Правительства РФ от 21 декабря 2023 г. № 3745-р «Об утверждении Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 г. и плана-графика по ее реализации» // СПС «КонсультантПлюс».

на следующие критерии, по которым определяется необходимость отнесения юридического факта к индикаторам риска: а) массовость нарушений (наиболее часто нарушаемым требованиям), б) критичность нарушений (имеют наиболее негативные последствия), в) вероятность нарушения обязательных требований.

Российское законодательство в качестве индикаторов рассматривает юридические факты, влекущие или создающие угрозу жизни и здоровью работника (в рамках такого индикатора, как производственный травматизм), нарушающие нормы российского законодательства об оплате труда (такой индикатор, как выплата заработной платы ниже МРОТ, наличие задолженности по заработной плате), недополучение социальным фондом обязательных отчислений со стороны работодателя. Иные нарушения отдельно не выделяются, а находятся в таком индикаторе, как факт привлечения работодателя к административной ответственности.

Разумеется, отнести все нарушения к индикаторам риска не представляется возможным и целесообразным, так как это значительно усложнит риск-ориентированный подход. Но в то же время внедрение новых индикаторов позволит повысить качество и оперативность их срабатывания при принятии мер реагирования.

В качестве новых индикаторов предлагаю установить следующие показатели:

1. Наличие фактов уклонения работодателя от заключения трудового договора. Предлагаемый индикатор отвечает критериям, указанным в Концепции о контрольной деятельности. Во-первых, число нарушений в области ненадлежащего оформления трудового договора увеличивается, о чем свидетельствуют статистические данные деятельности Роструда. Так, обращения граждан, связанные с проверкой надлежащего оформления трудового договора, в общей массе занимают значительный объем³¹². Кроме этого, в соответствии с данными Росстата уровень неформальной занятости растет³¹³. Что касается критичности данного нарушения, то уклонение от оформления трудового договора создает неблагоприятные последствия как для работника (создание правовой неопределенности, снижение уровня гарантий), так и для государства (уклонение от уплаты страховых взносов и иных обязательных платежей). Вероятность нарушений в этой области высокая ввиду того, что лицо, ищущее работу, вынуждено идти на условия работодателя, в том числе и незаконные.

2. Еще в качестве индикатора необходимо закрепить определенный процент доли незаконных увольнений. Нарушения в этой области также носят массовый характер в

³¹² См.: Обзор обращений граждан, поступивших в Федеральную службу по труду и занятости за 9 месяцев 2025 года // [Электронный ресурс]. URL: <https://rostrud.gov.ru/room/obrashcheniya-grazhdan/obzor-obrashcheniy/2025/obzor-obrashenyi-9m-2025.php> (дата обращения: 25.12.2025).

³¹³ См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России // [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 27.06.2024).

соответствии со статистическими данными Роструда³¹⁴. О критичности данных нарушений свидетельствует тот факт, что работник лишается самого главного – трудовой функции и, следовательно, теряет возможность 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 и штата), самостоятельно своими действиями (посредством скрытых форм моббинга, в том числе посредством психологического давления, создания неблагоприятного рабочего климата и т.д.) вынуждают работника уволиться по собственному желанию.

³¹⁴ См.: Обзор обращений граждан, поступивших в Федеральную службу по труду и занятости за 9 месяцев 2025 года // [Электронный ресурс]. URL: <https://rostrud.gov.ru/room/obrashcheniya-grazhdan/obzor-obrashcheniy/2025/obzor-obrasheni-9m-2025.php> (дата обращения: 25.12.2025).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Предложена авторская дефиниция понятия «трудоправовое ограничение», в соответствии с которой трудоправовое ограничение – 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 лишь отличием, что перечень актов, закрепляющих ограничение для субъектов трудового права, шире и будет включать акты иной отраслевой принадлежности (например, административная ответственность работодателя по ст. 5.27 КоАП РФ).

2. В качестве отраслевых особенностей ограничений в трудовом праве (в том числе трудоправовых ограничений) можно выделить следующие признаки и характеристики:

а) особенность внешнего выражения ограничений, заключающаяся в следующем: 1) 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*»; 2) наличии особых источников закрепления (например, коллективный договор, коллективное соглашение и др.);

б) особый субъектный состав ограничений в трудовом праве. Данный признак включает в себя 2 характеристики: 1) субъектами, в отношении которых устанавливаются ограничения, являются работник, работодатель и их представители, а также контрольно-надзорные органы и другие субъекты трудового права, 2) субъектами-ограничителями выступает государство (в лице законодателя и правоприменителя) и стороны социального партнерства при коллективно-договорном регулировании;

в) предметная направленность на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

г) направленность ограничений преимущественно на работодателя. Об этом свидетельствует тот факт, что значительная часть ограничений связана с уменьшением объема прав работодателя;

д) наличие особых целей закрепления ограничений (охрана жизни и здоровья, установление процедур совершения юридически значимых действий (например, процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности), обеспечение публичных интересов и др.).

3. Отраслевую окраску имеет механизм «ограничение-гарантия», направленный на достижение социального назначения трудового права в целом (оптимального согласования интересов работников, работодателей с учетом интересов государства). В основу данного механизма положена бинарная пара «ограничение–гарантия», содержание которой заключается в том, что ограничения для одной из сторон трудовых и производных от них отношений является гарантией для другой (двусторонний процесс). Из чего следует, что трудовое ограничение по способу закрепления может быть прямое (ограничиваются права одной стороны) и косвенное (обратное) (ограничение за счет расширения гарантий другой стороны).

4. Особенность ограничений в трудовом праве ярко проявляется в том, что все ограничения можно разделить на две большие группы: ограничения, как следствие правотворческой практики, и ограничения, как следствие правоприменения. К первой относятся ограничения, содержащиеся в законах, подзаконных актах и иных нормативных правовых актах. Вторая группа включает в себя следующее:

- ограничения, содержащиеся в судебном решении и в решениях административных органов;
- ограничения на локальном и коллективно-договорном уровне, но с определенной оговоркой (ввиду их двойственной природы), характерной чертой которых является социально-партнерский характер;
- ограничения, закрепленные в индивидуальном трудовом договоре. Данные ограничения имеют следующие особенности: устанавливаются исключительно в отношении конкретного работника или работодателя; носят факультативный характер (т.е. отсутствие обязанности закрепления ограничений).

Специфика ограничений в трудовом праве заключается в социально-партнерском характере закрепления ограничений на коллективно-договорном и локальном уровнях правового регулирования.

5. При сопоставлении понятия «ограничение в трудовом праве» со смежными правовыми категориями сделаны следующие выводы:

- а) «запрет» является императивной формой ограничения, с учетом того, что ограничение – более широкое понятие, чем запрет;
- б) «ограничение» и «исключение» являются самостоятельными приемами юридической техники и, как правило, не пересекаются;
- в) дискриминация является незаконным видом ограничений. Ограничение в трудовом праве должно иметь законное основание, поэтому эти категории не пересекаются;

г) понятия «дифференциация» и «ограничение в трудовом праве» пересекаются. Областью пересечения выступает отрицательная дифференциация. Также трудовые ограничения выступают как обратная сторона положительной дифференциации;

д) понятие «ограничение в трудовом праве» более широкое, чем «ответственность в трудовом праве». Их взаимосвязь проявляется в 2-х аспектах: 1) нарушение ограничения в трудовом праве (при наличии полного состава дисциплинарного или материального проступка) является основанием для ответственности в трудовом праве; 2) привлечение к ответственности в трудовом праве влечет, как правило, возникновение ограничений в трудовом праве, причем как материально-правовых (например, ограничение права работника на получение выходного пособия), так и процедурных ограничений (например, ограничение срока обращения за защитой трудовых прав). Ограничения носят как правовой, так и экономический характер (необходимость несения затрат). В то же время понятие «ограничение в трудовом праве» не исчерпывается «ответственностью в трудовом праве», а включает в себя еще процедурные ограничения (например, ст. 392 ТК РФ в части сроков), меры защиты (ст. 379 ТК РФ) и др. Аналогичным образом соотносятся понятия «трудоправовое ограничение» и «трудоправовая ответственность»;

е) понятие «трудоправовое ограничение» и понятие «трудоправовое принуждение», а равно понятие «принуждение в трудовом праве» и понятие «ограничение в трудовом праве» пересекаются. Например, привлечение работника к дисциплинарной ответственности является как трудоправовым принуждением, так и трудоправовым ограничением. В то же время ограничения в виде минимальных стандартов (например, МРОТ) не являются принуждением, а принуждение в виде решения инспекции труда об обязанности работодателя к выполнению основной (не дополнительной) обязанности не относится к ограничениям и др.

6. Исследовав межотраслевое правовое регулирование по вопросам ограничений в трудовом праве, можно констатировать следующее:

В части межотраслевого субсидиарного регулирования:

а) отсылка к терминам и понятиям обеспечивает адекватное применение ограничений в трудовом праве, разъясняя смысл таких важных их элементов как: круг субъектов, в отношении которых устанавливается ограничение или гарантия, являющаяся для другой стороны ограничением (например, понятие «родитель», «одинокая мать» в рамках ч. 4 ст. 261 ТК РФ); содержание отдельных элементов ограничения в трудовом праве (понятие «оружие» в рамках ч. 3 ст. 131 ТК РФ), основание введения ограничений в трудовом праве (например, понятие «специальная мера в сфере экономики» в рамках ч. 2 ст. 252 ТК РФ) и др.;

б) при межотраслевой рецепции конструкций и межотраслевой аналогии ограничения в трудовом праве выполняют две функции: 1) устанавливают пределы применения данных

способов с учетом специфики трудовых отношений (например, дополнительные ограничения применения института представительства с учетом специфики трудовых отношений); 2) непосредственная функция ограничений в трудовом праве (например, возрастные, медицинские и иные ограничения на заключение трудового договора).

В части межотраслевого паритетного регулирования:

а) юридическая ответственность иных отраслей права может обеспечивать соблюдение трудовправовых ограничений (например, ответственность за нарушение норм трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ);

б) при сложных фактических составах правовое регулирование обеспечивается совместным применением трудовправовых ограничений и ограничений иных отраслей права (например, деятельность руководителя организации регулируется нормами трудового и гражданского права).

В части межотраслевого коллизионного регулирования: принцип отраслевого приоритета и правовая презумпция трудовых отношений являются важным инструментом определения того, ограничения какой отраслевой принадлежности подлежат применению при возникновении правовой коллизии.

7. Ограничения в трудовом праве, являясь приемом юридической техники, относятся к нормативным средствам (приемам) юридической техники, имея признаки как стандартных, так и нестандартных нормативных правовых предписаний.

Выделены следующие особенности нормотворческой техники ограничений в трудовом праве:

а) особая модель построения «трудоправовых ограничений», которая, по общему правилу, предусматривает наличие парной связки «ограничение–гарантия»;

б) наличие трех уровней нормативного закрепления ограничений в трудовом праве: централизованного, коллективно-договорного и локального, индивидуально-договорного при соблюдении принципа «in favorem»;

в) необходимость оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства;

г) сочетание двух форм конструирования ограничений: текстуальной и смысловой.

8. Предложена следующая 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. При этом необходимо обратить внимание на то, что с помощью других нормативных средств хоть и не закрепляются ограничения, но они оказывают косвенное влияние на их регламентацию (нормы—цели, аксиомы и др.).

Далее будут сделаны выводы по отдельным институтам, субинститутам трудового права, а также по вопросам международного трудового права и иным аспектам «особенной части» трудового права.

9. При заключении срочного трудового договора в Российской Федерации для обеспечения оптимального согласования интересов работника и работодателя регламентируются следующие трудовые 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.

В целях совершенствования российского законодательства (в части устранения квалифицированного молчания законодателя или правового пробела по вопросу продления срочного трудового договора) представляется необходимым внести изменения в ст. 58 ТК РФ. С учетом судебной практики и опыта зарубежных стран предлагаю дополнить ч. 8 ст. 58 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Срочный трудовой договор может быть продлен по письменному соглашению сторон не более 2 раз подряд при сохранении оснований, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, и соблюдении предельно допустимого срока, регламентированного п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ». А конкретные пределы необходимо конкретизировать на уровне руководящей судебной практики, например, в ППВС № 2. 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, е) исключительно письменная форма соглашения.

В части рассуждений о необходимости законодательного закрепления возможности заключения срочного трудового договора по основаниям, не предусмотренным ст. 59 ТК РФ (т.е. о придании перечню открытого характера), 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.

10. В зарубежном законодательстве можно выделить следующие модели срочных трудовых договоров в зависимости от особенностей ограничений по нескольким критериям:

а) первым критерием выступает открытость (закрытость) перечня оснований по заключению срочного трудового договора:

- государства, в которых установлен закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, с их дифференциацией на основания, обусловленные объективными причинами и по соглашению сторон (преимущественно интересы работника) (Республика Беларусь, Республика Латвия и др.);
- государства, в которых регламентируется закрытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, носящих исключительно объективный характер (Франция и др.);
- государства, в которых закрепляется открытый перечень оснований заключения срочного трудового договора, с их дифференциацией на объективные причины и субъективные (при отсутствии причин, обусловленных характером труда и учитывающих в первую очередь интересы работника) (ФРГ, Республика Эстония и др.);
- государства, в которых перечень оснований заключения срочного трудового договора носит открытый характер при отсутствии дифференциации оснований на объективные и субъективные (США, Англия, Республика Казахстан и др.);

б) вторым критерием является особенность правового регулирования предельного срока срочного трудового договора:

- государства, в которых устанавливается дифференциация предельного срока срочного трудового договора (Франция и др.);
- государства, в которых не закрепляется максимальный срок срочного трудового договора (США, Англия и др.);
- государства, в которых максимальный допустимый срок срочного трудового договора предусмотрен только для случаев его продления (ФРГ и др.).

11. Ограничения в трудовом праве в период действия специальных мер в сфере экономики можно разделить в зависимости от функциональной роли на внешние и внутренние. Первые вводятся иностранными государствами в отношении Российской Федерации и имеют негативную направленность по отношению к функционированию общественных отношений в

России. Внутренние ограничения регламентируются российским законодательством в качестве ответной реакции на неординарную (в условиях риска и неопределенности) ситуацию, направлены на стабилизацию положения.

Механизм ограничений, избранный законодателем в качестве способа стабилизации ситуации, является адекватным вариантом реагирования на сложившуюся ситуацию.

Ограничения в трудовом праве (внутренние) периода действия специальных мер в сфере экономики обладают следующими специфическими признаками:

- а) оперативный характер установления;
- б) преимущественно подзаконный способ введения отдельных ограничений;
- в) межотраслевой характер ряда ограничений (некоторые ограничения находятся на стыке административного и трудового права, например, ограничения по трудоустройству, кроме этого, многие «ковидные» ограничения находятся на стыке трудового и медицинского права);
- г) особая цель: охрана здоровья, обеспечение гармоничного правового регулирования на новых территориях и защита прав специальных категорий работников (мобилизованных, эвакуированных), обеспечение стабильности трудовых отношений.

12. Ограничения в трудовом праве в институте контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства обладают следующими особенностями:

- а) носят преимущественно публичный характер;
- б) межотраслевой характер ограничений;
- в) большая доля ограничений регламентируется на подзаконном уровне;
- г) ограничения устанавливаются в отношении компетентных органов и в некоторых случаях в отношении работодателей;
- д) содержательные особенности ограничений. Так, к характерным ограничениям данного института относятся:
 - ограничения перечня контрольных мероприятий;
 - ограничение оснований проведения мероприятий;
 - ограничение компетенции органов по контролю и надзору;
 - процедурные ограничения;
 - ограничения как обязанность содействовать в проведении контроля и надзора путем, предоставления информации, обеспечения доступа на территорию и т.п.

13. В целях совершенствования риск-ориентированного подхода предлагаю:

- а) в качестве индикатора риска необходимо закрепить не только факт привлечения к административной ответственности, но и привлечение к уголовной ответственности представителя работодателя за нарушение норм трудового законодательства;

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. При этом чем тяжелее последствия, тем необходимый показатель роста количества несчастных случаев, требующийся для квалификации в качестве отрицательной динамики, должен быть меньше (т.е. если прирост несчастных случаев с легкими последствиями должен составлять 3 единицы, то несчастных случаев с тяжелыми последствиями – 1).

Во-вторых, необходимо скорректировать терминологию в связи с закреплением в ст. 226 ТК РФ обязанности по расследованию микротравм. Они также должны учитываться при определении категории риска. Но удельный прирост микротравм, необходимый для констатации отрицательной динамики, должен быть выше (например, увеличение на 5 единиц за отчетный период). Еще необходимо разграничить понятие «несчастный случай с легкими последствиями» и «микротравма». В то же время микротравмы должны быть включены в составляющие показателя потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда.

В-третьих, ни в Постановлении Правительства РФ № 1230, ни в Приказе Минтруда № 838н не выделяется такой индикатор риска, как количество и динамика в отношении профессиональных заболеваний, связанных с производством. Данный критерий должен найти отражение аналогично несчастным случаям (необходимо, чтобы учитывалась отрицательная динамика, и в то же время профессиональные заболевания должны быть составляющей показателя потенциального вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда);

в) в качестве новых индикаторов, предлагаю установить следующие юридические факты: наличие фактов уклонения работодателя от заключения трудового договора; процентная доля незаконных увольнений у работодателя.

14. Проанализировав отчет Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций за 2023 г. (Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations), предлагаю в целях совершенствования российского законодательства и приведения его в соответствие с конвенциями МОТ внести изменения по вопросу ограничений в трудовом праве, а именно:

а) усовершенствовать профсоюзное законодательство в целях борьбы с нарушением прав членов профсоюзов, в том числе с антипрофсоюзной дискриминацией;

б) закрепить запрет сексуального насилия (домогательства) на рабочем месте и меры защиты от него в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 190 и опытом зарубежного законодательства;

в) расширить полномочия инспекции труда путем снятия отдельных трудовправовых ограничений, связанных с правом на проведение плановых и внеплановых проверок;

г) пересмотреть ряд ограничений, носящих неоднозначный, дискриминационный характер (снятие ограничений на доступ женщин к отдельным профессиям и иных дискриминационных элементов относительно оплаты труда и т.д.).

15. Путем смыслового толкования установлено, что под ограничениями в трудовом праве МОТ понимает:

- 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.

16. Проанализировав модели правового регулирования трудовых отношений в рамках ЕАЭС и ЕС в период пандемии, можно внести следующие предложения по совершенствованию модели ЕАЭС, используя позитивный опыт ЕС:

1) назрела необходимость совершенствования механизма контроля за соблюдением норм международного трудового права в части расширения круга заявителей (предлагаю добавить физических лиц в п. 39 Статута ЕАЭС) и полномочий Суда ЕАЭС путем отнесения к его компетенции трудовых споров. Здесь необходимо подчеркнуть, что видится 2 пути совершенствования Суда ЕАЭС:

а) частичная рецепция модели ЕС в части предоставления возможности обращаться в суд физическим лицам. Однако здесь возникает сразу 2 проблемы: 1) для этого необходимо разработать минимум трудовых стандартов на уровне ЕАЭС, потому что основанием обращения граждан государств-членов ЕАЭС в суд ЕАЭС должно выступать нарушение положений не национального законодательства, а международных норм ЕАЭС; 2) как обеспечивать исполнение решений суда ЕАЭС с учетом главы 10 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» (в случае выявления противоречий положениям Конституции РФ);

б) частичная рецепция модели Экономического суда СНГ, в соответствии с которой, от имени физических лиц обращается государство-член. Фактически прообраз этой модели функционирует на данный момент. Следует отметить, что Экономический суд СНГ, несмотря на ограничение круга заявителей государствами-членами, фактически рассматривает дела по

обращениям граждан. Так, согласно статистическим данным с 1994 – 2023 г. было рассмотрено 784 обращений граждан.

Представляется, что на текущем этапе развития ЕАЭС возможно реципировать модель СНГ, потому что уровень гармонизации норм права в рамках ЕАЭС пока недостаточно высокий.

На следующем этапе по мере формирования трудового законодательства ЕАЭС представляется возможным рецепция модели ЕС.

2) требуется закрепить на уровне Евразийского экономического союза международные стандарты трудовых прав. Это будет способствовать и реализации вышеуказанного предложения;

3) правовое регулирование, в том числе в период пандемии, должно осуществляться не только рекомендательными правовыми актами, но и обязательными для исполнения нормами;

4) в качестве совершенствования формирующейся модели ЕАЭС предлагаю 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.

В целом можно резюмировать, что проработан каждый аспект, изложенный в задачах исследования. Подводя общий итог диссертационной работы, стоит подчеркнуть, что механизм «ограничение–гарантия» играет важную роль в регулировании трудовых отношений на национальном и международном уровнях. Ограничения способствуют достижению баланса интересов работника, работодателя, их представителей и государства. В национальном и международном трудовом праве данный прием юридической техники имеет широкое распространение. Проблема ограничений в трудовом праве остается актуальным направлением научного исследования, особенно в условиях «ковидных», «санкционных» и др. ограничений.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

ВС РФ – Верховный суд Российской Федерации
ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации
ГОСТ – государственный стандарт
ЕАЭС – Евразийский экономический союз
ЕС – Европейский союз
КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
КСО – Комитет по свободе объединений
Минпромторг – Министерство промышленности и торговли Российской Федерации
МОТ – Международная организация труда
МРОТ – минимальный размер оплаты труда
ООН – Организация объединенных наций
ППВС – Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации
Росстандарт – Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии
Росстат – Федеральная служба государственной статистики
Роструд – Федеральная служба по труду и занятости
РФ – Российская Федерация
СВО – специальная военная операция
СЗ РФ – Собрание законодательства Российской Федерации
СК – Судебная коллегия
СК РФ – Семейный кодекс Российской Федерации
СНГ – Содружество Независимых Государств
СПС – справочно-правовая система
ТК РБ – Трудовой кодекс Республики Беларусь
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации
УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации
ФЗ – Федеральный закон
ФРГ – Федеративная Республика Германия
COVID-19 - (аббр. от англ. COronaVIrus Disease 2019) — коронавирусная инфекция 2019 года

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ДРУГИХ ОФИЦИАЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ, ЛИТЕРАТУРЫ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Нормативные правовые акты

1.1. Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.) (с поправками) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря. – № 237.
2. Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1994. – № 13, ст. 1447.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ. Часть 1 (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1994. – № 32, ст. 3301.
4. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1996. – № 1, ст. 16.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1996. – № 25, ст. 2954.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1), ст. 3.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1, ст. 1.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ. Часть 4 (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2006. – № 52 (ч. I), ст. 5496.
9. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1995. – № 48, ст. 4563.
10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1996. – № 3, ст. 145.
11. Федеральный закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1996. – № 23, ст. 2750.
12. Федеральный закон от 13 декабря 1996 г. № 150-ФЗ «Об оружии» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1996. – № 51, ст. 5681.
13. Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1998. – № 2, ст. 219.

14. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1998. – № 7, ст. 785.
15. Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1998. – № 38, ст. 4736.
16. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2003. – № 2, ст. 169.
17. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2004. – № 31, ст. 3215.
18. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 17-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2007. – № 10, ст. 1152.
19. Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2008. – № 52, ст. 6249.
20. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2011. – № 49 (ч. I), ст. 7020.
21. Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2020. – № 31 (ч. I), ст. 5007.
22. Федеральный закон от 27 ноября 2023 г. № 540-ФЗ «О федеральном бюджете на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов» (с изм. и доп.) // Российская газета. – 2023. – 30 ноября. – № 272.
23. Федеральный закон от 13.12.2024 № 470-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2024. – № 51, ст. 7864.
24. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 1999. – № 29, ст. 3766.
25. Постановление Правительства РФ от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2016. – № 35, ст. 5326.
26. Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 г. № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2021. – № 30, ст. 5804.

27. Постановление Правительства РФ от 10 марта 2022 г. № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2022. – № 11, ст. 1715.

28. Постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // СЗ РФ. – 2022. – № 32, ст. 5839.

29. Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2022 г. № 2309 «О реализации в 2023 году отдельных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» // СЗ РФ. – 2022. – № 52, ст. 9596.

30. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2022 года № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» // СЗ РФ. – 2023. – № 2, ст. 524.

31. Постановление Правительства РФ от 25 декабря 2025 года № 2131 «Об особенностях регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (с изм. и доп.) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: www.pravo.gov.ru, 26.12.2025, № 0001202512260053 (дата обращения: 27.12.2025).

32. Приказ Министерства здравоохранения от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» // Российская газета. – 2001. – 10 августа. – № 153–154.

33. Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (с изм. и доп.) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: www.pravo.gov.ru, 15.08.2019, № 0001201908150010 (дата обращения: 25.10.2023).

34. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 ноября 2021 г. № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: www.pravo.gov.ru, 29.12.2021, № 0001202112290056 (дата обращения: 27.06.2024).

35. Приказ Минпромторга России, Минтруда России от 2 сентября 2022 г. № 3750/508 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // СПС «КонсультантПлюс».

36. Приказ Минтруда России от 2 ноября 2024 г. № 601н «О внесении изменения в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н» (Зарегистрировано в Минюсте России 19 ноября 2024 г. № 80227) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: www.pravo.gov.ru, 19.11.2024, № 0001202411190026 (дата обращения: 27.06.2024).

37. Приказ Минтруда России от 28 ноября 2024 г. № 640н «О внесении изменений в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2024 № 80775) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: www.pravo.gov.ru, 26.12.2024, № 0001202412260053 (дата обращения: 27.06.2024).

38. Приказ Роструда от 13 июня 2019 г. № 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // СПС «КонсультантПлюс».

Утратили силу

39. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (с изм. и доп.) (утратил силу) // СЗ РФ. – 1995. – № 31.

1.2. Иные официальные документы Российской Федерации

40. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2024–2026 годы //

[Электронный ресурс]. – URL: https://fpao.ru/images/stories/docs/P_3-2_20032024.pdf (дата обращения: 05.05.2024).

41. Коллективный договор ООО «Газпром Трансгаз Краснодар» на 2025 – 2027 годы (Утвержден конференцией работников ООО «Газпром Трансгаз Краснодар» 21 декабря 2012 г. (с изм. и доп.)) // [Электронный ресурс]. – URL: <https://krasnodar-tr.gazprom.ru/d/textpage/b2/178/kollektivnyj-dogovor-2025-2027.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

42. Коллективный договор казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Левобережного района г. Воронежа» на 2023 – 2026 годы (Утвержден на конференции работников КУВО «УСЗН» Левобережного района г. Воронежа». Протокол № 1 от 18 января 2023 г.) // [Электронный ресурс]. – URL: <https://uszn-levber.e-gov36.ru/content/imagetoc/files/Коллективный%20договор%202023-2026.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

43. Коллективный договор между работниками и работодателем ООО «Газпром нефтехим Салават» на 2024 – 2026 годы от 11 декабря 2023 г. // [Электронный ресурс]. – URL: <https://salavat-neftekhim.gazprom.ru/d/textpage/b1/177/kollektivnyj-dogovor-2024-2026gg.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

44. Коллективный договор акционерного общества «Российские железные дороги» на 2026-2028 годы (Утвержден Распоряжением ОАО «РЖД» от 24 декабря 2025 г. № 2781) // [Электронный ресурс]. – URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=2387> (дата обращения: 25.01.2026).

45. Правила внутреннего трудового распорядка ПАО «Газпром газораспределение Уфа» (Утверждены Приказом ПАО «Газпром газораспределение Уфа» от 31 марта 2021 г. № 129) // [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.bashgaz.ru/upload/iblock/ac5/5ffih6f3g2minaxc6zbvru9kaw9uv81m/Pravila-vnutrennego-trudovogo-rasporyadka.pdf> (дата обращения: 25.01.2026).

46. Распоряжение Правительства РФ от 21 декабря 2023 г. № 3745-р «Об утверждении Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 г. и плана-графика по ее реализации» // СПС «КонсультантПлюс».

47. Рекомендации Министерства здравоохранения РФ от 5 апреля 2020 г. «Рекомендации работникам и работодателям в условиях распространения коронавирусной инфекции» // СПС «КонсультантПлюс».

48. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 марта 2018 г. № 14-1/ООГ-1874 «О премировании работников» // [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/550560357?section=text> (дата обращения: 09.10.2022).

49. Письмо Министерства здравоохранения РФ от 17 июня 2022 г. № 30-4/И/2-9890 «О направлении временных методических рекомендаций «Порядок проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Дата принятия 17 июня 2022 г. // [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/351563923?marker=64U0IK> (дата обращения: 10.01.2024).

50. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2023 года № 9 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2023 - 2024 годов» // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 27.07.2023, № 0001202307270034 (дата обращения: 10.01.2024).

51. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 8 июля 2025 г. № 14 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2025 - 2026 годов» // [Официальный интернет-портал правовой информации]. – URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 25.07.2025, № 0001202507250038 (дата обращения: 27.12.2025).

52. Письмо Государственной инспекции труда г. Москвы от 26 февраля 2020 г. № 77/7-5692-20-ОБ «О неначислении (снижении) премии в зависимости от вида применяемого к работнику дисциплинарного взыскания» // СПС «КонсультантПлюс».

53. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 55914-2013 «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте» (утв. приказом Росстандарта от 17.12.2013 г. № 2327-ст). – М.: Стандартинформ, 2014.

54. ГОСТ 12.4.026-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний (с поправками, с изменением № 1) // Официальное издание. – М.: Стандартинформ, 2017.

1.3. Правовые акты и иные официальные материалы Организации объединенных наций (ООН)

55. Статут Международного суда. 26 июня 1945 г. // [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.un.org/ru/icj/statut.shtml> (дата обращения: 26.12.2021).

56. CEDAW/C/RUS/CO/9, 30 November 2021: Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин - заключительные замечания по девятому периодическому докладу Российской Федерации // [Electronic resource]. – URL:

<https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/cedawcrusco9-concluding-observations>
(дата обращения: 25.10.2023).

1.4. Правовые акты и иные официальные материалы Международной организации труда (МОТ)

57. Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.) (с изм. и доп.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР. – Вып. XVI. – М., 1957, ст. 657. – С. 351–370.

58. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18 июня 1998 г.) // Российская газета. – 1998. – 16 декабря.

59. Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Заключена в Вашингтоне, 29 октября 1919 г. - 27 января 2020 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1–8.

60. Конвенция № 3 Международной организации труда «О труде женщин до и после родов» (Заключена в г. Вашингтоне 29 октября 1919 г. - 27 января 2020 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 15–18.

61. Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11 июля 1947 г. на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 793–804.

62. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87)) (принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 859–864.

63. Конвенция № 95 Международной организации труда от 1 июля 1949 г. «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 1 июля 1949 г.) (с изм. от

23.06.1992) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 946–953.

64. Конвенция № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1010–1014.

65. Конвенция Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении». Заключена в г. Женеве 29 июня 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1919-1956. – Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1034–1038.

66. Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1957-1990. – Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1262–1265.

67. Конвенция Международной организации труда № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя». Заключена в г. Женеве 22 июня 1982 г. (не ратифицирована Российской Федерацией) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1957-1990. – Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1983–1989.

68. Конвенция Международной организации труда № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (Женева, 21 июня 2019 г.) (не ратифицирован РФ) // [Electronic resource]. – URL:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (дата обращения: 03.01.2025).

69. ILC.111/Convention № 191 «Convention concerning amendments to standards consequential to the recognition of a safe and healthy working environment as a fundamental principle» (12 June 2023) // [Electronic resource]. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_886375.pdf (дата обращения: 02.11.2024).

70. Рекомендация Международной организации труда № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г. Принята в г. Женеве 22 июня 1982 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1957-1990. – Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1991–1996.

71. Сессия Международной конференции труда. 111-я сессия, 2023 г. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations // [Electronic resource]. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_868115.pdf (дата обращения: 25.10.2023).
72. Observation (CEACR) - adopted 2018, published 108th ILC session (2019) (Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) - общее замечание, публикация 2019 года) // [Electronic resource]. – URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3960669,102884,Russian%20Federation,2018 (дата обращения: 25.10.2023).
73. Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body - Report No 375, June 2015 (Выполнение рекомендаций комитета и Руководящего органа - Отчет № 375, июнь 2015 г. // [Electronic resource]. – URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3241297 (дата обращения: 25.10.2023).
74. Общий обзор 2012 (фундаментальные конвенции МОТ) // [Electronic resource]. – URL: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125798/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).
75. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Geneva: ILO, 2022 // [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).
76. ILO. Freedom of Association Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva, 2006 (Свобода ассоциации - сборник решений и принципов Комитета по свободе ассоциации Руководящего органа МОТ. Пятое (пересмотренное) издание, 2006) // [Electronic resource]. – URL: http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).

1.5. Правовые акты Совета Европы

77. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (СЕД № 163) от 3 мая 1996 г. (рус., англ.) (Документ прекратил действие в отношении России с 16 марта 2022 года

(Федеральный закон от 28 февраля 2023 г. № 43-ФЗ)) // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4.

1.6. Правовые акты Европейского союза (ЕС)

78. Treaty on European Union (Consolidated version 2016) (Current consolidated version: 01/03/2020) // OJ C 202/1. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016M%2FTXT> (дата обращения: 15.01.2022).

79. Treaty on the Functioning of the European Union (Consolidated version 2016) // OJ C 202/1. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016E%2FTXT> (дата обращения: 15.01.2022).

80. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2016) // OJ C 202, 07/06/2016. – P. 389–405. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12016P%2FTXT> (дата обращения: 15.01.2022).

81. Council Regulation (EU) 2020/672 of 19 May 2020 on the establishment of a European instrument for temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak // OJ L 159, 20.5.2020. – P. 1–7. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0672&qid=1641416308771> (дата обращения: 05.01.2022).

82. Regulation (EU) 2020/696 of the European Parliament and of the Council of 25 May 2020 amending Regulation (EC) № 1008/2008 on common rules for the operation of air services in the Community in view of the COVID-19 pandemic (Text with EEA relevance) // OJ L 165, 27.5.2020. – P. 1–6. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0696&qid=1641416308771> (дата обращения: 05.01.2022).

83. Regulation (EU) 2023/1542 of the European Parliament and of the Council of 12 July 2023 concerning batteries and waste batteries, amending Directive 2008/98/EC and Regulation (EU) 2019/1020 and repealing Directive 2006/66/EC (Text with EEA relevance) // [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023R1542&qid=1708764966122> (дата обращения: 26.02.2024).

84. Regulation (EU) 2023/2405 of the European Parliament and of the Council of 18 October 2023 on ensuring a level playing field for sustainable air transport (ReFuelEU Aviation) // [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023R2405&qid=1708764966122 (дата обращения: 26.05.2024).

85. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. (Current consolidated version: 11/12/2008) // OJ L 183, 29.6.1989. – P. 1–8. [Electronic resource]. – URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.1989.183.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A1989%3A183%3ATOC (дата обращения: 05.01.2022).

86. Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). (Current consolidated version: 24/06/2020) // OJ L 262, 17.10.2000. – P. 21–45. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0054&qid=1641468946879> (дата обращения: 05.01.2022).

87. Commission Directive (EU) 2020/739 of 3 June 2020 amending Annex III to Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council as regards the inclusion of SARS-CoV-2 in the list of biological agents known to infect humans and amending Commission Directive (EU) 2019/1833 // OJ L 175, 4.6.2020. – P.11–14. [Electronic resource]. – URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2020.175.01.0011.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A2020%3A175%3ATOC (дата обращения: 05.01.2022).

88. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms // [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970&qid=1708764966122> (дата обращения: 26.02.2024).

89. European Parliament resolution of 17 April 2020 on EU coordinated action to combat the COVID-19 pandemic and its consequences (2020/2616(RSP)) // OJ C 316, 6.8.2021. – P. 2–11. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020IP0054&qid=1641370602292> (дата обращения: 05.01.2022).

90. European Parliament resolution of 19 June 2020 on European protection of cross-border and seasonal workers in the context of the COVID-19 crisis (2020/2664(RSP)) // OJ C 362, 8.9.2021. – P. 82–89. [Электронный ресурс Официального сайта Европейского союза]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020IP0054&qid=1641370602292>

lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020IP0176&qid=1640091558673 (дата обращения: 26.12.2021).

91. European Parliament resolution of 29 April 2021 on the COVID-19 pandemic in Latin America (2021/2645(RSP)) // OJ C 506, 15/12/2021. – P. 69–73. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0155&qid=1641370602292> (дата обращения: 05.01.2022).

92. Council Implementing Decision (EU) 2020/1354 of 25 September 2020 granting temporary support under Regulation (EU) 2020/672 to the Portuguese Republic to mitigate unemployment risks in the emergency following the COVID-19 outbreak // OJ L 314, 29.9.2020. – P. 49–54. [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020D1354&qid=1640091558673> (дата обращения: 05.01.2022).

1.7. Правовые акты Евразийского экономического союза (ЕАЭС)

93. Договор «О Евразийском экономическом союзе» (Подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.) (ред. от 1 октября 2019 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28 октября 2021 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

94. Распоряжение Евразийского межправительственного совета от 10 апреля 2020 г. № 6 «О предпринимаемых в рамках Евразийского экономического союза мерах, направленных на обеспечение экономической стабильности в условиях развития пандемии коронавирусной инфекции COVID-19» // [Электронный ресурс]. – URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01225378/err_16042020_6 (дата обращения: 07.03.2022).

95. Рекомендация Коллегии ЕЭК от 19 января 2021 г. № 3 «О Методических рекомендациях по профилактическим мерам при возобновлении железнодорожного сообщения на таможенной границе Евразийского экономического союза и таможенной территории Евразийского экономического союза в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции COVID-19» // [Электронный ресурс]. – URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01228406/err_22012021_3 (дата обращения: 07.03.2022).

96. Рекомендация Коллегии ЕЭК от 29 июня 2021 г. № 16 «О Методических рекомендациях по профилактическим мерам при возобновлении авиапассажирских перевозок в гражданской авиации на таможенной границе Евразийского экономического союза и таможенной территории Евразийского экономического союза в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции

COVID-19» // [Электронный ресурс]. – URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01429695/err_02072021_16 (дата обращения: 07.03.2022).

1.8. Нормативные правовые акты Содружества Независимых Государств (СНГ)

97. Соглашение о статусе Экономического Суда Содружества Независимых Государств (заключено в г. Москве 6 июля 1992 г.) (с изм. от 13 сентября 2017 г.) (вместе с «Положением об Экономическом суде Содружества Независимых Государств») // Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ «Содружество». – 1992. – № 6.

1.9. Нормативные правовые акты иностранных государств

Республики Беларусь

98. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., №80, 2/70 (опубликован – 29 октября 1999 г.).

99. Закон Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-XII «О здравоохранении» (с изм. и доп.) // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1993 г., № 24, ст. 290.

Великобритании

100. The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 // Законодательные акты Великобритании. – 2002. – № 2034. [Electronic resource]. – URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/contents> (дата обращения: 04.04.2022).

Германии

101. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. 21/12/2000 // [Electronic resource]. – URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html> (дата обращения: 11.06.2024).

102. The Fiscal Code of Germany in the version promulgated on 1 October 2002 (Federal Law Gazette [Bundesgesetzblatt] I p. 3866; 2003 I p. 61), last amended by Article 17 of the Act of 17 July 2017 (Federal Law Gazette I p. 2541) // [Electronic resource]. – URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_ao/englisch_ao.html (дата обращения: 23.06.2024).

Индии

103. Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 // [Electronic resource]. – URL: <https://www.indianbarassociation.org/sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-redressal-act-2013/> (дата обращения: 11.02.2024).

Казахстана

104. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс Информационно-правовой системы нормативных правовых актов Республики Казахстан]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 05.04.2022).

Латвии

105. Закон Латвийской Республики от 6 июля 2001 г. «О труде» (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.inlatplus.lv/wp-content/uploads/2019/11/Закон-о-труде.pdf> (дата обращения: 16.07.2024).

106. Закон «Об управлении распространения инфекции Covid-19» от 9 июня 2020 г. (с изм. и доп.) // [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mk.gov.lv/ru/novosti/mery-epidemiologicheskoj-bezopasnosti-po-ogranicheniyu-rasprostraneniya-infekcii-covid-19-v-sile-s-10-iyunya> (дата обращения: 09.10.2021).

Словакии

107. Постановление Правительства Словацкой Республики от 1 апреля 2022 г. № 521/2021 «О интересе Словацкой Республики в выдаче национальной визы высококвалифицированным гражданам третьих стран» // [Электронный ресурс]. – URL: <https://mzv.sk/web/moskva-ru/services/oformlenie-viz> (дата обращения: 14.01.2024).

Турции

108. LABOUR ACT OF TURKEY (Law No. 4857 of May 2003) // [Electronic resource]. – URL: <https://turkishlaborlaw.com/turkish-labor-law-4857/19-4857-labor-law-english-by-article/> (дата обращения: 15.06.2024).

109. Turkish Code of Obligations (Law No. 6098 of January 11, 2011) // [Electronic resource]. – URL: <https://www.wipo.int/wipolex/en/legislation/details/11084> (дата обращения: 15.06.2024).

Франции

110. Code du travail – Légifrance. 02/01/1973 // [Electronic resource]. – URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISCTA000006160706 (дата обращения: 22.03.2023).

Эстонии

111. Конституция (основной закон) Эстонской Республики. Принята 28 июня 1992 г. Вступила в силу 3 июля 1992 г. (с изм. и доп.) // RT, 1992, 26, 349. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/02/3_Pohiseadus_VENE.pdf (дата обращения: 09.10.2021).

112. Обязательственно-правовой закон. Принят 26 сентября 2001 г. Вступил в силу 1 июля 2002 г. (с изм. и доп.) // RT I 2001, 81, 487. [Электронный ресурс]. – URL: https://elamuteenused.ee/uploads/%D0%9E%D0%B1%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE/%D0%9E%D0%91%D0%AF%D0%97%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%9E-%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%99%20%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D_13.01.2018.pdf (дата обращения: 09.10.2021).

2. Судебная практика

Российской Федерации

113. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

114. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. А. Сыроева» // Российская газета. – 2020. – 28 мая. – № 114 (8168).

115. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской» // Российская газета. – 2023. – 27 июня. – № 138.

116. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Российская газета. – 2004. – № 72.

117. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2023. – № 2.

118. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г.) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2021. – № 4.

119. Определение Верховного Суда РФ от 16 января 2023 г. № 5-КГ22-131-К2 // СПС «КонсультантПлюс».

120. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2014 г. № 41-КГ14-10 // СПС «КонсультантПлюс».

121. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 6 ноября 2019 г. по делу № 2-3084/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

122. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 13 ноября 2019 г. по делу № 33-6404/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

123. Решение Нововоронежского городского суда от 15 июня 2016 г. № 2-197/2016 2-197/2016~М-159/2016 М-159/2016 по делу № 2-197/2016 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rl35V25w2zUN/> (дата обращения: 15.06.2024).

124. Решение Билибинского районного суда от 9 марта 2017 г. № 2-22/2017 2-22/2017~М-8/2017 М-8/2017 по делу № 2-22/2017 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/aGwfxHKl7Tхu/> (дата обращения: 15.06.2024).

125. Решение Ленинского районного суда от 3 октября 2017 г. по делу №2-2878/2017 // [Электронный ресурс]. – URL: [https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1_59c099029e9a6f07a0e65b588534ef07&shard=Все%20дела%20\(новое\)&from=p&r=](https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1_59c099029e9a6f07a0e65b588534ef07&shard=Все%20дела%20(новое)&from=p&r=) (дата обращения: 25.10.2023).

126. Решение Арсеньевского городского суда Приморского края от 30 июля 2020 г. по гражданскому делу №2-510/2020 // [Электронный ресурс]. – URL: [https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1_67885af100971b11dabcf5e43024bb66&shard=Все%20дела%20\(новое\)&from=p&r=](https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1_67885af100971b11dabcf5e43024bb66&shard=Все%20дела%20(новое)&from=p&r=) (дата обращения: 25.10.2023).

127. Решение Вельского районного суда (Архангельской области) от 2 сентября 2020 г. № 2-246/2020 2-246/2020~М-162/2020 М-162/2020 по делу № 2-246/2020 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/yulIE80pnQ6v/> (дата обращения: 15.04.2021).

128. Решение Шкотовского районного суда Приморского края от 26 июля 2021 г. № 2-1305/2021 2-1305/2021~М-758/2021 М-758/2021 по делу № 2-1305/2021 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/YXMvnDBuN3t/> (дата обращения: 24.06.2024).

129. Решение Ачинского городского суда от 15 июня 2023 г. № 2-2043/2023 2-2043/2023~М-1237/2023 М-1237/2023 по делу № 2-2043/2023 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/wP5zumZgr4Hb/> (дата обращения: 24.06.2024).

130. Решение Ногайского районного суда Республики Дагестан от 18 июля 2023 г. № 2-147/2023 2-147/2023~М-76/2023 М-76/2023 по делу № 2-147/2023 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/jkvl66N4KtdF/> (дата обращения: 24.06.2024).

131. Решение Щелковского городского суда от 24 июля 2023 г. № 2-3578/2023 по делу № 2-2906/2022~М-2009/2022 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/uZJghLVfxkxC/> (дата обращения: 15.06.2024).

132. Решение Дзержинского районного суда г. Оренбурга от 9 августа 2023 г. № 2-1254/2023 2-1254/2023~М-464/2023 М-464/2023 по делу № 2-1254/2023 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/88pLAUa2Wudg/> (дата обращения: 23.06.2024).

133. Решение Центрального районного суда города Тюмени от 27 октября 2023 г. № 2-10032/2023 2-10032/2023~М-7901/2023 М-7901/2023 по делу № 2-10032/2023 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/gKAj5od77cNj/> (дата обращения: 15.06.2024).

134. Решение Лангепасского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 г. № 2-894/2023 2-894/2023~М-903/2023 М-903/2023 по делу № 2-894/2023 // [Электронный ресурс]. – URL: https://sudact.ru/regular/doc/4UzFge5jND5T/?regular-txt=продление+срочного+трудового+договора®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_id=1716794635607&snippet_pos=404&clckid=a77ae526#snippet (дата обращения: 25.06.2024).

135. Решение Нижегородского районного суда от 14 ноября 2023 г. № 2-3414/2023 2-3414/2023~М-722/2023 2-4314/2023 М-722/2023 по делу № 2-3414/2023 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/YXt21kOoo2YC/> (дата обращения: 24.06.2024).

136. Решение Сосногорского городского суда Республики Коми от 22 ноября 2023 г. № 2-1407/2023 2-1407/2023~М-1017/2023 М-1017/2023 по делу № 2-1407/2023 // [Электронный ресурс]. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/sxmHqcs8TG1W/> (дата обращения: 23.06.2024).

Европейского Союза

137. Решение Суда ЕС от 19 января 1982 г. по делу C-8/81=Slg. 1982, 53 (Becker) // [Electronic resource]. – URL: https://www.cvce.eu/en/obj/judgment_of_the_court_becker_case_8_81_19_january_1982-en-7378b2e1-2cc5-48a6-a990-58e641bfc429.html (дата обращения: 06.04.2022).

138. Решение Суда ЕС от 19 ноября 1991 г. по делу C-6 und 9/90=Slg. 1991, I-5357 (Francovich I und Bonifaci I) // [Electronic resource]. – URL: <https://lorenz.userweb.mwn.de/urteile/eugh1991,i5357.htm> (дата обращения: 06.04.2022).

139. Решение Суда ЕС от 9 декабря 1997 г. по делу C-265/95=Slg. 1997, I-06959 (Комиссия против Франции) // [Electronic resource]. – URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0265_SUM&from=EN (дата обращения: 05.01.2025).

140. Решение Суда ЕС от 23 февраля 1999 г. по делу C-69/97=Slg. 1999, I-905, Rn. 23 (BMW) // [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu> (дата обращения: 05.01.2023).
141. Решение Суда ЕС от 22 ноября 1999 г. по делу C-369/96=Slg. I-8453 (Arblade & Leloup) // [Electronic resource]. – URL: <https://ael.eui.eu/wp-content/uploads/sites/28/2015/05/Francq-05-Arblade-Leloup.pdf> (дата обращения: 05.01.2025).
142. Решение Суда ЕС от 6 июня 2000 г. по делу C-281/98=Slg. 2000, I-4193 (Angonese) // [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0281&qid=1736073780885> (дата обращения: 05.01.2025).
143. Case № 2758 (Russian Federation) - Complaint date: 20-JAN-10 (Дело № 2758 (Российская Федерация) – Дата подачи жалобы: 20-10 января) // [Electronic resource]. – URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897753 (дата обращения: 25.10.2023).
144. Judgment of the Court of Justice of 17 December 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, para. 45 // [Electronic resource]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0407> (дата обращения: 26.02.2024).

3. Научная и учебная литература

3.1. Литература на русском языке

3.1.1. Диссертации и авторефераты

145. Акулинин О. Г. Принуждение в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2020. – 187 с.
146. Братко А. Г. Запреты в советском праве: вопросы теории: дис. ... канд. юрид. наук. – Саратов, 1979. – 178 с.
147. Дзгоева Ф. О. Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2001. – 25 с.
148. Дзгоева Ф. О. Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2001. – 210 с.
149. Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2008. – 45 с.
150. Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2008. – 493 с.
151. Завьялов М. Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – 29 с.

152. Завьялов М. Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты прав работников: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – 237 с.
153. Зайцева Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: дис. ... докт. юрид. наук. – Тюмень, 2016. – 412 с.
154. Ковалев В. А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2012. – 26 с.
155. Линец А. А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. ... докт. юрид. наук. – Москва, 2022. – 509 с.
156. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве (теоретико-информационный аспект): дис. ... докт. юрид. наук. – Саратов, 1995. – 362 с.
157. Назметдинов Р. Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – 226 с.
158. Приходько И. М. Ограничения в российском праве: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. – Саратов, 2001. – 195 с.
159. Рогов И. В. Материальная ответственность работника: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2018. – 31 с.
160. Семенюта С. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2000. – 215 с.
161. Султыгов М. М. Запрет как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 1996. – 150 с.
162. Ухова Л. Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: дис. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2006. – 219 с.
163. Черняева Д. В. Трудовое правоотношение в странах англо-саксонской правовой семьи: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – 242 с.
164. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2005. – 45 с.
165. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: дис. ... докт. юрид. наук. – М., 2005. – 312 с.

3.1.2. Монографии, учебники и учебные пособия

166. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. изд-во, 1948 (тип. МИД СССР). – 336 с.

167. Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. – М.: Юрид. литература, 1989. – 286 с.
168. Андреев Ю. Н. Ограничения в гражданском праве России. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2011. – 398 с.
169. Аристотель. Метафизика // Антология мировой философии в 4 томах. – М.: Мысль, 1969. – Т. 1. – 936 с.
170. Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004. – 224 с.
171. Братко А. Г. Запреты в советском праве / под ред. Н. И. Мутузова. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1979. – 92 с.
172. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом: пер. с нем. – М.: Интерэксперт: Нолидж / Knowledge, 1996. – 165 с.
173. Гегель Г. Философия права / переводчик Б. Г. Столпнер. – М.: Издательство Юрайт, 2024. – 292 с.
174. Герасимова Е. С., Островская Ю. Е., Бизюков П. В. Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты. – М.: ФНО «Центр социально-трудовых прав», 2018. – 148 с.
175. Гражданское право: учебник: в 3 т. Т. 1 / под ред. А. П. Сергеева. – М.: Проспект, 2020. – 1040 с.
176. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право: учебник. – М.: Проспект, 2014. – 592 с.
177. Давыдова М. Л. Юридическая техника: проблемы теории и методологии: монография. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2009. – 318 с.
178. Женщины и мужчины России. 2024: Стат. сб. / Росстат. М., 2024. – 176 с.
179. Евразийское трудовое право: учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – 496 с.
180. Кашанина Т. В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ): учеб. для вузов. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 1999. – 802 с.
181. Кашанина Т. В. Предпринимательство: правовые основы. – М.: Юрид. лит., 1994. – 175 с.
182. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 725 с.
183. Краснов Ю. К., Надвикова В. В., Шкатулла В. И. Юридическая техника: учебник. – М.: Юстицинформ, 2014. – 535 с.

184. Лившиц Р. З. Теория права: учеб. для студентов юрид. вузов. – М.: Бек, 1994. – 208 с.
185. Линец А. А. Трудовое право и экономика: монография. – М.: Юстицинформ, 2024. – 440 с.
186. Лушников А. М. История и методология юридической науки: учебно-методическое пособие. – Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2015. – 68 с.
187. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – 877 с.
188. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
189. Лушников А. М., Лушникова М. В. Охрана труда и трудовая инспекция (надзор): научно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015. – 248 с.
190. Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности Юриспруденция. – Ярославль: Ярославский гос. ун-т, 2008. – 426 с.
191. Лушникова М. В. Трудовая инспекция: 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. 134–174.
192. Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. – 190 с.
193. Макогон Б. Н. Процессуально-правовые ограничения как атрибут деятельности властных субъектов: монография. – М.: Юр-ВАК, 2013. – 207 с.
194. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты (отв. ред. проф. Ю.П. Орловский). 3-е изд. – М.: Юридическая фирма «Контракт»: ИНФРА-М, 2018. – 372 с.
195. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Т. Ю. Коршунова, Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова и др.; отв. ред. Т. Ю. Коршунова. – М., 2015. – 400 с.
196. Сорокин В. Д. Метод правового регулирования: теоретические проблемы. – М.: Юридическая литература, 1976. – 142 с.

197. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев, Одесса: Вища шк., 1982. – 183 с.
198. Сыроватская Л. А. Трудовое право: учеб. для студентов высш. учеб. заведений. – М.: Высш. шк., 1995. – 255 с.
199. Сыченко Е. В. Трудовое право зарубежных стран: Франция, Германия, США, Китай и Япония: учебное пособие. – М.: Проспект, 2021. – 104 с.
200. Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М.: тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. – 127 с.
201. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. – Ярославль: Тип. Губ. правл., 1918. – 632 с.
202. Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве: монография. – М.: Проспект, 2017. – 480 с.
203. Трудовое право России: учебник / А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная и др.; под ред. А. М. Куренного. – 4-е изд., испр. и доп. – М., 2020. – 672 с.
204. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова; Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования «Акад. труда и социал. отношений». – М.: Проспект, 1996. – 382 с.
205. Трудовое право России. В 2 т. Т. 1. Общая часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. — (Высшее образование). — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512660> (дата обращения: 19.01.2024).
206. Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права: курс лекций. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1987. – 334 с.
207. Черданцев А. Ф. Логико-языковые феномены в юриспруденции: монография. – М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 320 с.
208. Юридическая техника: учебник / под ред. В. М. Баранова. – М.: Проспект, 2021. – 648 с.
209. Юридическая техника: учебное пособие по подготовке законопроектов и иных нормативных правовых актов органами исполнительной власти / под ред.: Т. Я. Хабриевой, Н. А. Власенко. – М.: Эксмо, 2009. – 271 с.

3.1.3. Статьи

210. Бекетова Н. А. Как понизить категорию риска работодателя? // Кадровик-практик. – 2024. – № 4 // Доступ из системы «КонсультантПлюс».

211. Белов В. Б., Котов А. В. Антироссийская санкционная политика ФРГ: промежуточные итоги и ответные меры // Аналитические записки Института Европы РАН. – 2022. – № 4 (32). – С. 37–42.
212. Беляев С. А., Зюкин Д. В., Репринцева Е. В., Малышева Е. В. О влиянии санкций 2022 года на рынок труда Российской Федерации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2022. – № 7. – С. 167–175.
213. Бородавкина Н. М. Ограничения и запреты в гражданском праве // Вестник ОГУ. – 2014. – № 4 (165). – С. 236–239.
214. Власенко Н. А. Ограничения в праве: природа и пути исследования // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). – Н. Новгород, 2018. – С. 53–55.
215. Гаджиев А. И. Применение межотраслевой аналогии закона в трудовых спорах // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 12–7. – С. 41–44.
216. Герасимова Е. С., Колганова С. Г. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2016. – № 4. – С. 184–197.
217. Гинцбург Л. Я. Соотношение советского трудового и гражданского права // Советское государство и право. – М.: Наука, 1978. – № 1. – С. 62–68.
218. Головина С. Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Сборник материалов Всероссийской научной конференции. Ч. 1. – СПб., 2001. – С. 72–87.
219. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 3–8.
220. Головина С. Ю. Презумпции в трудовом праве // Юридическая техника. – 2010. – № 4. – С. 114–118.
221. Головина С. Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 3. – С. 2–5.
222. Головина С. Ю., Раманкулов К. С., Томашевский К. Л., Хасенов М. Х. Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 13–33.
223. Головинов А. В., Головинова Ю. В. Механизмы обеспечения гендерного равенства в Финляндии и Швеции // Российско-азиатский правовой журнал. – 2022. – № 2. – С. 56–59.

224. Головкин Р. Б. Некоторые аспекты ограничения ограничений в праве // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). – Н. Новгород, 2018. – С. 127–131.
225. Гурович А. М. Проблемные аспекты организации финансового обеспечения новых присоединенных субъектов Российской Федерации // Индустриальная экономика. – 2022. – № 3. – С. 695–698.
226. Давыдова М. Л. Ограничительные нормативно-правовые предписания: проблема существования и классификационная характеристика // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). – Н. Новгород, 2018. – С. 142–148.
227. Деготькова И. Экономисты РАН назвали риски для рынка труда из-за санкций // РБК. – 2022. – 3 мая. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/05/2022/626b9ef89a7947d7f6c09da8?from=newsfeed> (дата обращения: 14.01.2024).
228. Джиджавадзе Л. Г. Концептуальные подходы к определению сущности ограничений в трудовом праве // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 1 (41). – С. 55–60.
229. Джиджавадзе Л. Г. Сравнительно-правовой анализ срочных трудовых договоров в контексте трудовправовых ограничений // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2022. – № 16. – С. 82–97.
230. Джиджавадзе Л. Г. Трудовправовые ограничения в сфере контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства // Вестник Тверского государственного университета. – Серия «Право». – 2024. – № 4 (80). – С. 147–154.
231. Джиджавадзе Л. Г. Трудовправовые ограничения при заключении срочных трудовых договоров: сравнительно-правовой анализ // Вопросы российской юстиции. – 2022. – № 21. – С. 320–337.
232. Джиджавадзе Л. Г. Трудовправовые последствия отказа работника от вакцинации по российскому и зарубежному законодательству // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 15. – С. 372–381.
233. Джиджавадзе Л. Г. Юридическая техника ограничений в трудовом праве // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2021. – № 15. – С. 96–105.
234. Дзюбак А. В., Летова Н. В., Соколова Т. В., Чуча С. Ю. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. – 2021. – № 6. – С. 205–208.
235. Захаров В. Н., Цыбуленко А. П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. – 2008. – № 3. – С. 23–29.

236. Карташов В. Н. Перспективные направления совершенствования законодательной техники, тактики и стратегии в юридических науках и практиках / Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 9. Стратегия, тактика, техника законотворчества (взаимосвязь, инновационные достижения, ошибки)). – Н. Новгород, 2015. – С. 53–61.
237. Кичигин С. В. Продление срока срочного трудового договора: некоторые теоретические и практические вопросы // Журнал юридических исследований. – 2019. – Т. 4. – № 2. – С. 65–72.
238. Колобова С. В. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства как основной способ защиты трудовых прав работников // Современное право. – 2022. – № 9. – С. 58–62.
239. Крылов К. Д., Сошникова Т. А., Киселева Н. Н. Проблемы реализация права на защиту достоинства, предотвращения насилия и домогательства в сфере труда // Образование и право. – 2020. – № 5. – С. 76–80.
240. Куренной А. М. Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя // Ежегодник трудового права. – 2021. – № 11. – С. 89–100.
241. Курсова О. А. К вопросу о деликтных обязательствах в трудовом праве // Вестник Тюменского государственного университета. Серия: Социально-экономические и правовые исследования. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. – Т. 1. – № 3(3). – С. 167–173.
242. Лушников А. М., Лушникова М. В. Генезис евразийской региональной модели международно-правового регулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. – № 2. – 2017. – С. 58–61.
243. Лушников А. М., Лушникова М. В. Презумпции в трудовом праве: общеправовые и отраслевые // Юридическая техника. – 2010. – № 4. – С. 327–331.
244. Лушников А. М., Лушникова М. В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 2–5.
245. Лушников А. М., Карпов А. А., Смирнов Д. А. О некоторых аспектах борьбы с моббингом: проблемы нормотворчества и судебной практики // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2022. – Т. 16. – № 4(62). – С. 624–633.
246. Лушников А. М., Чуча С. Ю., Смирнов Д. А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. – 2022. – № 7. – С. 155–161.

247. Лушникова М. В. Антикризисный финансово-правовой механизм защиты российского рынка занятости в современных условиях мобилизационной экономики // Демидовский юридический журнал. – 2023. – Т. 13. – № 3(15). – С. 406–416.
248. Лушникова М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2017. – №. 3 (41). – С. 50–53.
249. Лушникова М. В. О презумпции трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. – 2007. – № 2. – С. 39–48.
250. Лушникова М. В. Трудоправовая техника: понятие, структура и отраслевые особенности // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2020. – №. 4. – С. 50–59.
251. Лушникова М. В., Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве: теория вопроса и практика применения // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2021. – Т. 15. – № 4 (58). – С. 542–551.
252. Лушникова М. В., Лушников А. М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. – 2008. – № 7. – С. 43–52.
253. Малиновский А. А. Методология сравнительного правоведения // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). – 2016. – № 3. – С. 9–24.
254. Миннигулова Д. Б. Право на забастовку государственными гражданскими служащими Российской Федерации // Правовое государство: теория и практика. – 2010. – № 4(22). – С. 21–23.
255. Мирясова О. А., Сулейманова Ф. С., Горшкова И. Д. Обзор ситуации с насилием и харассментом в сфере труда в перспективе применения и ратификации Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации. — М.: Комиссия по гендерному равенству КТР, Экспертный центр КТР. – 2021. — 73 с.
256. Михайленко И. А., Зайцева Л. В. К вопросу о целесообразности ограничения права на забастовку отдельных категорий работников // Символ науки. – 2016. – № 3–3. – С. 189–191.
257. Назаренко Г. В., Ситникова А. И. Правовые ограничения в уголовном праве в свете законодательной текстологии // Юридическая техника. – 2018. – № 12. – С. 561–570.
258. Орловский Ю. П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2008. – № 1. – С. 52–61.
259. Петрушкина А. В. Ограничения трудовых прав и дифференциация в трудовом праве // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 2. – С. 80–83.
260. Процевский В. А., Коваль В. Н. Применение гражданско-правового института аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда // Ученые записки

Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2021. – Т. 7 (73). – № 4. – С. 340–348.

261. Скавитина А. В. Проблемы притеснения на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 5. – С. 118–126.

262. Слатов Д. Г. Регулирование российского рынка труда в новых условиях санкционного воздействия // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2022. – № 2. – С. 109–116.

263. Уткин С. Продление срочного трудового договора // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 3.

264. Чиканова Л. А. Ограничения трудовых прав работников в условиях экономического кризиса // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2015. – № 5(54). – С. 890–895.

265. Чиканова Л. А. Трудовой договор // Хозяйство и право. – 2006. – № 9. – С. 3–22.

266. Шабуров А. С. «Ограничение права», «ограничения в праве», «правовые ограничения»: соотношение понятий // Юридическая техника. Ежегодник (Вып. 12. Ограничения в праве: теория, практика, техника). – Н. Новгород, 2018. – С. 365–370.

267. Lushnikov A. M., Isayeva E. A. Differentiation and positive discrimination in labour relationship: interrelation of the concepts // Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Serija Gumanitarnye nauki. – 2010. – № 2(12). – P. 18–23.

268. Lushnikov A., Lushnikova M. The Eurasian model of international labour legislation in the context of globalization // Russian Law Journal. – 2016. – Vol. 4. – № 4. – P. 95–111.

3.2. Зарубежная литература

269. Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. – М.: Проспект, 2019. – 496 с.

270. Томашевский К. Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс. – Минск: Амалфея, 2021. – 264 с.

271. Томашевский К. Л., Волк Е. А. Трудовое право: учеб. пособие. – Минск: Амалфея, 2021. – 496 с.

272. Agrawat P., Haridas D., Raghavendra G. Sexual harassment at workplace: a study on the policies and preventive measures // Russian Law Journal. – 2023. – Vol. XI. – Is. 2s. – P. 269–278. – Doi:10.52783/rlj.v11i2s.586.

273. Alpagut G. 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi // Mercek, MESS. – 2004:88. – Y. 9. – P. 55–88.

274. Ates S. D. Discrimination compensation in Turkish labour law // Social Sciences Studies Journal. – 2018. – Vol. 4. – Is. 28. – P. 6356–6367. – URL: https://www.researchgate.net/publication/329967568_DISCRIMINATION_COMPENSATION_IN_TURKISH_LABOUR_LAW (дата обращения: 22.03.2023).

275. Ateş S. D., Ekin A. The Concept of Fixed-Term Employment Contract in Turkish Labour Law // Clute Institute International Conference. – June 2012. – Rome, Italy. – P. 407-417. – URL: https://www.researchgate.net/publication/338884453_The_Concept_of_Fixed-Term_Employment_Contract_In_Turkish_Labour_Law.

276. Banoo Sh. POSH ACT, 2013 – Legislative Commentary // SSRN Electronic Journal. – September 19, 2020. – Doi.org/10.2139/ssrn.3697540.

277. Caudill C., Farruggia A., Sonnenholzner L., Stobbe S., Wirsching K. The Gender Pay Gap in France // The Strategic Management of Place at Work. – 2023. – P. 175–193. – Doi: 10.1007/978-3-031-29463-1_9.

278. Cohen T., Matee L. Public Servants' right to strike in Lesotho, Botswana and South Africa – A Comparative Study // Potchefstroom Electronic Law Journal. – 2015. – Vol. 17. – № 4. – P. 1630–1658. – Doi: 10.4314/pelj.v17i4.12.

279. Erikson J. A special fund for gender equality? Institutional constraints and gendered consequences in Swedish collective bargaining // Gender Work Organization. – 2021. – P. 1–19. – Doi: 10.1111/gwao.12645.

280. Huang Chiung-Hui, Huang Ing-Chung. Women's Gender Discrimination Difference in Workplace // International Journal of Human Resource Studies. – 2022. – Vol.12. – № 2. – P. 101–111. – Doi:10.5296/ijhrs.v12i2.19539.

281. Jacobs M., Payandeh M. The Ban on Strike Action by Career Civil Servants under the German Basic Law: How the Federal Constitutional Court Constitutionally Immunized the German Legal Order Against the European Convention on Human Rights // German Law Journal. – 2020. – № 21. – P. 223–239. – Doi:10.1017/glj.2020.11.

282. Jacob N., Prugberger T., Zaccaria M.L. Arbeitnehmerrechtsschutz bei den Unternehmens-, Betriebs-, und Betriebsabteilungsüberganges und damit zusammenhängende Arbeitgeberrechtsnachfolgerung' // Az európai munkajog vázéata / Abriss des EuropäischenArbeitsrechts. Lícium-Art, 2016. – P. 243-256.

283. Moras-Olas K. Is the Existing Model of Preventing the Abuse of Fixed-Term Employment Contracts in Poland and Germany Sufficient in the Face of the COVID-19 Pandemic? – 2022. – 29(4):445-456. – Doi: 10.4467/25444654SPP.22.037.16582.

284. Kovačević L.M. Delotvornost radnog zakonodavstva i uloga inspekcije rada u svetlu standarda Međunarodne organizacije rada // Strani pravni život. – 2022. – Vol. 66, – № 1. – P. 1–41. – URL: <https://ssrn.com/abstract=4720792>.
285. Melypataki G., Toth H. Right to strike in civil service – collisions between national and international law in the mirror of the German and Hungarian law // Jogi kihívások és válaszok a XXI században. Publisher: Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2023. – P. 42–55.
286. Michailidou E. M., Mavromoustaki O. Workplace Harassment and Bullying // International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM). – 2023. – № 5(6). – P. 908–913. – Doi: 10.35629/5252-0506908913.
287. Mollamahmutoğlu H. İş Hukuku, 3 // Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi. – 2008:771.
288. Rayner Ch., Hoel H. Summary review of literature relating to workplace bullying // Journal of Community & Applied Social Psychology. – 1997. – № 7. – P. 181–191.
289. Rubin AJ. ‘Revolt’ in France against sexual harassment hits cultural resistance // The New York Times. – 2017.
290. Ulucan D. İş Sözleşmesi Türleri [Types of employment contracts] 4857 Sayılı Kanuna Göre. Yeni İş Yasası, Seminer Notları ve İş Kanunu // Çeşme: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yayını. – 2003:3-54.
291. Waugh C. Workplace Harassment // Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide. – June 2023. – P. 455–470. – Doi: 10.1007/978-3-031-05640-6_33.

4. Электронные ресурсы

292. Генеральный директор МОТ призвал «развернуть ход истории в сторону социальной справедливости» // [Электронный ресурс]. – URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_885508/lang--ru/index.htm (дата обращения: 25.10.2023).
293. Обзор обращений граждан, поступивших в Федеральную службу по труду и занятости за 9 месяцев 2025 года // [Электронный ресурс]. – URL: <https://rostrud.gov.ru/room/obrashcheniya-grazhdan/obzor-obrashcheniy/2025/obzor-obrashenyi-9m-2025.php> (дата обращения: 25.12.2025).
294. Правовой портал Министерства иностранных дел Республики Словакия // [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mzv.sk/web/moskva-ru/oformlenie-viz> (дата обращения: 14.01.2024).
295. Рабочая сила, занятость и безработица в России // [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 27.06.2024).

296. Рассмотрение обращений физических и юридических лиц // [Электронный ресурс]. URL: <https://sudsng.org/appeals/> (дата обращения: 06.12.2024).

297. Сегодня Московский городской суд удовлетворил иск ОАО «РЖД» о признании незаконной забастовки, назначенной на 28 ноября профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) // [Электронный ресурс]. – URL: <https://company.rzd.ru/ru/9397/page/104069?id=29687> (дата обращения: 25.10.2023).

298. Стёпин А. Б. Применение аналогии закона при рассмотрении трудовых споров // [Электронный ресурс]. – URL: http://trusovsky.ast.sudrf.ru/modules.php?name=press_dep&op=4&did=6 (дата обращения: 15.04.2021).

299. Трудовые ресурсы, занятость и безработица // [Электронный ресурс]. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 17.10.2024).

300. Чеклецов Е. В ФРГ ожидаются массовые увольнения из-за санкций против России // [Электронный ресурс]. – URL: <https://ura.news/news/1052544651?ysclid=lr94hl0j82735677383> (дата обращения: 10.01.2024).

301. It's (Still) a rich man's world: inequality 100 years after votes for women // Trust YWs. Place Published: Institution. 2018. [Electronic resource]. – URL: <https://www.youngwomenstrust.org/wp-content/uploads/2020/12/Still-a-rich-mans-world-report.pdf> (дата обращения: 25.10.2024).

302. Regulation of fixed-term contracts // [Electronic resource]. – URL: <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/> (дата обращения: 20.06.2024).

303. United States. Fixed-term contracts (FTC) // [Electronic resource]. – URL: <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=USA&yr=2017> (дата обращения: 23.06.2024).