



Restrictions in labor law: theory of the issue and practice of application

M. V. Lushnikova¹, L. G. Dzhidzhavadze¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2021-4-542-551

Research article
Full text in Russian

The article proposes the author's approach to the definition of legal restrictions as a special technical and legal technique, which is the limits fixed in laws or other normative legal sources, the boundaries of behavior, entailing the narrowing of the subject's powers. Sectoral features characteristic of restrictions in labor law are derived. The issue of correlation of the concept of «restriction» with other related concepts: «prohibition», «exceptions», «differentiation», «discrimination» in labor law is investigated.

Keywords: limitation; guarantee; differentiation; exclusion of a party to an employment relationship; legal regulation method

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Lushnikova, Marina V. | E-mail: mvlushnikova@mail.ru
Doctor Sc. (Jurisprudence), Professor,
Honored Lawyer of the Russian Federation

Dzhidzhavadze, Levan G. | E-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru
Graduate



Ограничения в трудовом праве: теория вопроса и практика применения

М. В. Лушникова¹, Л. Г. Джиджавадзе¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14,
Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2021-4-542-551
УДК 349.2

Научная статья
Полный текст на русском языке

В статье предложен авторский подход к определению правовых ограничений как специального технико-юридического приема, представляющего собой закрепленные в законах или иных нормативных правовых источниках пределы, границы поведения, влекущие сужение правомочий субъекта. Выводятся отраслевые признаки, характерные именно для ограничений в трудовом праве. Исследуется вопрос соотношения понятия «ограничения» с иными смежными понятиями: «запретом», «исключением», «дифференциацией», «дискриминацией» в трудовом праве.

Ключевые слова: ограничение; гарантия; дифференциация; исключение стороны; трудовые отношения; метод правового регулирования

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Лушникова, Марина Владимировна | E-mail: mvlushnikova@mail.ru
Доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист Российской Федерации

Джиджавадзе, Леван Гияевич | E-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru
Студент магистратуры

Ограничения как правовые средства регулирования трудовых и производных отношений играют важную роль в трудовом праве; именно с их помощью зачастую осуществляются такие важные функции отрасли, как охрана труда, защита трудовых прав, дифференциация и др. Актуальность и практическая значимость данной темы исследования особенно ярко проявляется в условиях нынешней пандемии, когда остро стоит вопрос обеспечения безопасности населения, сохранения и развития экономики, социальной поддержки населения с использованием в том числе и такого правового инструментария, как ограничения и гарантии. В период панде-

мии реализуется особый порядок введения ограничений прав работодателя, к которым относятся:

- 1) установление нерабочих дней, влекущих ограничение права работодателя на привлечение работников к труду;
- 2) санитарно-эпидемиологические требования и нормативы, соблюдение которых предполагает дополнительные расходы работодателя на охрану труда;
- 3) ограничения организационного характера, проявляющиеся, например, в обязательном переводе работников на дистанционный режим работы и др.

Особенность механизма их закрепления проявляется в том, что они вводятся подзаконными нормативно-правовыми актами, в числе которых указы Президента РФ (например, Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»[1]), подзаконные акты субъектов РФ (например, акты высших должностных лиц субъектов). Ряд положений были введены актами ненормативного характера, к которым относятся рекомендации и письма Минтруда и Роспотребнадзора. Кроме этого, произошло расширение сферы совместного ведения РФ и субъектов РФ [2].

Между тем способ легального закрепления подобных ограничений на подзаконном уровне правового регулирования вызывает вопросы и требует отдельной оценки, в том числе в ключе теоретической проработки вопроса: определение «пределов ограничений», иными словами «предела пределов».

Несмотря на то что правовая конструкция «ограничений» активно используется законодателем в различных отраслях права, доктринально данный вопрос в теории права и отраслевых науках мало исследован. Поэтому для эффективного осуществления правотворческой и правоприменительной деятельности по вопросу установления и реализации ограничений в трудовом праве необходимо определить понятие и сущность ограничений в трудовом праве, выявить отраслевые особенности данного приема юридической техники, соотнести трудовые ограничения со смежными правовыми понятиями «дифференциация» и «дискриминация» в трудовом праве, а также с такими приемами и способами юридической техники, как запрет, исключение.

К вопросу об определении ограничений в праве

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 ограни-

чением обычно понимается ограничение в отдельных отраслях права, т. е. ограничения, установленные правом (юридические ограничения). Под ограничениями в праве понимается специальный технико-юридический прием, а под ограничением прав – ограничение субъективных прав [3, с. 53–54; 4, с. 367–368]. В доктрине ведется спор о соотношении данных понятий, и мнения ученых разделились. Одни считают, что данные понятия имеют разное содержание, другие считают их тождественными [5–6]. На наш взгляд, с позиций прикладного значения определения терминов и понятий в праве и устранения многозначности созвучных терминов целесообразно привести это понятие к «единому знаменателю» – понятию правовых ограничений. Вспомним крылатое выражение Аристотеля: Иметь не одно значение – значит не иметь ни одного значения.

Смеем предположить, что правовые ограничение по своему содержанию (сущности) представляет 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 права [7]. М. Л. Давыдова понимает под ограничениями в праве сужение сферы свободы индивида, то есть ограничение прав субъекта [8, с. 145]. С. С. Алексеев понимал под ограничениями объем и границу правила, которые устанавливаются путем сужения дозволений, новых запрещений, дополнительных обязанностей. При этом к ограничительным мерам он относит запреты, обязывания, приостановления и т. п. [9, с. 67]. При этом сомнительным, дискуссионным является отнесение дополнительных обязанностей к ограничениям. Если рассмотреть правовые ограничения в ключе механизма правового регулирования в рамках способов дозволения, запрета и предписания, то, очевидно, что границы поведения (пределы) устанавливаются при реализации управомочивающих и запрещающих норм права. Вопрос возможности ограничения предписания является дискуссионным, т. к. предписание представляет императивность, то ограничение обязанностей представляется невозможным. Императивные обязывающие нормы не предполагают пределов (ограничений) обязанностей.

По форме проявления правовые ограничения являются не чем иным, как технико-юридическим приемом. В этой связи следует согласиться с Н. Н. Семенютой, которая понимает под ограничением в праве технико-юридический прием, с помощью которого осуществляется сужение или расширение объема соответствующего правила [10, с. 97].

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

1. Правовые ограничения 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 Российской Федерации. Так, например, ограничения в уголовном праве могут устанавливаться только на федеральном уровне. Иногда некоторые ограничения могут быть установлены только нормативно-правовым актом определенной юридической силы. Так, согласно ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены исключительно на основании федерального закона, в том числе и трудовые права работников [11, с. 283];

2. Ограничения представляют собой границы поведения. Так, согласно ст. 392 ТК РФ право на разрешение индивидуального трудового спора ограничивается определенным сроком. В данном случае ограничение устанавливает временные рамки осуществления права. Еще одним примером ограничения является ч. 2 ст. 142 ТК РФ, в которой ограничивается право работника на приостановление работы при наличии определенных оснований. Так, согласно абз. 3 ч. 1 ст. 130, 137, 138 ТК РФ ограничивается право работодателя на удержание из заработной платы. В ч. 1 ст. 261 ТК РФ также установлено изъятие из запрета увольнять беременную женщину в период беременности. Но в то же время данное ограничение можно рассматривать как исключение из права беременной женщины на сохранение рабочего места. Ограничение в виде запрета установлено также в ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ, в которой ограничивается право отдельной категории лиц осуществлять трудовую деятельность в сфере образования, воспитания. Говоря о том, что ограничения представляют некие границы поведения, необходимо разобраться, как соотносятся понятия «ограничение» и «пределы осуществления прав». Под пределами осуществления прав понимаются границы (совокупность требований), в рамках которых лицо может осуществлять реализацию или защиту своих прав [12, с. 499]. Пределы бывают общие и частные. Первые содержатся в нормах-принципах, а вторые устанавливаются нормативно-правовыми актами и связаны не только с содержанием права, но и со сроками их осуществления. В пример можно привести ч. 2 ст. 131 ТК РФ, в которой установлены количественные пределы заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме. Подчеркнем, что ограничение, в случае когда оно сопровождается упрощающей нормой, представляет собой пределы осуществления прав;

3. 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 т. д. Так, например, ограничение оснований и раз-

мера удержаний из заработной платы не только является ограничением права работодателя, но и гарантией работника;

4. Ограничения по форме их реализации в праве – это специальный технико-юридический прием, представляющий собой закрепленные в законах или иных источниках права пределы, границы поведения, влекущие сужение правомочий субъекта.

Отраслевые особенности ограничений в трудовом праве (трудоправовые ограничения)

Предмет и метод трудового права определяют особенности ограничений в трудовом праве. К таковым следует отнести:

1. Оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1 ТК РФ) должно обеспечиваться в том числе и такими правовыми средствами, как трудоправовые ограничения. При этом ограничения в отношении одного из субъектов одновременно, как правило, выступают гарантией для другого субъекта правоотношения. На защиту прав работника ориентирована значительная часть таких 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. Примером ограничения в интересах работодателя может служить ч. 2 ст. 348.12 ТК РФ, в которой предусматриваются ограничения возможности расторжения трудового договора работником (спортсменом и тренером).

Трудоправовые ограничения устанавливаются не только в отношении прав работодателя, но и работника, а также их представителей. Так, в ч. 2 ст. 373 ТК РФ необходимость учета мотивированного мнения профсоюза ограничена 7-дневным сроком, при пропуске которого работодатель может не учитывать такое мнение;

2. Особенностью трудоправовых ограничений является и способ их установления, т. е. наличие трех уровней регулирования трудовых отношений: централизованного, коллективно-договорного и локального, и индивидуально-договорного. Данный признак выводится из п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции Российской Федерации и ст. 5 ТК РФ. Примером ограничения прав работодателя, закрепленного на централизованном уровне, может выступать ч. 2 ст. 131 ТК РФ, в которой устанавливается ограничение предельного размера заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме. Кроме того, ограничения прав работодателя могут содержаться в коллективном договоре и в локальных нормативных актах, а также в индивидуальном договоре. Статутные трудовые права работников могут быть ограничены исключительно федеральным законом в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации. Между тем, если работодатель обеспечивает работникам на коллективно-договорном, локальном,

индивидуально-договорном уровне более высокий уровень трудовых прав по сравнению с законодательным уровнем, то не исключается установление ограничений, пределов реализации этих прав работником. Однако если речь идет о трудовых правах работника, то эти ограничения должны подчиняться правилу: положение работников не может ухудшаться по сравнению с тем, которое регламентировано на предыдущем (более высоком по иерархии) уровне правового регулирования.

Трудовые ограничения и их соотношение со смежными понятиями

Для исследования природы и сущности ограничений в трудовом праве необходимо разобраться и с их соотношением со смежными понятиями. Сначала рассмотрим, как соотносятся понятия «ограничение» и «запрет» в трудовом праве. В доктрине нет на сей счет единого мнения. Большинство ученых сходятся во мнении, что ограничение и запрет – это нетождественные понятия; отличается только аргументация данной позиции. 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 реализации [13, с. 157]. А. В. Малько высказывает иную точку зрения, утверждая, что запрет входит в понятие «ограничение», которое для него выступает родовым [6]. Такой же позиции придерживается М. М. Султыгов, подчеркивая при этом, что запрет – это наиболее последовательно-выраженное ограничение [14, с. 7, 18]. Несмотря на то что аргументы разные, ученые сходятся во мнении, что ограничение – более широкое понятие, чем запрет.

Для ответа на вопрос о соотношении данных понятий необходимо проанализировать нормативно-правовой материал. Позиция законодателя весьма непоследовательна. 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, озаглавив статью «ограничение», фактически ведет речь о запрете (например, в ст. 253, 258 ТК РФ). Представляется, 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 ст. 142 ТК РФ запрет приводит к изъятию из права и является ограничением права на самозащиту. Представляется, что запрет является крайней формой ограничения. Такой подход позволяет под иным углом зрения оценить юридическую технику изложения норм трудового права в ТК РФ и иных нормативно-правовых актах.

Следующим смежным понятием, которое мы рассмотрим, будет исключение. Ввиду того что ограничение и исключение являются технико-юридическим средством (приемом), они связаны между собой. Под исключением понимается дополнение или изъятие из парного с исключением правила, предусматривающего альтернативный вариант поведения [15, с. 382–383]. 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-исключение [15, с. 389]. Исключения-ограничения автор понимает в широком и 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 подпадает п. 2 ч. 1 ст. 89 ТК РФ и ч. 4 ст. 414 ТК РФ. Такие примеры имеются и в 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 сказать, 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. Ведь фактически речь идет об ограничении, выражающемся в форме запрета.

Еще одним понятием, которое следует проанализировать, является дифференциация. Под дифференциацией понимается установление различий, исключений, предпочтений и ограничений в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников [11, с. 291]. Дифференциация является одним из принципов трудового права, который рассматривается в паре с запретом дискриминации. Но в отличие от принципа запрета дискриминации принцип дифференциации не закреплен в ст. 2 ТК РФ. Дифференциация бывает двух видов: 1) дифференциация, обусловленная особенностью труда (объективная), 2) дифференциация, основанная на заботе государства об отдельных категориях лиц (субъективная) [11, с. 531–532]. Ограничения являются средством дифференциации обоих видов. Например, в ч. 1 ст. 253 ТК РФ устанавливаются ограничения применения труда женщин на подземных и иных работах, тем самым обеспечивается субъективная дифференциация. Объективная дифференциация во вредных и опасных условиях труда обеспечивается уста-

новлением пределов рабочего времени по п. 5, 6 ч. 1 ст. 94 ТК РФ. При этом важно подчеркнуть, что дифференциация не всегда предполагает установление ограничений, она может реализовываться и путем установления привилегий и иными способами.

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.

Таким образом, ограничения в трудовом праве обладают всеми признаками, присущими ограничениям в праве, но, кроме этого, имеют свои отраслевые особенности, обусловленные спецификой предмета и метода трудового права. Так, к признакам ограничений в трудовом праве относятся: 1) обеспечение, в том числе с помощью трудовправовых ограничений согласования интересов работников, работодателей, их представителей и государства. При этом ограничения прав одной стороны трудовых и производных правоотношений выступает гарантией прав другой стороны; 2) наличие трех уровней установления трудовправовых ограничений (нормативно-правового, коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного), но в отношении работника (как наименее защищенной стороны трудового отношения) с соблюдением принципа *in favorem*. Ограничения в трудовом праве находятся в пересечении с таким понятием, как дифференциация. Запрет же – разновидность ограничений. Дискриминация же является незаконным ограничением, поэтому не входит в понятие «ограничение» в трудовом праве. Исключение также не пересекается с понятием ограничение, выступая самостоятельным приемом юридической техники.

На основе проведенного анализа можно сформулировать ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства РФ. Так, теоретические положения, содержащиеся в данной работе, позволяют оценить законность правового механизма введения ограничений. В данной связи можно подчеркнуть следующее: изменение механизма регулирования трудовых отношений подзаконными актами и актами субъектов РФ приходит в противоречие со ст. 5 ТК РФ и ст. 6 ТК РФ в части иерархии нормативно-правовых актов и разграничения компетенции федерального и регионального законодателя. В этой связи с очевидностью назрела необходимость внести соответствующие изменения и дополнения в ст. 5 ТК РФ для случаев возникновения или угрозы возникновения чрезвычайной ситуации. Целесообразно также с учетом разделения понятий «запрет» и «ограничение» внести изменения и в редакцию ряда статей ТК РФ (например, ст. 253, 258 и др.).

Ссылки

1. Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14, ст. 2082.
2. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (covid-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. М., 2020. С. 3–8.
3. 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.
4. 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.
5. Макогон Б. Н. Процессуально-правовые ограничения как атрибут деятельности властных субъектов: монография. М.: Юр-ВАК, 2013. 207 с.
6. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве: (Теоретико-информационный аспект): автореф. дис. ...д-ра юрид. наук. Саратов, 1995. 40 с.
7. Андреев Ю. Н. Ограничения в гражданском праве России. СПб.: Юридический центр Пресс, 2011. 398 с.
8. 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.
9. Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М.: Юридическая литература, 1989. 286 с.
10. Семенюта С. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2000. 215 с.
11. 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.
12. Гражданское право: учебник: в 3 т. Т. 1 / под ред. А. П. Сергеева. М.: Проспект, 2020. 1040 с.
13. Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права: курс лекций. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1987. 334 с.
14. Султыгов М. М. Запрет как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1996. 150 с.
15. Юридическая техника: учебник / под ред. В. М. Баранова. М.: Проспект, 2021. 648 с.