

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

## **ЗАПРЕТЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 824

Екатеринбург 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## **ЗАПРЕТЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 824

Исполнитель:

студент группы Тц-413 С ПВД

\_\_\_\_\_ А.А. Марущак  
(подпись)

Руководитель:

Кандидат юридических наук, доцент

\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
(подпись)

Нормоконтролер:

ст. преподаватель

\_\_\_\_\_ К.А. Игишев  
(подпись)

Екатеринбург 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ.....	6
1.1. Понятие и классификация запретов и ограничений в трудовом праве.....	6
1.2. Запреты и ограничения как элементы метода трудового права.....	18
2. ЗАКРЕПЛЕНИЕ ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В НОРМАХ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	30
2.1. Правовое регулирование запретов и ограничений в трудовом праве.....	30
2.2. Запреты и ограничения как юридические гарантии прав и обязанностей сторон трудовых отношений.....	34
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР.....	41
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР.....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	60

## ВВЕДЕНИЕ

Право на труд – одно из основополагающих прав человека, и значение трудовой деятельности с целью обеспечения своих потребностей неоспоримо. Однако бесспорной значимости данного права недостаточно для предотвращения его ограничений и запретов.

В современных российских условиях ежедневно происходят случаи запретов и ограничений в трудовых отношениях по совершенно разным основаниям, и, что самое главное, данное поведение работодателей стало вполне привычно для работников.

Проблемы обеспечения равного доступа к труду и равноценная оплата за него остается одной из самых острых социальных проблем внутригосударственного и мирового масштаба. Трудовая дискриминация – недопустимое явление, которому надо противостоять.

Проблемы защиты и ограничений прав работника, в том числе от дискриминации, решаются весьма сложно. Известные экономические трудности усугубились резким переходом к рыночному хозяйствованию. Снизилась регулирующая роль государства в защите трудовых прав в целом и в осуществлении реформ в трудовом праве.

Таким образом, все вышесказанное позволяет утверждать, что запреты и ограничения в трудовом праве приобретает особую значимость и актуальность, обусловившие выбор темы исследования.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ<sup>1</sup> труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, в ч. 2 ст. 37 Конституции РФ закреплено, что принудительный труд запрещен.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1993. 25 дек.

Также Трудовой кодекс РФ<sup>1</sup> (далее по тексту ТК РФ) в числе одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений в ч. 2 ст. 2 закрепляет запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Статья 3 ТК РФ, раскрывая принцип запрещения дискриминации в сфере труда, декларирует, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, и гарантирует, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Проблемы запретов и ограничений в трудовом праве находится в поле зрения правовой науки, в работах по трудовому праву разрабатываются подходы к их решению. Проведенные исследования в основном носят фрагментарный характер, не исчерпывают всех теоретических и практических аспектов запретов и ограничений, не дают целостного представления о дискриминации в трудовых отношениях и способах защиты работника от нее. Широта и многоаспектность этих проблем, изменения в трудовом законодательстве и практике трудовых отношений требуют выработки новых юридических подходов с целью усиления защиты работника от запретов и ограничений.

Таким образом, требуется комплексная научная разработка проблем запретов и ограничений в трудовом законодательстве России.

Объектом исследования являются трудовые отношения в части запретов и ограничений в трудовом праве.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2001. 31 дек.

Предмет исследования составляют действующие нормы трудового права о запретах и ограничениях интересов работников, а также практика применения этих норм.

Целью исследования выпускной квалифицированной работы является анализ теоретических и практических аспектов запретов и ограничений в трудовом праве, предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Для решения цели исследования, определены следующие задачи:

- определить понятие и классификацию запретов и ограничений в трудовом праве;
- раскрыть запреты и ограничения в трудовом праве как элементы метода трудового права;
- рассмотреть правовое регулирование запретов и ограничений в трудовом праве;
- проанализировать запреты и ограничения как юридические гарантии прав и обязанностей сторон трудовых отношений;
- провести анализ правоприменительной практики по теме выпускной квалифицированной работы.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых в области конституционного и трудового права. В основу исследования положены труды А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, А.В. Малько, Н.М. Митина, Н.Н. Семенюта и других.

Методологической основой исследования являются методы теоретического исследования: системный, аналитический, классификационный, а также сравнительно-правовой анализ, метод логического изложения и другие.

Нормативной основой выпускной квалификационной работы послужили Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ.

Представленная работа состоит из введения, двух взаимосвязанных глав, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения, списка использованных источников.

В первой главе раскрывается общая характеристика запретов и ограничений в трудовом праве. Во второй главе рассматриваются закрепления запретов и ограничений в нормах трудового права. Также в работе проведен анализ правоприменительной практики по теме выпускной квалификационной работы, и представлена методическая разработка.

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

## 1.1. Понятие и классификация запретов и ограничений в трудовом праве

Трудовой кодекс РФ не раскрывает непосредственно понятия запретов и ограничений, однако он, в соответствии с международным правом и Конституцией РФ, предусматривает в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а именно в ч. 2 ст. 2 ТК РФ предусматривает запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

В юридическом словаре «запрет» – это способ правового регулирования, который представляет собой государственно-властное веление, указывающее на недопустимость определенного поведения под угрозой наступления ответственности, закрепляющее юридическую невозможность реально возможного поведения, причиняющего ущерб интересам личности и государства<sup>1</sup>.

По своей сути юридические запреты есть правовые обязанности пассивного характера, т.е. обязанности воздерживаться от действий определенного рода.

Наряду с общими признаками обязанностей принципиальной однозначностью, императивной категоричностью, непререкаемостью, обеспечением действенными юридическими механизмами запреты имеют свою специфику. Они воплощаются в особой разновидности юридических норм запрещающих, им соответствует свой способ реализации соблюдение,

---

<sup>1</sup> Блейхер В.М. Толковый словарь юридических терминов. М., 2015. С. 236.



они неразрывно связаны с таким правовым явлением, как юридическая ответственность.

Запрет наиболее древний регулятор человеческого поведения. В первобытном обществе именно запреты в виде табу стали первыми прообразами современных правовых норм. Они выполняют в механизме правового регулирования закрепительную, фиксирующую функцию, состоящую в утверждении, возведении в ранг неприкосновенного, неизблемого существующие господствующие порядки и отношения. Это необходимое юридическое средство обеспечения организованности общественных отношений, охраны прав и законных интересов граждан и общества, создания барьера для нежелательного, социально вредного поведения.

По мнению В.А. Лушникова назначением запретов в функциональном смысле является не непосредственное регулирование определенного рода отношений, а предотвращение их возникновения. Запрещающие нормы существуют для того, чтобы в установленных законом случаях субъекты права не превращались в субъектах правоотношения. Непосредственная цель запрета удержать от неправомерного поступка, не допустить его и тем самым способствовать поддержанию нормального состояния общественных отношений<sup>1</sup>.

Как отмечает А.В. Гвоздин: «формой выражения запретов в трудовом праве являются запрещающие нормы права. Юридические нормы как нормативные основания – единые, формально фиксируемые критерии правомерного поведения – определяют простор юридически допустимого и юридически защищенного поведения (дозволения) и пределы такого поведения (запреты)»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Лушников В.А. Запреты в праве // Государство и право. 2016. № 6. С. 236.

<sup>2</sup> Гвоздин А.В. Понятие запретов и ограничений по Трудовому Кодексу РФ // Бюллетень Юристы. 2014. № 36. С. 36-39.

По мнению М.В. Лушниковой: «в теории трудового права под запретами подразумеваются государственно-властные императивные требования воздерживаться от противоправных действий, причиняющие существенный вред интересам субъектов права. Иными словами, запрет – это государственно-властное веление, указывающее на юридическую (а не фактическую) недопустимость определенного поведения под угрозой наступления ответственности»<sup>1</sup>.

Подобное определение запретам в трудовом праве дает А.В. Куракин, он определяет запреты в трудовых отношениях как «закрепленные нормами трудового права предписания, не позволяющие сторонам совершать закрепленные законом действия под угрозой применения мер государственного принуждения»<sup>2</sup>.

Но существуют и противоположные мнения, так, В.А. Козбаненко отмечает, что «запреты (правоограничения) участников трудового договора следует трактовать как юридические категории – права, входящие в статус гражданина, которых он лишается, пока состоит в трудовых отношениях»<sup>3</sup>.

Такое понимание сущности запретов представляется вполне допустимым, поскольку, например, запрет заниматься предпринимательской деятельностью является ограничением права, установленного ч. 1 ст. 34 Конституции РФ.

В связи с этим возникает вопрос о допустимости и законности подобных ограничений прав и свобод в трудовых отношениях граждан.

В литературных источниках отмечается, что запрет в трудовом праве представляет собой не один, а два возможных варианта проявления в поведении – обязанность воздерживаться от:

---

<sup>1</sup> Лушникова М.В. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Юридические науки. 2013. № 2. С. 91.

<sup>2</sup> Куракин А.В. Государственная служба и коррупция. М., 2015. С. 206.

<sup>3</sup> Козбаненко В.А. Правовое обеспечение сторон трудового договора // Государство и право. 2013. № 1. С. 17.

1) совершения действия или, иными словами, обязанность пассивного поведения;

2) бездействия, т.е. необходимость действовать, которую в литературе обычно называют обязанностью активного поведения. Запрет имеет две стороны и трактовать его понятие, акцентируя внимание только на одной, неправильно<sup>1</sup>.

М.В. Крошова отмечает, что запрет в трудовом праве включает в себя<sup>2</sup>:

1) обязанность активного поведения, которой (со стороны дозволения) корреспондирует возможность пассивного поведения;

2) обязанность пассивного поведения – связана с возможностью собственного активного поведения управомоченного лица.

По мнению Л.Ю. Бугрова, запрет в трудовом праве возлагает обязанность на гражданина либо юридическое лицо не совершать определенные действия<sup>3</sup>.

Следовательно, выше изложенного мнения, запрет направлен на недопущение действий, способных причинить вред отдельной личности либо обществу в целом.

А.В. Малько также, как и М.В. Лушников считает, что запреты по своей сущности представляют «такие государственно-властные сдерживающие средства, которые под угрозой ответственности должны предотвращать возможные противоправные деяния, причиняющие вред как личным, так и общественным интересам»<sup>4</sup>.

Такая формулировка имеет право на существование. Однако в ней не определяется квалифицирующих признаков, позволяющих разделить и обособить запрет от ограничения трудового права. Эту разницу очень тонко

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учеб. / под ред. Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев. М., 2012. С. 68.

<sup>2</sup> Крошова М.В. Запреты и ограничения как всеобщие формы воздействия права // Вестник Омского университета. 2015. № 3. С. 102.

<sup>3</sup> Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России // Вестник Пермского университета. 2012. № 9. С. 36.

<sup>4</sup> Малько А.В. Теория государства и права в схемах, определениях и комментариях. М.: Дрофа, 2014. С. 265.

подметил С.С. Тихомиров, по его мнению: «ограничение близко к запрету, однако оно рассчитано не на полное вытеснение того или иного общественного отношения, а на удержание его в жестко ограничиваемых рамках и ограничение права может быть вызвано определенными запретами»<sup>1</sup>.

Таким образом, под запретом в трудовом праве следует понимать такое юридическое средство правового регулирования, которое позволяет вытеснить нежелательные, несправедливые, неразумные общественные отношения за пределы дозволенного поведения управомоченного лица т.е. работодателя.

Ограничение трудового права, в свою очередь, позволяет оставить определенные общественные отношения в пределах правового поля. Его нельзя рассматривать как правовое явление, приравненное к запрету. Ограничивая права конкретного субъекта, речь не идет об урезании либо сокращении его правомочий в одностороннем порядке и исключении их из правового пространства.

М.А. Клочков и Ю.Н. Полетаев отмечают: «использование ограничений и запретов характерно для трудового права как метод регулирования трудовых отношений»<sup>2</sup>.

Таким образом посредством запретов и ограничений устанавливается необходимый баланс интересов наемных работников и работодателя, не допускается трансформация закрепленного в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ принципа свободы предпринимательской деятельности и произвол работодателя по отношению к наемному работнику, создаются необходимые условия, способствующие предотвращению конфликтов между участниками

---

<sup>1</sup> Тихомиров С.С. Запреты и ограничения как всеобщие формы воздействия права на общественные отношения // Вестник Омского университета. 2015. № 3. С. 104.

<sup>2</sup> Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. С. 45.

трудовых отношений, следовательно обеспечивается социальная равноправность и стабильность в обществе.

С.В. Першин отмечает: «принцип ограничений и запретов в трудовом праве является мало изученным. Термин «ограничение права» все чаще встречается в правоприменительной практике, используется в науке, лишь эти понятия раскрываются в толковых словарях»<sup>1</sup>.

Термин «ограничивать» в словарях русского языка означает «стеснить определенными условиями, поставить в какие-то рамки, границы» лимитировать, свести к чему-то (возможности, сферу деятельности), сузить (возможности, права), поставить в рамки, поставить предел чему-либо<sup>2</sup>.

Ограничения в словаре юридических терминов рассматривается как правовое сдерживание противозаконного деяния, создающее условия для удовлетворения интересов контрsubjекта и общественных интересов в охране и защите.

Э. Асотрян выделяет следующие признаки реализации правовых ограничений<sup>3</sup>:

1) они связаны с неблагоприятными условиями (угроза или лишение определенных ценностей) для осуществления собственных интересов субъекта, ибо направлены на их сдерживание и одно временно на удовлетворение интересов противостоящей стороны и общественных интересов в охране и защите;

2) сообщают об уменьшении объема возможностей, свободы, а значит, и прав личности, что достигается с помощью обязанностей, запретов, наказаний и т.п.;

3) обозначают собой отрицательную правовую мотивацию;

4) предполагают снижение негативной активности;

---

<sup>1</sup> Першин С.В. Принципы трудового права России // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2014. № 2. С. 12-18.

<sup>2</sup> Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слови фразеологических выражений. М., 2007. С.836.

<sup>3</sup> Асотрян Э. О пределах ограничений в праве // Человек и закон. 2014. № 342. С. 97.

5) направлены на защиту общественных отношений, выполняют функцию их охраны.

А.И. Балаев отмечает: «запрет или ограничение трудовых прав человека по какому-либо признаку/мотиву – это является в широком смысле дискриминацией в трудовых отношениях»<sup>1</sup>.

Так, ч. 2 ст. 2 ТК РФ в качестве одного из принципа правового регулирования трудовых отношений раскрывает «запрещение принудительного труда и дискриминацию в сфере труда», на основании изложенного мнения А.И. Балаева под дискриминацией понимаются ограничения.

Трудовой кодекс РФ в ч. 1 ст. 3 раскрывает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, таким образом закрепляет право работников на равные возможности. А отсутствие равных возможностей, лишение их будет нарушением данного права, или иными словами – дискриминацией (ограничением).

В ч. 2 ст. 3 ТК РФ устанавливает запрет дискриминации, согласно которому никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Таким образом, наличие таких не обоснованных деловыми качествами работника ограничений, тех же требований к возрасту или полу при приеме на работу, является дискриминацией или запретом в трудовом праве.

Трудовой кодекс РФ предусматривает исключения из вышесказанного, т.е. определяет то, что не является дискриминацией, согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ, не являются дискриминацией установление различий, исключений,

---

<sup>1</sup> Балаев А.И. Система правовых ограничений. М.: LAPLAMBERTA, 2012. С. 78.

предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Раскрывая цели законодательного введения ограничений и запретов в сфере труда, Н.Н. Семенюта акцентирует внимание на том, что: «запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений направлены на установление жестких рамок свободе усмотрения работодателя, на недопущение использования им своего экономически и административно-управленческий более выгодного положения только в личных интересах и ущемления прав и интересов более слабой и зависимой стороны – наемного работника, а также профсоюзов, органов самоуправления трудового коллектива»<sup>1</sup>.

Таким образом, при определении ограничений и запретов в трудовом праве следует, прежде всего, исходить из необходимости достижения в сфере труда указанных целей, а также учитывать опыт правового регулирования трудовых отношений.

Т.В. Рогова отмечает, что классификация запретов и ограничений возможна по самым разным признакам, критериев можно назвать превеликое множество – но все они могут быть объединены в две большие группы. В первую войдут такие основания, в соответствии с которыми запреты и ограничения выделяются как отдельные элементы какой-нибудь системы, как один из видов родового понятия (часть целого).

В зависимости, например, от принадлежности к определенной нормативной системе регулирования общественных отношений запреты и ограничения подразделяются на:

- а) моральные;
- б) религиозные;

---

<sup>1</sup> Семенюта Н.Н. Проблемы запрещения дискриминации в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 5. С. 55.

- в) правовые;
- г) корпоративные<sup>1</sup>.

Е.А. Ершова отмечает: « можно рассматривать запреты и ограничения в качестве самостоятельных способов правового регулирования (наряду с дозволениями), как элементы методов правовых отраслей «права в целом, как юридические гарантии обеспечения надлежащей реализации прав и обязанностей субъектов права, как элементы правовых норм, правоотношений, структуры права, механизма правового регулирования, как правовые средства и т.д. Классификация по этим основаниям помогает глубже понять природу запретов и ограничений, их место и назначение в правовом регулировании, а главное – соотношение с другими составляющими правовой системы»<sup>2</sup>.

Однако не менее важным свойством качеств запретов и ограничений выступают классификационные критерии второй группы. При таком рассмотрении запреты и ограничения рассматриваются как самостоятельные правовые явления, как родовое понятие – и в соответствии с этим осуществляется их разделение на отдельные виды.

Наиболее понятным основанием является деление в зависимости от отраслевой принадлежности: запреты и ограничения трудового права, конституционные, гражданско-правовые, уголовно-правовые, административно-правовые и т.д.

Отраслевые запреты и ограничения обладают как общими характерными чертами, так и специфическими – это необходимо учитывать при отборе признаков, на основе которых осуществляется та или иная классификация. Например, классификация запретов и ограничений по юридической силе в трудовом праве имеет свои особенности, что объясняется, прежде всего, спецификой системы источников данной отрасли,

---

<sup>1</sup> *Рогова Т.В.* Запреты и ограничения как средство социального регулирования // Современное общество. 2014. № 56. С. 91.

<sup>2</sup> *Ершова Е.А.* Трудовое право в России. М.: Статут, 2014. С. 445.



а также различающимися подходами к признанию источниками международно-правовых актов и судебной практики и определению их места в иерархии нормативно-правовых актов.

В зависимости от общественной опасности совершения тех или иных действий (бездействия) можно выделить запреты и ограничения, влекущие возможность привлечения к юридической ответственности (уголовной, административной, дисциплинарной).

И.Ф. Туганов отмечает: «поскольку степень общности запретов и ограничений может быть различной, классификация по данному основанию может быть представлена следующим образом:

- 1) двухзвенная система: общий запрет (ограничение) и конкретный;
- 2) сложная (многоуровневая): наиболее общий запрет (ограничение) и несколько разно уровневых конкретных. Степень общности каждого запрета или ограничения по мере движения сверху вниз (от более общего к менее общему) уменьшается. По отношению к вышестоящему каждому запрету или ограничению выступает в качестве конкретного (частного), а по отношению к нижестоящему – общего»<sup>1</sup>.

В зависимости от времени действия рассматриваемые средства делятся на такие группы как постоянные и временные (на определенный срок); в зависимости от условий реализации – рассчитанные на действие во всех или лишь в определенных условиях. По территории действия – в масштабах Российской Федерации, отдельного её субъекта, отрасли, предприятия или его структурного подразделения (филиала, цеха), конкретного лица из числа администрации или трудового коллектива. При классификации по сфере действия можно говорить о запретах общего и ограниченного действия (локальных запретах).

По форме осуществления выделяются статические и динамические; по форме выражения и закрепления в нормативных актах – прямые и косвенные.

---

<sup>1</sup> Туганов И.Ф. Запреты и ограничения как средство обеспечения трудовых прав работников // Государство и право. 2012. № 8. С. 68.

По мнению Н.Н. Семенюта, с учетом характера регулируемого поведения субъектов трудового права (или их правового положения) и характера норм права, в которых они закреплены, запреты и ограничения делятся на:

- 1) материальные и
- 2) нематериальные. Последние, в свою очередь, – на процедурные, процессуальные, организационные<sup>1</sup>.

Критерии классификации запретов и ограничений, в основном, одинаковы. Однако правовые ограничения имеют некоторые особенности.

Так, А.В. Малько проводит разделение ограничений лишь по видам ограничиваемых субъективных прав (гражданских, политических и др.). Это не совсем точно, потому что возможно ограничение не только прав, но и корреспондирующих им юридических обязанностей. В зависимости от объекта воздействия ограничения делятся на:

- 1) ограничения субъективных прав и
- 2) ограничения юридических обязанностей<sup>2</sup>.

Таким образом при определении понятия запретов и ограничений в трудовом праве, стоит согласиться с мнением Н.Н. Семенюта, по определению которой: «запреты и ограничения в трудовом праве – это властное требование управляющего лица, выражающееся в разовом или нормативно (в письменной или устной форме) установленном абсолютном или относительном лишении субъекта (субъектов) трудовых и смежных с ними отношений свободы поведения определенного вида во всех или только в предусмотренных велемием (нормой) условиях, с использованием всех или только указанных способов, приемов, методой, форм, средств или без использования таковых».

---

<sup>1</sup> Семенюта Н.Н. Запреты и ограничения в системе источников трудового права // Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. 2011. № 8. С. 84.

<sup>2</sup> Малько А.В. Соотношение запретов и ограничений в законах РФ. М., 2014. С. 23.

Запреты и ограничения в трудовом праве определяются как система способов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в нормах трудового законодательства РФ и направленных на упорядочение трудовых отношений.

## **1.2. Запреты и ограничения как элементы метода трудового права**

Под методом трудового права понимается совокупность способов, которые призваны обеспечить реализацию норм трудового права в соответствующие им отношения, превращение их в категорию правоотношений.

Самостоятельность метода трудового права проявляется в наличии особых способов реализации, имеющих в содержании данной отрасли норм.

Использование ограничений и запретов характерно для трудового права как метод регулирования трудовых отношений. Посредством запретов и ограничений устанавливается необходимый баланс интересов наемных работников и работодателя, не допускается трансформация закрепленного в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ принципа свободы предпринимательской деятельности в произвол работодателя по отношению к наемному работнику, создаются необходимые условия, способствующие предотвращению конфликтов между участниками трудовых отношений, и, таким образом, обеспечивается социальная стабильность в обществе.

Раскрывая цели законодательного введения ограничений и запретов в сфере труда, Н.Н. Семенюта акцентирует внимание на том, что «запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений направлены на установление жестких рамок свободе усмотрения работодателя, на недопущение использования им своего экономически и административно-управленческие более выгодного положения только в личных интересах и

ущемления прав и интересов более слабой и зависимой стороны – наемного работника, а также профсоюзов, органов самоуправления трудового коллектива»<sup>1</sup>.

При определении ограничений и запретов следует, прежде всего, исходить из необходимости достижения в сфере труда указанных целей, а также учитывать опыт правового регулирования трудовых отношений.

Основные положения, устанавливающие запреты и ограничения в трудовых отношениях, содержатся в Трудовом кодексе РФ.

В ст. 2 ТК РФ запрещает принудительный труд и дискриминацию в сфере труда, возводя этот запрет в принцип правового регулирования трудовых отношений. Его нормы соответствуют положениям ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, которая гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, и запрещает любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Принудительный труд, в соответствии с ч. 2 ст. 4 ТК РФ, – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

---

<sup>1</sup> Семенюта Н.Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 2011. С. 10.

– в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

По мнению Д.В. Агашева, открытый перечень действий, относящихся к принудительному труду, содержится в ч. 3 ст. 4 ТК РФ. В соответствии с указанной статьей принудительным трудом также признается вынужденное выполнение работником работы, в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

– нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

– возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами<sup>1</sup>.

В исключение из общего правила о запрете принудительного труда, ТК РФ в ч. 4 ст. 4 прямо закрепляет работы, не относящиеся к принудительному труду.

В ч. 3 ст. 3 ТК РФ устанавливает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При этом закон уточняет, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются, установленными федеральным

---

<sup>1</sup> Агашев Д.В. О проблеме избыточных запретов и ограничений в трудовом законодательстве России // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск, 2015. С. 45.

законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не являются дискриминацией.

А.В. Ващенко отмечает, что при рассмотрении ограничений в трудовом праве необходимо рассматривать:

- ограничения, связанные с возрастом работника;
- ограничения, связанные с обоснованием причин отказа в заключении трудового договора;
- ограничения, связанные с необходимостью соблюдения формы трудового договора;
- ограничения, связанные с необходимостью медицинского освидетельствования, предшествующего заключению трудового договора;
- ограничения, связанные с установлением испытания при заключении трудового договора<sup>1</sup>.

В общем случае заключение трудового договора допускается с работниками в возрасте не моложе 16 лет – соответствующее предписание на этот счет содержится в ст. 63 Трудового кодекса РФ. Тем не менее при определенных обстоятельствах трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими указанного возраста, так в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации»<sup>2</sup> с согласия родителей и местного органа управления образованием трудовой договор может быть заключен с лицом в возрасте 15 лет, если подросток к этому моменту уже получил основное общее образование либо оставил учебу в общеобразовательном учреждении до получения им основного общего образования. Кроме того, ч. 3 ст. 63 Трудового кодекса РФ допускает возможность заключения трудового договора с лицом в возрасте 14 лет для выполнения подростком в свободное

---

<sup>1</sup> Ващенко А.В. Обстоятельства ограничивающие трудовые права работников // Журнал Саратовской юридической академии. 2014. № 8. С. 165.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. Заключению трудового договора в этом случае должно предшествовать получение (в форме письменного заявления (разрешения)) согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, а также ч. 4 ст. 63 Трудового кодекса РФ допускает возможность заключения трудового договора с лицом в возрасте младше 14 лет для участия подростка в создании и (или) исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию. Заключению трудового договора в этом случае должно также предшествовать получение (в форме письменного заявления (разрешения)) согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Поясним, что в последнем случае заключение трудового договора от имени малолетнего лица (в возрасте моложе 14 лет) производится одним из родителей (усыновителями, опекунами). Заключение трудового договора лицами в возрасте 14 лет и старше производится ими самостоятельно при наличии у них паспорта, оформленного и выданного в установленном законодательством порядке.

Но стоит обратить внимание, что ТК РФ в ст. 265 определены работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, дана норма устанавливает как запрет так и ограничения на использования труда несовершеннолетних работников, а именно запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также в соответствии со ст. 243 ТК РФ установлен запрет на осуществление деятельности данной категории лиц предусматривающих при соответствующих обстоятельствах наступление для них полной материальной ответственности.

Б.А. Чижов обращает внимание что законодательством установлен запрет на выполнение лицами, не достигшими соответствующего возраста в соответствии со ст. 268 ТК РФ, которая запрещает направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет<sup>1</sup>.

Но стоит обратить внимание, что запреты и ограничения касаются возраста, действуют не только на лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, так, в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ должности ректора (проректора, руководителя филиала (института)) в государственных (муниципальных) высших учебных заведениях, как правило, подлежат замещению лицами в возрасте не старше 65 лет. Срок пребывания на указанных должностях сверх указанного возраста допускается продлевать по представлению ученого совета соответствующего учебного заведения.

По мнению С.П. Маврина одними из ведущих ограничений и запретов в трудовом праве, являются ограничения и запреты, связанные с обоснованием причин отказа в заключении трудового договора, отмечая, что

---

<sup>1</sup> Чижов Б.А. Условия и оплата труда несовершеннолетних // Кадровик. 2014. № 9. С. 23.



согласно ст. 64 ТК РФ необоснованный отказ в заключении трудового договора (в том числе в зависимости от возраста работника) запрещается<sup>1</sup>.

В общем случае под необоснованным отказом в заключении трудового договора следует рассматривать любые обстоятельства, на которые ссылается работодатель, если они не связаны с профессиональными качествами работника. К числу таких обстоятельств следует отнести прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых, или косвенных преимуществ в отношении отдельных лиц (категорий лиц) при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, а также места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания).

Вместе с тем ТК РФ содержит конкретные предписания о запрете на отказ в заключении трудового договора с некоторыми категориями лиц. В частности, ст. 64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием у них детей (в первую очередь малолетних).

Эта же статья содержит запрет на отказ в заключении трудового договора работнику, который ранее был приглашен в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, при условии, что последний обратился к новому работодателю в течение одного месяца с даты увольнения с прежнего места работы. По истечении этого срока работодатель вправе отказать данному работнику в приеме на работу.

С другой стороны, в ряде случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель обязан отказать обратившемуся к нему лицу в заключении трудового договора. Так, в соответствии со ст. 331 ТК РФ не могут быть допущены к педагогической деятельности лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям,

---

<sup>1</sup> *Маврин С.П.* Современные проблемы российского трудового права. СПб., 2013.С.14.

лица, которые имели судимость за определенные преступления, а также лица, признанные недееспособными в порядке, предусмотренном федеральными законами.

О. Снег отмечает, что при заключении трудового договора также действуют ограничения и запреты, одно из таких ограничений связано с ограничением предоставления со стороны работодателя требований о предоставлении работником документов, необходимых для заключения трудового договора и документального оформления приема на работу в соответствии с договором установленной формы<sup>1</sup>.

В этой связи ст. 65 ТК РФ, указывает определяющий базовый перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю.

Вместе с тем в отдельных случаях для заключения трудового договора может предусматриваться необходимость предъявления лицом, поступающим на работу, дополнительных документов. Соответствующие требования на этот счет устанавливаются федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации исходя из специфики работы (трудовой функции), которую предполагается поручить лицу, поступающему на работу.

Так в ст. 67 ТК РФ зафиксированы определенные ограничения, касающиеся соблюдения формы трудового договора.

И.И. Шкловец отмечает, что ограничения должны в равной мере учитываться и работодателем, и работником при заключении трудового договора, поскольку документ, форма которого не отвечает установленным правовым требованиям, по сути, не имеет юридической силы – так же, как если бы он, к примеру, не был снабжен соответствующими реквизитами<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Снег О. Ограничения и запреты относительно заключения трудовых договоров // Кадровый вопрос. 2013. № 5. С. 23.

<sup>2</sup> Шкловец И.И. Особенности при приеме на работу // Гражданское право. 2014. № 9. С. 12.

Как ранее уже отмечалось, по мнению А.В. Ващенко, очередная группа ограничений охватывает ситуации, связанные с необходимостью предварительного (предшествующего заключению трудового договора) медицинского освидетельствования, уточняя, что такое медицинское освидетельствование носит обязательный характер при заключении трудового договора с определенными категориями лиц, поступающих на работу<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат поступающие на работу лица в возрасте до 18 лет. Подчеркнем, что это требование должно выполняться вне зависимости от того, какую именно работу (трудовую функцию) предполагается поручить этим лицам – легкую, относительно более трудную и т.п.

Кроме того, в соответствии со ст. 213 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому обследованию при заключении трудового договора подлежат лица, поступающие на:

- тяжелую работу;
- работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы);
- работу, связанную с движением транспорта.

Соответствующие обследования проводятся для определения пригодности этих работников по состоянию здоровья для выполнения поручаемой работы, а также для предупреждения профессиональных заболеваний. В отдельных случаях необходимость проведения предварительного медицинского обследования лиц, поступающих на работу (назначаемых на должность), устанавливается иными федеральными законами.

---

<sup>1</sup> Ващенко А.В. Обстоятельства ограничивающие трудовые права работников // Журнал Саратовской юридической академии. 2014. № 8. С. 166.

Так, в соответствии с Законом РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (в ред. от 03.07.2016) «О статусе судей в Российской Федерации»<sup>1</sup> такое обследование (в целях подтверждения отсутствия соответствующих заболеваний) должно проводиться в отношении лиц, претендующих на должность судьи.

Таким образом документированное заключение о результатах медицинского освидетельствования должно объективно отражать то, насколько состояние здоровья лица, поступающего на работу, отвечает характеру (сложности, напряженности и т.п.) работы (трудовой функции), которую предполагается ему поручить в соответствии с трудовым договором. Общий порядок проведения обязательных предварительных медицинских обследований при поступлении на работу определен соответствующим положением.

Отдельного рассмотрения в рамках данной главы заслуживают ограничения, связанные с установлением для лиц, поступающих на работу, испытания при заключении трудового договора. Целью такого испытания является проверка соответствия профессиональных качеств работника поручаемой ему в соответствии с трудовым договором работе (трудовой функции), общий порядок проведения такого испытания изложен в ст. 70 ТК РФ. В том случае, если при поступлении на работу работнику устанавливается испытание, об этом в трудовом договоре должно содержаться соответствующее условие. Однако следует иметь в виду, что испытание при приеме на работу не может быть установлено в отношении некоторых категорий лиц<sup>2</sup>.

Помимо вышеизложенного ТК РФ определяет еще ряд запретов и ограничений, так, ст. 56.1 ТК РФ запрещает заемный труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и

---

<sup>1</sup> Российская юстиция. 1995. № 11.

<sup>2</sup> Шкловец И.И. Особенности при приеме на работу // Гражданское право. 2014. № 9. С. 13.

контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, данная норма находит выражение один из основных принципов регулирования трудовых отношений, закрепленных ст. 2 ТК РФ, а именно свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в т.ч. и о трудовой функции.

Запрет работа в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, регулируется ст. 113 ТК РФ.

По мнению А.К. Иванова, во всех случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только по письменному распоряжению работодателя<sup>1</sup>.

Работнику представляется право на забастовку, что обусловлено положением слабой стороны. Для того чтобы уравнивать стороны коллективно-договорного процесса и смягчить экономическое давление работодателей, за работниками было закреплено преимущество – возможность прибегнуть к забастовке. Применение локаута сводит это преимущество к нулю, таким образом согласно ст. 415 ТК РФ запрещение локаута восстанавливает определенное равновесие между участниками коллективного трудового спора и служит серьезной гарантией защиты трудовых прав работников, что запрещает увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

---

<sup>1</sup> *Иванов А.К.* Теория трудового права. М., 2014. С. 36.

П.А. Яковлев в качестве ограничений в трудовом праве также отмечает, что ТК РФ:

- раскрывается ограничение удержаний из заработной платы (ст. 137 ТК РФ);
- рассматривает ограничения размера удержаний из заработной платы (ст.138 ТК РФ);
- определяет работы, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 ТК РФ);
- регулирует ограничения на работы вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- определяет ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников (ст. 349.3 ТК РФ)<sup>1</sup>.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ раскрывает ряд запретов и ограничений в трудовом праве.

Таким образом, стоит согласиться с мнением Н.М. Митиной, которая отмечает, что: «особое место в системе трудового права занимают такие ведущие элементы, представляющие собой основу запретов и ограничений, более того указанные правовые категории имеют организующее значение для всех действующих норм права, связывая их в систему»<sup>2</sup>.

Следовательно, запреты и ограничения пересекаются между собой и взаимодействуют, а главное – неразрывно связаны в системе трудового права.

---

<sup>1</sup> Яковлев П.А. Трудовое право РФ. М.: Юристъ, 2012. С.194.

<sup>2</sup> Митина Н.М. Запреты и ограничения (дискриминация) в сфере труда как один из основных принципов трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. М.: 2013. С. 17.

## **2. ЗАКРЕПЛЕНИЕ ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В НОРМАХ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **2.1. Правовое регулирование запретов и ограничений в трудовом праве**

Проблема правового регулирования запретов и ограничений в сфере трудовых отношений по своей теоретической и практической значимости всегда являлась весьма актуальной.

Так, одним из важных источников толкования норм, является Конституция РФ, так в ч. 2 ст. 19, регулируется в трудовом законодательстве запрет на ограничение трудовых прав и свобод и на получение каких-либо преимуществ. Список перечисленных в ст. 3 ТК РФ признаков, в зависимости от наличия или отсутствия которых запрещается дискриминация в сфере труда, не является исчерпывающим. Таким образом, законодатель исключает возможность установления неравенства между работниками в зависимости от наличия или отсутствия любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Недопущение запретов и ограничений признано в международном трудовом праве как необходимое условие для утверждения равенства возможностей и обращения в области труда и занятий. Основные общие правовые меры по запрещению, упразднению и недопущению дискриминации в области труда и занятий содержатся в Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ)<sup>1</sup> и Рекомендации МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий. Особо выделяются те основополагающие правовые нормы, которые касаются обеспечения равного

---

<sup>1</sup> Ведомости ВС СССР. 01.11.1961 № 44. Ст. 448.

вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности и отражены в Конвенции МОТ.

В процессе формирования международно-правового комплекса норм, ориентирующих на равенство прав, возможностей и обращения в сфере труда и недопущение в ней дискриминации, следует выделить прежде всего ряд тенденций, соответствующих развитию правотворческой и правоприменительной практики в данном направлении.

Так, И.А. Плотова отмечает: «установленное в международных-правовых актах понятие дискриминации постепенно расширяется по объему конкретизирующих ее признаков. Применительно к сфере труда основное международно-правовое понятие термина «дискриминация» рассматривается как всякое различие, исключение или предпочтение, созданный на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей и обращения в отношении доступа к профессиональному обучению, доступа к труду и к различным занятиям, а также в отношении условий труда»<sup>1</sup>.

Таким образом, по мнению К.Н. Гусова, в предмет дискриминации в сфере труда в международные стандарты включены: «доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда»<sup>2</sup>.

Исходя из международно-правовых актов, государство обязано, как справедливо отмечает К.Д. Вахов: «определить, провозгласить и проводить национальную политику равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятости, направленную на недопущение и искоренение всякой дискриминации в сфере труда. Необходимо такому принципу применяться посредством согласованных с национальными условиями и практикой

---

<sup>1</sup> Плотова И.А. О необходимости конкретизации принципа запрещения дискриминации в сфере труда // Муниципальная служба. 2016. № 5. С. 19.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. / отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2014. С. 47.



методов, путем законодательных мероприятий, коллективных договоров между представительными организациями работодателей и работников или всяким другим способом, совместимым с национальными условиями и практикой»<sup>1</sup>.

В российском трудовом законодательстве расширены принципиальные правовые основы, устанавливающие и регламентирующие запреты и ограничения в сфере труда, по сравнению с прежним отечественным законодательством о труде.

По мнению С.Ю. Головиной, исследуя содержание ст. 3 Трудового кодекса РФ, нельзя не заметить, что законодатель в ч. 3 этой статьи указывает на обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение – обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета (при приеме на работу) различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда<sup>2</sup>.

К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных требований, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности (профессии), связанной с движением поездов (ст. 16 Закона о железнодорожном транспорте).

Право гражданина на заключение трудового договора может быть ограничено в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью

---

<sup>1</sup> Вахов К.Д. Принцип запрещения дискриминации, ее правовая защита и проблемы дифференциации регулирования труда // Трудовое право. 2011. № 67. С. 6.

<sup>2</sup> Головина С.Ю. Правовое регулирование труда (трудовых прав) отдельных категорий работников. М., 2013. С. 9.

согласно ст. 47 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 06.07.2016)<sup>1</sup> (далее по тексту УК РФ). В некоторых случаях не допускается прием на работу лиц, которым по медицинским показаниям такая работа запрещена.

Также Конституция РФ допускает ограничение прав и свобод человека. Но при этом должны быть соблюдены требования, установленные ч. 3 ст. 55. Первое требование – права и свободы могут быть ограничены только федеральным законом. Второе требование – ограничения могут вводиться только в той мере, в которой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Как указывает Е.М. Серебренникова, установление ограничений федеральными законами позволяет минимизировать появление дискриминационных положений в нормативном массиве<sup>2</sup>.

Так, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>3</sup> устанавливает перечень таких ограничений: государственный служащий не вправе: занимать другую должность в государственных органах, органах местного самоуправления, на предприятиях, в учреждениях, организациях и общественных объединениях; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; получать в связи с исполнением должностных полномочий подарки, денежное и иное вознаграждение от юридических лиц и граждан и пр.

Другими словами, положения ТК РФ, признанные неконституционными, изменены; пробел в правовом регулировании,

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

<sup>2</sup> *Серебренникова Е.М.* Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист. 2015. № 7. С. 39.

<sup>3</sup> Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

выраженный в отсутствии механизма отстранения работников, совершивших преступления, от работы, устранен (ст. 331.1, ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ).

Согласно ТК РФ в сфере трудовых отношений запрещена как общая дискриминация по признаку пола, т.е. ограничение трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ по причине половых (гендерных) различий, исключений или предпочтений (ч. 2 ст. 3, ч. 2 ст. 64). Формой обеспечения данного положения выступает положение ТК РФ, предусматривающее возможность защиты от дискриминации в сфере трудовых прав посредством суда (ч. 4 ст. 3).

Одновременно с этим в ТК РФ (ч. 3 ст. 3) определены рамки допустимости подобных различий, ограничений или предпочтений: во-первых, если они свойственны требованиям данного вида труда и, во-вторых, если они обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Первое из допустимых ограничений корреспондирует с положением п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111, согласно которому не считается дискриминацией всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой. В свою очередь, совокупность определенных преимуществ для лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, находит свое отражение в достаточно объемном срезе трудового законодательства.

## **2.2. Запреты и ограничения как юридические гарантии прав и обязанностей сторон трудовых отношений**

Стороны трудовых отношений должны иметь реальные возможности для реализации своих основных трудовых прав, свобод, обязанностей, а также законных интересов, а государство, в свою очередь, обязано обеспечить их соблюдение и воплощение в жизнь.

Таковыми мерами, средствами, способами и выступают соответствующие юридические гарантии.

Юридические гарантии трудовых прав – это закрепленные в трудовом законодательстве способы и средства реализации и защиты трудовых прав.

По мнению Ю.П. Орловского: «юридические гарантии основных трудовых прав делятся на общие, применяемые ко всем работникам, и специальные, относящиеся лишь к определенным категориям (женщинам, молодежи, работникам с вредными и тяжелыми условиями труда и т. п.). Специальные гарантии дополняют общие или применяются взамен общих. Закрепляются они специальными нормами права»<sup>1</sup>.

По мнению Д.Н. Ярошенко: «право на труд, реализуемое субъектами трудового права, как и любое другое право, должно быть гарантировано. Прежде чем дать теоретическое обоснование понятия «юридические гарантии права на труд», хотелось бы отметить, что среди юридических гарантий реального осуществления права на труд важное место занимают юридические гарантии при обращении гражданина к работодателю, способного предоставить работу, с целью заключения трудового договора в качестве работника»<sup>2</sup>.

Данная гарантия включает в себя нормы, которые регулируют общественные отношения при заключении трудового договора, в то же время она является самостоятельной стадией приема на работу.

Статья 37 Конституции РФ закрепляет за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Также важно, что в ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, запрещая любые формы дискриминации и ограничения прав граждан

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2012. С. 46.

<sup>2</sup> Ярошенко Д.Н. Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ // Трудовое право РФ. 2013. С. 231.

независимо от социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

В ст. 2 ТК РФ, посвященной основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, первым принципом закреплён принцип свободы труда, включающий право на труд, который каждый свободно выбирает или на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, в качестве второго принципа указано запрещение принудительного труда и ограничений в сфере труда.

Из сказанного следует, что право на труд незаслуженно потеряло свою самостоятельность и характер основополагающего принципа трудового права в условиях современной рыночной экономики, рыночных отношений.

В силу ч. 1 ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В юридической литературе встречаются различные мнения относительно термина «гарантия».

Так, О.Н. Волкова рассматривает термин «гарантия» исходя из этимологического толкования, что означает условия, средства и способы, обеспечивающие реальное (фактическое) осуществление и охрану прав и свобод граждан<sup>1</sup>.

По мнению В.Н. Скобелкина «гарантия» – это система основных видов гарантий, сопряженных с условиями, средствами и способами, направленных на осуществление прав и свобод личности<sup>2</sup>.

Исходя из вышеизложенного под юридическими гарантиями в трудовом праве следует понимать совокупность условий, средств, способов,

---

<sup>1</sup> Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 6.

<sup>2</sup> Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав. М., 2011. С. 10.

обеспечивающих беспрепятственную реализацию и всестороннюю охрану прав каждого гражданина на всех стадиях их осуществления.

Юридическая гарантия, закрепленная в ч. 4 ст. 64 ТК РФ, запрещает работодателю отказывать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в письменной форме на работу от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, что является способом обеспечения реализации права на труд каждым потенциальным работником. Средством защиты нарушенного права станет обращение потенциального работника за судебной защитой в порядке ст.ст. 37, 45, 46 Конституции РФ, ст.ст. 21, 64, 391 ТК РФ.

Как указывает В.Г. Сойфер, резюмируя свободу волеизъявления при заключении трудового договора, необходимо помнить, что работник, являясь более слабой стороной, как правило присоединяется к условиям, выдвинутым работодателем. Поэтому для обеспечения действительного равенства сторон при заключении трудового договора, справедливо в трудовом законодательстве делать упор на гарантии для лица, ищущего работу<sup>1</sup>.

Представляется, что гарантией может быть названо лишь то явление, которое обладает следующими характерными признаками:

- социальной значимостью;
- всеобщностью, поскольку гарантии должны обеспечивать реализацию и защиту прав и обязанностей человека, тем самым охватывая всех субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- нормативностью (гарантия любого вида должна быть закреплена в норме права или в определенных нормах трудового и иного законодательства);
- основными задачами гарантии должны быть:

---

<sup>1</sup> Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2012. № 10. С. 90.

- а) реализация (обеспечение) прав и свобод человека;
- б) защита прав и свобод человека;
- в) содействие в восстановлении нарушенных прав и свобод человека;

– наличием объективного предмета, выраженной направленностью гарантии, т.е. гарантия должна быть направлена на реализацию и защиту определенного интереса.

Итак, гарантии – это юридические средства и способы, закрепленные в нормах права, имеющие определенный выраженный предмет воздействия, обеспечивающие каждому человеку равные возможности для реализации и защиты предоставленных ему российским законодательством прав и обязанностей на всех стадиях их реализации.

Таким образом, гарантии запретов и ограничений в трудовом праве могут быть правовыми гарантиями, включающими в себя юридические гарантии, которые являются средствами, обеспечивающими реализацию и защиту каждого (потенциального) работника от необоснованного отказа при заключении трудового договора, тем самым способствующие получению работы, в соответствии с деловыми качествами; в восстановлении нарушенного права в период исполнения трудовых обязанностей, при изменении и расторжении трудового договора.

Наиболее важными являются именно юридические гарантии этого права. Стоит подчеркнуть, что юридические гарантии - это видовое понятие, которое включает в себя все основные признаки базовой формулы «гарантия» и одновременно содержит особенное, присущее только для этого вида.

На основе изложенных позиций под юридическими гарантиями запрета и ограничения в трудовом праве следует понимать совокупность предусмотренных законодательством социально значимых условий, правовых средств и способов, обеспечивающих возможность его реализации, а также организационно-правовую деятельность государственных органов, организаций, учреждений, должностных лиц, осуществляющих контроль за

соблюдением этих условий, и при необходимости обеспечивающих их защиту.

Отличие сформулированного понятия от общепринятого состоит в том, что в нем учитываются правовые средства и способы, закрепленные в нормах права, и организационно-правовая деятельность государственных органов, организаций, учреждений, а также их должностных лиц. Основная цель деятельности должностных лиц заключается в содействии обеспечения реализации и защиты этих гарантий.

По мнению В.Д. Шахова, существуют юридические гарантии, направленные на реализацию и защиту прав отдельной категории работников, в т.ч. и потенциальных работников (например, для беременных женщин, несовершеннолетних и др.)<sup>1</sup>.

Такие юридические гарантии, необходимо обозначить как дополнительные юридические гарантии.

А. Петров в качестве юридических гарантий запретов и ограничений в трудовом праве рассматривает процессуальные юридические гарантии и судебные юридические гарантии, отмечая, что: «процессуальные юридические гарантии в запрещении и ограничении трудовых прав – это система юридических гарантий, распространяющихся на всех работников, включая потенциальных, закрепляющих правовые средства и способы, направленные на защиту от незаконных действий, посягательств работодателей, препятствующих легитимной реализации права на труд, а судебные юридические гарантии являются основой процессуальных юридических гарантий, т.к. именно независимому суду принадлежит исключительная роль в восстановлении нарушенного права на труд (например, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ);

---

<sup>1</sup> Шахов В.Д. Юридические гарантии в трудовом праве // Вестник Уральской юридической академии. 2013. № 8 (136). С. 39.



иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца»<sup>1</sup>.

Разумеется, что рассмотренные выше основания юридических гарантий права на труд не могут считаться исчерпывающими, они не остаются статичными, раз и навсегда данными, в силу методологической установки о принципиальности открытости научного знания. В частности, может быть предусмотрена классификация, например, по кругу лиц субъектов реализации и защиты права на труд; в зависимости от характера деятельности субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений или другие представления данной категории юридических гарантий, существование которых не входит в противоречие с действующим российским законодательством.

---

<sup>1</sup> *Петров А.* Гарантии при заключении и изменении трудового договора // Трудовое право. 2014. № 4. С. 87.

## **АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР**

Действующая Конституция РФ в ст.55 закрепляет нормы о том, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены авральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. В ст. ст. 2, 3 ТК РФ эти положения также нашли свое отражение через принципы равенства, дифференциации и запрета дискриминации в трудовых отношениях. Перечисленные нормы закрепляют общие начала определения запретов и ограничений трудовых прав граждан.

По мнению А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой применение их на практике вызывает немало вопросов. В этой связи особую роль приобретают соответствующие правовые позиции судебной практики РФ<sup>1</sup>.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>2</sup> подчеркнуто, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного запрета или ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2014. № 3. С. 56.

<sup>2</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Также Постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 в части ограничений установлено: принимая во внимание, что ст. 3 ТК запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение по основаниям, предусмотренным ст. 278, является увольнением по инициативе работодателя, на руководителей организации распространяется действие запрета, установленного ст. 81 ТК, увольнять работника по инициативе работодателя в период пребывания его в отпуске или в период временной нетрудоспособности.

Конституционный Суд РФ в Постановлении от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» высказался о необходимости учитывать факт погашения (снятия) судимости или освобождения от уголовного преследования, вид и степень тяжести совершенного преступления, срок, прошедший с момента его совершения, форму вины и, главное, личность работника, обстоятельства, характеризующие его личность, в т.ч. поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних<sup>1</sup>.

Следуя резолютивной части решения Конституционного Суда РФ, законодатель закрепил в ст. 331 и 351.1 ТК РФ возможность трудоустройства граждан, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, а также граждан, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям.

---

<sup>1</sup> Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2014. № 1.

Также была установлена процедура отстранения от должности лиц, обвиняемых в совершении преступлений, предусмотренных абз. 3 и 4 ст. 331 ТК РФ.

На сегодняшний день сложилась уже довольно обширная практика Конституционного Суда РФ, рассматривающего в том числе и заявления о признании неконституционными статей ТК РФ, отдельных законов, ограничивающих трудовые права и их гарантии. Анализ и обобщение постановлений и определений Суда позволяет выявить следующие правовые позиции в отношении запретов и ограничений трудовых прав и свобод.

Так, например, в Определении Конституционного Суда РФ от 02.03.2013 № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Соловьева Д.С. на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup> отмечается, что реализация прав и свобод человека и гражданина, включая предусмотренные ТК РФ право работника на самозащиту, право на своевременную и полную выплату заработной платы, не должна нарушать прав и свобод других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ), а в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, в том числе в сфере трудовых отношений (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ).

Поэтому сама по себе содержащаяся в нем норма, в той мере, в какой она призвана обеспечивать нормальную жизнедеятельность населения, не может рассматриваться как неправомерно ограничивающая конституционные права работников данных организаций и противоречащая положениям ст. 55 Конституции РФ.

В другом Определении Конституционного Суда РФ от 08.02.2015 № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Л. на

---

<sup>1</sup> Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2013. № 4.

нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»<sup>1</sup> отмечается, что возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и последствий прекращения ими работы прямо вытекает из ч. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации, предусматривающей, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которой 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. Следовательно, федеральный законодатель, вводя в специальном законе ограничение права работников железнодорожного транспорта на забастовку, связан положениями пункта «б» ч. 1 ст. 413 ТК РФ и вправе предусмотреть запрет на проведение забастовки лишь тогда, когда ее проведение создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Таким образом, п. 2 ст. 26 ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» в системной связи со ст. ст. 5, 252 и 413 ТК РФ не предполагает необоснованное ограничение трудового права.

Отметим, что вводимые федеральным законом ограничения трудовых прав не должны затрагивать само существо того или иного права и приводить к утрате его реального содержания.

Из решения Богдановического районного суда Свердловской области от 12.12.2015 по иску В. к ООО «ЭкоВата» следует, что сам по себе отказ в заключении трудового договора не может являться нарушением трудовых гарантий, предусмотренных ст. 64 ТК РФ. Запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим ограничивающий характер, поэтому районный суд в удовлетворении

---

<sup>1</sup> Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2015. № 3 (2361).

требований о признании необоснованным отказа в заключении трудового договора, возложении обязанности по заключению трудового договора, взыскании недополученного заработка, компенсации морального вреда отказано, поскольку заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя<sup>1</sup>.

Аналогичное решение было принято Камышловским городским судом Свердловской области, которым отказано в удовлетворении иска о признании необоснованным отказа в заключении трудового договора, об обязанности заключить трудовой договор и взыскании компенсации морального вреда, поскольку заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью ответчика как работодателя, а отказ не носил дискриминационного характера<sup>2</sup>.

Так, Конституционный Суд РФ в Постановлении Конституционного Суда РФ от 22.03.2014 № 4-П «По делу о проверке конституционности положения части первой статьи 15 Федерального закона от 11.02.2002 № 17-ФЗ (в ред. от 22.03.2007) «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2002 год» в связи с жалобой гражданки Т.»<sup>3</sup>, не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (ч. 1 и 2), 38 (ч. 1), 39 (ч. 2), 41 (ч. 1) и 55 (ч. 3), в той мере, в какой данной нормой – в системе действующего правового регулирования – несоразмерно ограничивается размер пособия по беременности и родам для застрахованных женщин, чей средний заработок превышает предусмотренную в ней предельную сумму. При этом отмечалось, что федеральный законодатель при конкретизации гарантий прав, закрепленных ст. ст. 37, 38, 39 и 41 Конституции РФ, располагает достаточно широкой свободой усмотрения в выборе мер социальной защиты, в том числе

---

<sup>1</sup> Решение Богдановического районного суда Свердловской области от 12.12.2015 по делу № 2-2362/2015 // <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.01.2017).

<sup>2</sup> Решение Камышловского городского суда Свердловской области от 28.06.2013 по делу № 2-205 // <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.01.2017).

<sup>3</sup> Экономика и жизнь. 2014. № 13.

социального обеспечения в отношении беременных женщин, условий и порядка предоставления им соответствующих денежных выплат, их размера. Однако при этом, как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ, для поддержания доверия граждан к закону и действиям государства, в том числе при изменении действующего регулирования, он обязан соблюдать конституционные принципы справедливости, равенства, соразмерности, а также стабильности и гарантированности социальных прав и не может осуществлять такое регулирование, которое посягало бы на само существо этих прав и приводило бы к утрате их реального содержания; даже имея целью воспрепятствовать злоупотреблению правом путем введения определенных условий или ограничений, законодатель должен использовать не чрезмерные, а только необходимые и обусловленные конституционно признаваемыми целями таких ограничений меры.

Также в подтверждении вышеизложенного можно обратиться к определению Конституционного Суда РФ от 26.01.2012 № 127-О-О<sup>1</sup>, которое признало ограничение трудовых прав работников в связи с наличием судимости или факта уголовного преследования ограничения в отношении сотрудников органов внутренних дел соответствующими Конституции РФ, объяснив это особым видом данной государственной службы, ее направленностью на реализацию публичных интересов, обусловленностью особыми задачами, принципами организации и функционирования правоохранительной службы, необходимостью поддержания доверия граждан и т.д., в чем и признается значимость настоящего ограничения. С указанными доводами Конституционного Суда РФ можно согласиться.

Но необходимо отметить, что запрет и ограничение трудовых прав не должно нарушать принципа равенства субъектов этих прав. Так, в Определении Конституционного Суда РФ от 04.11.2012 № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Чкаловского районного суда города Екатеринбурга о проверке конституционности части первой статьи 261

---

<sup>1</sup> Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2012. № 3 (1669).

Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup> подчеркивается, что, согласно Конституции РФ, в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства; материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Такого рода повышенная защита предоставляется законодателем беременным женщинам как нуждающимся в особой социальной защищенности в сфере труда, с тем чтобы предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем необходимости предоставления им отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, иных предусмотренных законодательством гарантий и льгот в связи с материнством.

Таким образом, норма, содержащаяся в ч. 1 ст. 261 ТК РФ, не может рассматриваться как устанавливающая несоразмерное ограничение прав работодателей, гарантированных ч. 1 ст. 34 и ч.ч. 1, 2 ст. Конституции РФ.

В заключении необходимо отметить, что в Решение Верховного Суда РФ от 17.06.2014 № АКПИ14-440<sup>2</sup> прямо указано, что в соответствии с ч. 3 ст. 3 ТК РФ не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Следовательно, запреты и ограничения трудовых прав должны быть

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2012. № 21. Ст. 7263.

<sup>2</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015 № 4.



соразмерным, обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод сторон трудового отношения, оптимальное согласование интересов сторон трудового правоотношения.

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР**

**«Запреты и ограничения в трудовом праве»**

Занятие разработано для студентов высшего профессионального учебного заведения, для юридических специальностей.

**Курс:** Трудовое право.

**Тема:** «Ограничения в трудовом праве»

**Форма занятия:** семинар.

**Средства обучения:** Всеобщая декларация прав человека; Конвенция № 11 Международной организации труда «Относительно дискриминации в област труда и занятий»; Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; Постановление Совета Министров – Правительства Р от 06.02.1993 № 105 «О новых норма предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»; Карточки с заданиями.

**Методы обучения:** словесные, наглядные, практические, частично-поисковые.

**Цель занятия:** закрепить уровень знаний студентов в изучении Трудового законодательство РФ, а также международных правовых актов, регулирующих трудовые права, определение уровня обученности студентов.

**Задачи занятия:**

- 1) определить уровень знаний студентов об ограничениях трудовых прав, закрепленных законодательством РФ, а также Трудовым кодексом РФ;
- 2) развивать умения и навыки самостоятельного поиска необходимой информации и сравнительного анализа норм права, развитие гражданских качеств личности студентов;
- 3) формировать правовую культуру и правосознание студентов.

**План занятия (80 мин.)**

**1. Организационная часть (10 мин.)**

1.1. Цель (2 мин.)

1.2. Актуальность (5 мин.)

2. **Основное содержание занятия** (60 мин.)

2.1. Доклады учащихся (30 мин.)

2.2. Групповое решение заданий (30мин.)

3. **Подведение итогов** (10 мин.)

3.1. Объявление и обсуждение результатов выполнения заданий (8 мин.)

3.2. Общий вывод (2 мин.)

**Ход занятия:**

**1. Организационная часть.**

Целью занятия является изучение запретов в трудовом праве РФ, предусмотренных нормами международного права и Трудовым законодательством РФ.

Российское трудовое законодательство представляет собой отрасль права, которая регламентирует трудовые отношения между работниками и работодателями, а также тесно связанные с ними иные отношения.

Правовое регулирование трудовых отношений регламентируется непосредственно Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными нормативно-правовыми актами, содержащими норма трудового права.

Существование трудового законодательства необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда и защита от безработицы, защиты прав и законных интересов работников и работодателей.

Для осуществления направлений данной деятельности необходим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Современное трудовое законодательство строится на принципах:

- свободы труда, включая право на труд;
- запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и другие т.д.

Проблемы трудового законодательства различны, и могут возникать при нарушении любого из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

Об одном из этих принципов мы и поговорим сегодня, постараемся полно раскрыть принцип – дискриминации в сфере труда

На сегодняшний день отношения в сфере труда являются важной частью социально-экономической жизни общества и каждого из нас.

К сожалению, ситуация, сложившаяся в настоящее время в трудовых отношениях, далека от совершенства, что негативно сказывается как на работниках так и на работодателях.

Существует множество проблем в сфере трудового права. Одной из актуальных – является дискриминация в сфере труда, которая наиболее часто проявляется при заключении трудовых договоров.

Однако законодательством установлен запрет на дискриминацию в трудовых отношениях.

Наиболее часто имеет место дискриминация по половому признаку.

Причинами дискриминации женщин чаще всего являются беременность, наличие детей или предполагаемое материнство в будущем. Запрет, на отказ в приеме на работу женщин по причине наличия у них детей является односторонней нормой дискриминационного характера.

Это объясняется тем, что нет запрета на отказ в приеме на работу мужчин по той же причине.

Имеет место и дискриминация по возрасту. Чаще всего востребованы работники до 30, максимум до 35 лет. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений по возрастному признаку должна проводиться в случаях, конкретно предусмотренных в законодательстве.

Еще одной проблемой является несоблюдение работодателем положений Трудового кодекса Российской Федерации. Руководители организаций идут на различные уловки, позволяющие воспользоваться недостаточной осведомленностью граждан и избежать расходов, связанных с выплатой увольняемому работнику положенных законом выплат.

В случаях, когда увольнения все же неизбежны (ликвидация предприятия, сокращение численности штата), работникам предлагают «в связи со сложной экономической ситуацией», написать заявление об увольнении по собственному желанию, что является прямым нарушением норм трудового права. В случае обращения к работнику с подобным предложением, следует сразу отказаться от него.

## **2. Основное содержание занятия**

Проведению занятия предшествует предварительная подготовка, в ходе которой составляется план занятия, который доводится до сведения каждого, сообщается основная и дополнительная литература.

В первой половине занятия студенты выступают с заранее подготовленными докладами, темы которых были объявлены и распределены среди студентов на предыдущем занятии, во второй половине занятия преподаватель разбивает группу на подгруппы по 4-5 человек в каждой. Каждой подгруппе раздаются карточки с вопросами по теме занятия. Студенты в течение 5-10 минут читают карточки, обсуждают поставленные вопросы и решение между собой, командно. По истечении времени подгруппы по очереди отвечают на вопросы. Победившей считается та

подгруппа, которая даст больше всего правильных ответов на поставленные в карточках вопросы.

Студенты выступают с докладами по следующим темам:

- 1) Раскрыть понятие запретов в трудовом праве.
- 2) Классификация запретов в трудовом праве.
- 3) Роль запретов в трудовом праве.

**Карточка № 1.** Раскройте содержание запретов в трудовом праве.

**Карточка № 2.** Раскройте роль запретов в трудовом законодательстве РФ.

**Карточка № 3.** Раскройте права граждан на защиту трудовых прав.

**Карточка № 4.** Раскройте нормативно-правовое регулирование запретов в трудовом праве на основе международных правовых актов.

**Карточка № 5.** Раскройте нормативно-правовое регулирование запретов в трудовом праве на основе трудового кодекса.

**Карточка № 6.** Раскройте нормативно-правовое регулирование запретов в трудовом праве на основе Конституции РФ.

**Карточка № 7.** Раскройте нормативно-правовое регулирование запретов в трудовом праве на основе иных НПА РФ.

**Карточка № 8.** Что является трудовой правоспособностью?

**Карточка № 9.** Вправе ли несовершеннолетний гражданин РФ вести трудовую деятельность?

**Карточка № 10.** Кто является субъектом трудового права?

**Карточка № 11.** Что называется, правовым статусом субъекта трудового права?

**Карточка № 12.** Раскройте содержание дискриминации в трудовом праве?

**Карточка № 13.** Перечислите что положено увольняемому работнику, когда согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, при увольнении сотрудника по инициативе работодателя при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также

сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя?

**Карточка № 14.** Каким образом реализуется право на защиту трудовых отношений?

**Карточка № 15.** Раскройте содержание ст. 3 ТК РФ.

### **3. Подведение итогов.**

По истечению отведённого на проведение группового задания времени, преподаватель подводит итоги работы подгрупп, объявляет подгруппу, которая дала больше всего правильных ответов. После чего происходит совместное с преподавателем обсуждение вопросов, которые вызвали трудности у студентов.

Выводы: Считаю, что в высших учебных заведениях все большее внимание должно уделяться вопросам труда и охраны трудовых прав, потому что, сразу после окончания обучения студенты, не имеют полноценных знаний о своих, гарантированных законом правах.

Возникает необходимость более глубокого анализа, возникающих проблем. В связи с чем, целесообразно в программу обучения вводить предметы, отражающие современные проблемы трудового законодательства, хотя бы посредством проведения семинаров, что позволит будущим работникам быть полноправными участниками трудовых отношений.

О проблемах трудового законодательства можно говорить бесконечно. Главная его беда в том, что в нынешнем виде оно является чуть ли не главным тормозом не только для модернизации страны, но и просто нормальной жизнедеятельности десятков миллионов граждан.

Сегодня перед нашей страной стоит задача, быть может, не столь амбициозная с моральной точки зрения, но не менее важная с точки зрения эффективности государства и обеспечения его суверенитета.

Речь идет о приведении трудового права в соответствие с современным состоянием социально-экономических отношений, запросов и потребностей работников и работодателей.

Большое внимание уделяется проблемам, связанным с ущемлением прав работников, хотя и права работодателя тоже не безграничны.

Зачастую работники сами нарушают установленные законодательством нормы. Разрешение назревших проблем, возможно только при совместном принятии решений, взаимном уважении друг к другу, к правам каждого.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрение запретов и ограничений в трудовом праве показывает, что в нормах, регулирующих трудовые отношения, а именно в Трудовом кодексе РФ не раскрывается и не закреплена понятия запретов и ограничений в трудовом праве.

На основании проведенного анализа, определено, что под запретом в трудовом праве стоит рассматривать властное требование лица, выражающееся в разовом или нормативно (в письменной или устной форме) установленном абсолютном или относительном лишении субъекта (субъектов) трудовых и смежных с ними отношений свободы поведения определенного вида во всех или только в предусмотренных влечением (нормой) условиях, с использованием всех или только указанных способов, приемов, методов, форм, средств или без использования таковых.

Ограничение в трудовом праве – это конкретный, частный (частичный) запрет (дозволение), посредством которого уменьшаются или увеличиваются границы определенного (более общего) запрета или дозволения.

Классификация запретов и ограничений возможна по самым разным признакам, критериев можно назвать превеликое множество – но с учетом характера регулируемого поведения субъектов трудового права и характера норм права, в которых они закреплены, запреты и ограничения делятся на материальные и нематериальные. Последние, в свою очередь, – на процедурные, процессуальные, организационные.

В качестве запретов и ограничений как элементов метода трудового права рассматривается система органически единых, взаимосвязанных и взаимодействующих друг с другом запретов, ограничений и дозволений, указанных в нормах Трудового кодекса РФ. Анализ соотношения этих юридических средств в тексте ТК РФ подтверждает правильность взгляда на право, как на ограничитель свободы и наглядно показывает сущность такого

ограничения: сужение объема свободы поведения одних субъектов права с целью обеспечения возможности ее реализации другими.

Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений направлены на установление жестких рамок свободе усмотрения работодателя, на недопущение использования им своего экономически и административно-управленчески более выгодного положения только в личных интересах и ущемления более слабой и зависимой стороны – наемного работника, а также профсоюзов, органов самоуправления трудового коллектива.

Полученные данные представляют собой убедительную иллюстрацию наличия у трудового права защитной функции, которая является ведущей, приоритетной по отношению к производственной. Главное призвание, основное социальное назначение запретов и ограничений в трудовом праве – быть правом охраны труда, обеспечивающим создание благоприятных условий труда и жизни наемных работников.

Запреты и ограничения являются важной составной частью системы юридических гарантий прав и обязанностей сторон трудовых отношений.

Выбор способа регулирования должен соотноситься с основным социальным предназначением трудового права, которое, в итоге, предопределяет основную направленность метода: ограничение хозяйской власти работодателя, недопущение ущемления им прав, чести и достоинства работников, обеспечение надлежащего уровня гарантий, необходимых для нормальной жизни и развития рабочих и служащих. В соответствии с этим определяются качество, содержание субъективных прав и обязанностей, особенности запретов, ограничений и дозволений в правовом воздействии на трудовые отношения.

Применительно к запретам и ограничениям возникает вопрос о законодательных возможностях субъектов РФ по регулированию особенностей труда отдельных категорий работников.

Статья 3 ТК РФ не считает дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются соответствующими данному виду труда требованиями. Эти требования определяются федеральными законами. Ими же устанавливаются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Однако нельзя не принимать во внимание и законы субъектов РФ, которые могут устанавливать такие особенности, но при соблюдении определенных условий. К таким условиям с учетом правовой позиции КС РФ относятся: отсутствие соответствующего федерального закона, не противоречие законов субъектов РФ федеральным законам, соблюдение прав и свобод человека и гражданина. Указанные особенности не должны быть связаны с ограничением прав субъектов трудовых отношений. Полагаю, что имело бы смысл к этим условиям добавить условия о том, что по вопросам, требующим единого решения, не могут быть приняты законы субъектов РФ.

В ходе исследования большую сложность представила проблема определения понятия запретов и ограничений в трудовом, праве поскольку не один нормативно-правовой акт не раскрывает.

Таким образом, предлагается внести изменение в ст. 3 ТК РФ, а именно ввести ч. 5 ст. 3 ТК РФ изложив ее в следующей редакции: «под запретом в трудовых отношениях следует понимать властное требование лица, выражающееся в разовом или нормативно (в письменной или устной форме) установленном абсолютном или относительном лишении субъекта (субъектов) трудовых и отношений свободы поведения определенного вида во всех или только в предусмотренных введением (нормой) условиях, с использованием всех или только указанных способов, приемов, методов, форм, средств или без использования таковых; под ограничениями в трудовых правах являются конкретный, частный (частичный) запрет (дозволение), посредством которого уменьшаются или увеличиваются границы определенного (более общего) запрета или дозволения».

Закрепление в нормативном акте прямого запрета или ограничения делает юридическую обязанность более определенной по содержанию.

Как в исследовании было отмечено, что в случае несоблюдения запрета или ограничения, возникает противоправность действий, следовательно, встает вопрос по привлечению виновного лица к юридической ответственности, о которой также прямо не говорится в действующем ТК РФ, что говорит о пробеле в правовом регулировании запретов и ограничений в трудовом праве.

Таким образом, предлагается внести изменение в ст. 3 ТК РФ, ввести ч. 6 изложив ее в следующей редакции: «За нарушения трудового законодательства стороны трудовых отношений могут быть привлечены к ответственности согласно действующего законодательства».

Также рассматривая вопрос о запретах и ограничениях в трудовом праве, нельзя не принимать во внимание нормативное запрещение ухудшения положения работников по сравнению с требованиями федерального законодательства. Иерархия нормативных актов такова, что нижестоящий акт не может снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный вышестоящими нормативными актами. Это же требование относится и к договорным нормативным положениям. Согласно ст. 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работникам, установленный трудовым законодательством. Учитывая значение этого вопроса, принцип «неухудшения условий труда» в качестве самостоятельного принципа правового регулирования трудовых отношений следовало бы включить в ст. 4 ТК РФ, что будет являться юридической гарантией запретов и ограничений в трудовом праве.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Всеобщая декларация прав человека. (Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 05 апр.

Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принят в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости В СССР. 01.11.1961 № 44. Ст. 448.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 // Российская газета. 2001. 31 дек.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 06.07.2016 // Российская газета. 2001. 31 дек.

Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 14. Ст. 1212.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (в ред. от 03.07.2016) «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская юстиция. 1995. № 11.

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 11.10.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 06 мая.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 7. Ст. 566.

### **Судебная практика**

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Решение Верховного Суда РФ от 17.06.2014 № АКПИ14-440 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015 № 4.

Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2014. № 1.

Постановление Конституционного Суда РФ от 22.03.2014 № 4-П «По делу о проверке конституционности положения части первой статьи 15 Федерального закона от 11.02.2002 № 17-ФЗ (в ред. от 22.03.2007) «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2002 год» в связи с жалобой гражданки Т.» // Экономика и жизнь. 2014. № 13.

Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2013 № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Соловьева Д.С. на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234

Трудового кодекса Российской Федерации // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2013. № 4.

Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2015 № 275-ОП «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Л. на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 2 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2015. № 3 (2361).

Определение Конституционного Суда РФ от 04.11.2012 № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Чкаловского районного суда города Екатеринбург о проверке конституционности части первой статьи 26 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 21. Ст. 7263.

Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2012 № 127-О-О // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2012. № 3 (1669).

Решение Богдановичского районного суда Свердловской области от 12.12.2015 по делу № 2-2362/2015 // <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.01.2017).

Решение Камышловского городского суда Свердловской области от 28.06.2013 по делу № 2-205 // <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.01.2017).

### **Литература**

*Асотрян Э.* О пределах ограничений в праве // Человек и закон. 2014. № 342. С. 96-98.

*Агашев Д.В.* О проблеме избыточных запретов и ограничений в трудовом законодательстве России // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск, 2015. – 64 с.

*Балаев А.И.* Система правовых ограничений. М.: LAPLAMBERTA, 2012. С. 78.

*Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России // Вестник Пермского университета. 2012. № 9. С. 36-37.

*Блейхер В.М.* Толковый словарь юридических терминов. М.: Владос, 2015. – 1236 с.

*Вахов К.Д.* Принцип запрещения дискриминации, ее правовая защита и проблемы дифференциации регулирования труда // Трудовое право. 2011. № 67. С. 6.

*Ващенко А.В.* Обстоятельства ограничивающие трудовые права работников // Журнал Саратовской юридической академии. 2014. № 8. С. 165-167.

*Волкова О.Н.* Юридические гарантии трудовых прав граждан: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. – 20 с.

*Гвоздин А.В.* Понятие запретов и ограничени по Трудовому Кодексу РФ // Бюллетен Юристы. 2014. № 36. С. 36-39.

*Головина С.Ю.* Правовое регулирование труд (трудовых отношений) отдельных категорий работников. М., 2013. С. 9-12.

Доклад Генерального Директора МБТ «Равенство в сфер труда: поиски ответов на вызовы»: Международна конференция труда. 96-ая сессия 2014. Международное Бюр Труда. Женева. – 262 с.

*Деменева Н.А.* Проблемы дискриминации в сфере труда // Трудово право в России. 2013. № 31. С. 45 - 48.

*Ершова Е.А.* Трудовое право в России. М.: Статут, 2014. – 620 с.

*Иванов А.К.* Теория трудового права. М.: Смарт, 2014. – 80 с.

*Истомина Т.А.* Правовое регулирование трудовых отношений / Государство и право. 2014. № 3. С. 2-3.

*Куракин А.В.* Государственная служба и коррупция. М.: NOT BENE, 2015. С. 206.

*Кирилловых А.А.* Трудовые правоотношения: проблем и практика регулирования // Законодательство и экономика. 2011. № 9. С. 64 - 71.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: ИНФРА-М, 2012. 456 с.



*Клочков М.А., Полетаев Ю.Н.* Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. 240 с.

*Крошова М.В.* Запреты и ограничения как всеобщие форм воздействия права // Вестник Омского университета. 2015. № 3. С. 102-105.

*Лукьянова Н.А.* Некоторые проблемы правового регулирования прекращения трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 41-43.

*Лушников А.М., Лушников М.В.* О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2014. № 3. С. 56-62.

*Лукаш Ю.А.* Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения: производственно-практическое издание. М.: Юстицинформ 2015. - 92 с.

*Лушников В.А.* Запреты в праве // Государство и право. 2016. № 6. С. 236-238.

*Лушников М.В.* О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Юридические науки. 2013. № 2. С. 89-92.

*Маврин С.П.* Современные проблемы российского трудового права. СПб., 2013. – 71 с.

*Малько А.В.* Теория государства и права в схемах, определениях и комментариях. М.: Дрофа, 2014. – 560 с.

*Малько А.В.* Соотношение запретов и ограничений в законах РФ. М.: Грейс, 2014. - 42 с.

*Малько А.В.* Стимулы и ограничения в праве. // Правоведение. 2012. № 3. С. 134 – 147.

*Митина Н.М.* Запреты и ограничения (дискриминация в сфере труда как один из основных принципов трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. М.: 2013. - 21 с.

*Максимов А.А.* Некоторые проблемы конституционно-правового обеспечения равенств прав и свобод мужчин и женщин в сфере труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 13 - 16.

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012. – 450 с.

*Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 80 000 слови фразеологически выражений. М., 2007. – 1650 с.

*Петров А.* Гарантии при заключении и изменении трудового договора // Трудовое право. 2014. № 4. С. 86-88.

*Першин С.В.* Принципы трудового прав России // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2014. № 2. С. 12-18.

*Плотова И.А.* О необходимости конкретизации принципа запрещени дискриминации в сфере труда // Муниципальная служба. 2016. № 5. С. 16-21.

*Рогова Т.В.* Запреты и ограничения ка средство социального регулирования // Современное общество. 2014. № 56. С. 89-94.

*Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав. М., 2011. С. 10.

*Снег О.* Ограничения и запреты относительно заключения трудовых договоров // Кадровый вопрос. 2013. № 5. С. 22-25.

*Семенюта Н.Н.* Проблемы запрещени дискриминации в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 5. С. 55 - 58.

*Семенюта Н.Н.* Запреты и ограничения в системе источников трудового права // Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. 2011. № 8. С. 81-86.

*Семенюта Н.Н.* Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовы отношений в Российской Федерации // Трудовое право. 2010. № 78. С. 109-115.

*Семенюта Н.Н.* Запреты и ограничения в правово регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 2011. С. 17 - 18.

*Серебрянникова Е.М.* Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист. 2015. № 7. С. 38 - 42.

*Синцов Г.В.* Проблемы применения в судебной практике правовых позиций содержащихся в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Российская юстиция. 2013. № 12. С. 39.

*Сойфер В.Г.* Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальност // Трудовое право. 2012. № 10. С. 89 - 104.

*Сомов А.* Трудовые права особого субъекта // ЭЖ-Юрист. 2011. № 35. С. 10.

Трудовое право: учеб. / под ред. Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев. М.: ТК Велби, 2012. - 528 с.

*Тихомиров С.С.* Запреты и ограничения как всеобщие формы воздействия права на общественные отношения // Вестник Омского университета. 2015. № 3. С. 102-105.

Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: Контракт; Инфра-М, 2011. 648 с.

Трудовой кодекс Российской Федерации и проблем его применения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. / отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2014. С. 47 - 48.

*Туганов И.Ф.* Запреты и ограничения ка средство обеспечения трудовых прав работников / Государство и право. 2012. № 8. С. 67-69.

*Чижев Б.А.* Условия и оплата труда несовершеннолетних // Кадровик. 2014. № 9. С. 21-24.

*Шкловец И.И.* Особенности при приеме на работу // Гражданское право. 2014. № 9. С. 12-13.

*Шахов В.Д.* Юридические гарантии в трудовом праве // Вестник Уральской юридической академии. 2013. № 8 (136). С. 36-39.

*Яковлев П.А.* Трудовое право РФ. М.: Юристъ, 2012. С.194.

*Ярошенко Д.Н.* Юридические гарантии права на труд: теоретический анализ // Трудовое право РФ. 2013. С. 231-233.