

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

ЗАПРЕТЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 335

Екатеринбург 2018

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:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
«_____» _____ 2018 г.

ЗАПРЕТЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

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

Идентификационный код ДР: 335

Исполнитель: студент группы ПВД-416	_____	Е.Ю. Пряничникова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: к. ю. н., доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В ПРАВЕ.....	6
1.1. Понятие, значение и общая характеристика запретов и ограничений.....	6
1.2. Классификация запретов и ограничений.....	9
2. УСТАНОВЛЕНИЕ ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ.....	15
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	31
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	53

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире любое развитое государство старается учесть интересы своих граждан, социальных групп, наций, народностей, путем предоставления им совокупности прав, свобод, гарантий. Поэтому существует проблема соотношения прав и свобод человека и деятельности государства. Заключается она в том, что с одной стороны, государство создано для общества, для защиты прав и свобод людей; с другой – без силы государства, без запретов и ограничений человеческое общество не сможет. Данное противоречие разрешается путем разработки и закрепления в законодательстве запретов и ограничений. Определение оптимального соотношения между предоставлением необходимой свободы каждому члену общества и разумным ограничением этой свободы; согласование государственных, общественных интересов, и интересов отдельного индивида является важной социальной проблемой.

Трудовые права имеют дуалистическую природу, поскольку для трудового права характерно единство частных и публичных начал в правовом регулировании труда. Это предопределяет отраслевые особенности пределов установления трудовых прав.

Статья 55 Конституции Российской Федерации¹ (далее – Конституция РФ) закрепляет норму о том, что 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, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. В Трудовом кодексе Российской Федерации² (далее по тексту – ТК РФ) эти положения выражаются через принципы равенства, дифференциации и запрета дискриминации в трудовых

¹Российская газета. 1993. 25 дек.

²Российская газета. 2001. 31 дек.

отношениях. Однако применение данных норм на практике вызывает определенные вопросы.

Несмотря на то, что проблемам запретов и ограничений в науке уделяется внимание, проведенные исследования 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 разнообразность таких проблем, а также изменения в трудовом законодательстве требуют специального научного исследования понятия, содержания и роли запретов и ограничений трудовых правоотношений, в том числе и с целью охраны и защиты трудовых прав и свобод личности.

Объектом исследования являются трудовые отношения в части запретов и ограничений.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью дипломной работы является анализ запретов и ограничений в трудовом праве, теоретических основ их применения для выявления проблем правового регулирования и внесения предложений по их решению.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

- исследовать различные подходы к понятию общеправовых запретов и ограничений, а также запретов и ограничений в трудовом праве;
- установить наиболее характерные черты запретов и ограничений и рассмотреть их во взаимосвязи со сходными им понятиями;
- рассмотреть и проанализировать имеющиеся классификации названных юридических средств;
- проанализировать роль, функциональное назначение и определить место запретов и ограничений как элементов метода правового регулирования трудовых отношений;
- сформулировать предложения по совершенствованию законодательства.

Теоретическая основа исследования представлена трудами С.С. Алексеева, А.Г. Братко, В.М. Горшeneвой, В.Н.Кудрявцевой, А.А. Малиновского, А.В. Малько, Н.М. Митина, Н.Н. Семенюта.

Методологическую основу исследования составили такие методы, как правовой анализ, системный, исторический, диалектический, формально-логический, анализ и синтез.

Нормативную основу работы составляют Конституция РФ, ТК РФ.

Структура работы включает введение, две взаимосвязанные главы, анализ правоприменительной практики, методическую разработку, заключение, список использованных источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В ПРАВЕ

1.1. Понятие, значение и общая характеристика запретов и ограничений

Основное и важное предназначение права заключается в его строгом ограничении границ социальной свободы, дозволенного и запрещенного, в установлении гарантий каждому человеку пользоваться свободой в пределах установленных рамок.

Воздействие права на общественные отношения осуществляется с помощью системы самых разных средств, способов, приемов. Одни ее элементы играют более, другие – менее заметную роль. Но лишь немногие имеют столь важное предназначение в правовом регулировании, какое выпало на долю запретов и ограничений. Данное обстоятельство объясняется, в первую очередь, многообразием форм их проявления и закрепления в правовой материи, функций, которые они выполняют.

Стоит отметить, что запреты возникли одновременно с появлением человечества. В то время они представляли собой первые социальные нормы в виде «табу», включающие в себя общеобязательные правила поведения.

Обратимся к юридическому словарю, который определяет запрет как способ правового регулирования, представляющий собой государственно-властное веление, указывающее на недопустимость определенного поведения под угрозой наступления ответственности, закрепляющее юридическую невозможность реально возможного поведения, причиняющего ущерб интересам личности и государства¹.

М.В. Лушникова считает, что запреты представляют «такие государственно-властные сдерживающие средства, которые под угрозой

¹Блейхер В. М. Толковый словарь юридических терминов. М., 2015. С. 236.

ответственности должны предотвращать возможные противоправные деяния, причиняющие вред как личным, так и общественным интересам»¹

В праве запреты играют роль, заключающуюся в том, чтобы четко и прямо запретить все общественно – вредное, и тем самым признать и взять под защиту государства все остальное в качестве положительного, общественно невредного.

В трудовом праве 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 ответственности².

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

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

2) бездействия, т.е. необходимость действовать, которую в литературе обычно называют обязанностью активного поведения. Итак, запрет имеет две стороны, и это нужно учитывать³.

Таким образом, проанализировав точки зрения различных авторов на понятие запретов в трудовом праве, можно определить их следующим образом. Запреты в трудовом праве – это государственно-властные общеобязательные требования о воздержании от действий, направленных против интересов субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений под угрозой наступления ответственности за его отступление.

¹Малько А. В. Теория государства и права в схемах, определениях и комментариях. М.: 2014. С. 265.

²Лушикова М. В. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Юридические науки. 2013. № 2. С. 91.

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

Следующей категорией, с помощью которой право осуществляет воздействие на общественные отношения, являются правовые ограничения.

В толковых словарях термин «ограничивать» означает «стеснить определенными условиями, поставить в какие либо рамки, границы» лимитировать, свести к чему-то (возможности, сферу деятельности), сузить (возможности, права), поставить в рамки, поставить предел чему-либо¹

Н.Н. Семенюта видит правовое ограничение в двух подходах. В широком понимании ограничение есть способ правового регулирования, т.е. такой технико-юридический прием, с помощью которого осуществляется сужение или, наоборот, расширение объема соответствующего общего правила, установление изъятий из общего правила, а также различного рода взаимосвязей между этим общим правилом и указанными исключениями. В узком смысле ограничение – это конкретный, частный (частичный) запрет (дозволение), посредством которого уменьшаются или увеличиваются границы определенного (более общего) запрета или дозволения².

По своей сути ограничение схоже с запретом. Но правовое ограничение рассчитано не на полное запрещение определенного действия или бездействия, а только лишь на его удержание в установленных рамках. Так же, ограничение может быть вызвано тем или иными запретом.

Несмотря на то, что запреты занимают главенствующее положение по сравнению с ограничениями, последние в свою очередь же играют не маловажную роль в праве. Они оптимизируют процесс воздействия права на общественные отношения, делая его более гибким, точным, экономичным.

Запреты и ограничения есть всеобщие формы воздействия права на сознательное поведение людей. Их закрепление реализует основное предназначение права – быть средством, строго определяющим границы социальной свободы, дозволенного и запрещенного, возможного и

¹Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: 2007. С. 836.

²Семенюта Н. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 2011. С. 14.

недопустимого поведения и надежно гарантирующим каждому из нас пользование свободой в установленных законом пределах.

Подводя итог, важно отметить, 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 коллектива¹.

Таким образом, с помощью запретов и ограничений устанавливается баланс интересов наемных работников и работодателя, не допускается произвол работодателя по отношению к наемному работнику, создаются условия, предотвращающие конфликт между участниками трудовых отношений, а поэтому обеспечивается социальная равноправность и стабильность.

1.2. Классификация запретов и ограничений

В литературе можно встретить большое количество оснований для классификации запретов и ограничений. В ходе исследования можно заметить, что авторы делят указанные средства правового регулирования на две группы. В первой группе запреты и ограничения рассматриваются как отдельные элементы какой-нибудь системы, часть целого. Вторую группу составляют запреты и ограничения, рассматриваемые уже в качестве самостоятельных правовых явлений. Анализируя существующие классификации запретов и ограничений, использовались труды А.В. Малько, А.И. Ставцева, Н.Н. Семенюты.

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

Итак, по принадлежности к той или иной нормативной системе запреты и ограничения бывают:

- а) моральные;
- б) религиозные;
- в) правовые;
- г) корпоративные.

Можно поделить запреты и ограничения в зависимости от той отрасли, в которой они установлены. Классификация выглядит следующим образом¹:

- а) запреты и ограничения в конституционном праве;
- б) запреты и ограничения в гражданском праве;
- в) запреты и ограничения в уголовном праве;
- г) запреты и ограничения в административном праве;
- д) запреты и ограничения в трудовом праве и т.д.

По форме закрепления в системе источников права выделяются:

- а) запреты и ограничения, закрепленные в международно-правовых актах;
- б) запреты и ограничения, установленные в Конституции РФ;
- в) запреты и ограничения, установленные в федеральных конституционных законах;
- г) запреты и ограничения, содержащиеся в федеральных законах;
- д) запреты и ограничения, содержащиеся в подзаконных актах;

В ходе анализа представленных в теории классификаций, представилось наиболее важным выделить основания, по которым можно классифицировать запреты и ограничения, конкретно представленные в трудовом праве.

Например, несоблюдение определенных ограничений или запретов приводит к юридической ответственности субъектов трудовых правоотношений. В зависимости от этой ответственности можно выделить:

¹ Гасанов К. С., Стремоухов А.В. Абсолютные права человека и ограничения прав // Правоведение. 2004. №1 С. 173

а) запреты и ограничения, влекущие возможность привлечения к уголовной ответственности. Так, ст. 145 Уголовного Кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (в ред. от 23.04.2018)¹ (далее УК РФ) предусмотрена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины, либо женщины, имеющей ребенка до трех лет.

б) запреты и ограничения, влекущие возможность привлечения к административной ответственности. Например, ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ (в ред. от 23.04.2018)² (далее КоАП РФ) устанавливает ответственность за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

в) запреты и ограничения, влекущие возможность привлечения к дисциплинарной ответственности. Так, п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ позволяет работодателю уволить работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, так как это является грубым нарушением трудовых обязанностей.

Трудовые запреты и ограничения могут быть:

а) постоянные. Например, ст. 56.1 ТК РФ запрещает заемный труд.

б) установленные на определенный срок (временные). Таким примером могут служить нормы Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 № 3-ФКЗ (в ред. от 03.07.2016) «О чрезвычайном положении»³. При введении данного положения запрещаются забастовки и иные способы приостановления деятельности организаций.

В зависимости от обстоятельств, при которых применяются запреты и ограничения делятся на:

¹Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

²Российская газета.2001.31 дек.

³Российская газета.2001.02 июн.

а) действующие всегда, во всех условиях. Таковым является запрет принудительного труда (ст. 4 ТК РФ).

б) действующие лишь в определенных условиях. Так, если основная работа лица связана с вредными и опасными условиями труда, то ему запрещается работа в таких же условиях по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

По территории действия:

а) действующие во всей отрасли. В пример можно привести запрет на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

б) действующее только на данном предприятия или его структурном подразделении (филиал, цех). Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ (в ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ запрещает заниматься государственной службой при наличии гражданства другого государства (других государств).

в) действующие в отношении конкретного лица из числа администрации или трудового коллектива. Например, ст. 276 ТК РФ запрещает руководителю организации входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

По форме закрепления в нормативных актах²:

а) прямые. Найти прямые запреты в тексте нормативно-правового акта очень просто. Они закрепляются с помощью слов «запрещается», «не допускается», «не вправе», «не включается» и др.

б) косвенные. Такие запреты и ограничения представляют большую сложность для точного истолкования их смысла и правильного применения. В науке существует точка зрения, согласно которой такие предписания могут закрепляться в законодательстве путем указания на незаконность действий или недействительность некоторых действий субъектов права, либо установление юридической ответственности за тот или иной поступок.

¹Парламентская газета. 2004. 31 июл.

²*Приходько Н. М.* Правовые ограничения в законодательстве: проблемы теории и практики // Правоведение. 2007. № 1. С. 241.

Например, ст. 125 ТК РФ гласит: «Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия», т.е. отзывать работника из отпуска, если он не дал согласия на это, недопустимо.

В зависимости от субъекта, выделяются запреты и ограничения, адресованные:

а) работникам. Например, ст. 81 ТК РФ содержит запрет разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

б) работодателям. Так, ст. 64 ТК РФ запрещает работодателям необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В зависимости от объёма запреты и ограничения бывают:

а) полные. Примером может служить запрет применения труда несовершеннолетних в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

б) частичные. Согласно ст. 268 ТК РФ работодателю разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних, которые являются творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и участвуют в создании и (или) исполнении произведений, а также профессиональных спортсменов.

Можно рассматривать запреты и ограничения в зависимости от принадлежности к институтам трудового права. Так, выделяются запреты и ограничения¹:

а) института трудового договора. Здесь можно отметить ст. 60 ТК РФ и запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

¹Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве. М., 2009. С. 143.

б) института рабочего времени. В соответствии со ст. 96 ТК РФ в ночное время запрещается трудиться беременным женщинам; лицам, не достигшим 18 лет. ТК РФ в той же ч. 5 ст. 96 ТК РФ установил перечень категорий работников, которых можно привлечь к ночному труду, но только с их согласия. При этом: такая работа не должна быть противопоказана им по состоянию здоровья, а так же от них требуется заранее написанное письменное согласие. Итак, такими являются: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; инвалиды; работники, имеющие детей-инвалидов и др.

в) института времени отдыха. ТК РФ устанавливается минимальная и максимальная продолжительность такого перерыва не более 2 часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна быть меньше 42 часов.

г) института оплаты и нормирования труда. ТК РФ защищает права и интересы работника в сфере оплаты труда, запрещая какую-либо дискриминацию при установлении и изменении размеров заработной платы, устанавливая равное вознаграждение за равный труд.

д) института порядка и дисциплины труда. ТК РФ запрещает применять иные меры дисциплинарных взысканий, кроме замечания, выговора и увольнения (ст. 192 ТК РФ) и др.

Таким образом, критерии классификации запретов и ограничений, схожи. При классификации данных элементов надо учитывать характер регулируемого правоотношения и характер норм права, в которых данные запреты и ограничения содержатся, так как каждый запрет либо ограничение в сфере труда имеет свою специфику¹.

¹Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве // Правоведение. 2012. № 3. С. 134.

2. УСТАНОВЛЕНИЕ ЗАПРЕТОВ И ОГРАНИЧЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Прежде чем говорить о нормативном закреплении запретов и ограничений в трудовом праве, следует отметить, что нормы трудового законодательства России в данной сфере основаны на международных принципах регулирования отношений. Так, ч. 2 ст. 29 Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948)¹ закрепляет, что при осуществлении своих прав человек должен подвергаться только таким ограничениям, какие установлены законом исключительно с целью обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других и удовлетворения справедливых требований морали, общественного порядка и общего благосостояния в демократическом обществе. Аналогичные по содержанию положения содержат в себе Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16 декабря 1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)², Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04 ноября 1950 (в ред. от 13.05.2004)³.

Согласно ч. 3 ст. 55 Конституции РФ 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.

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

¹Российская газета. 1995. 05 апр.

²Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

³Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

Следует начать с наиболее важных положений трудового законодательства, – его принципов. Согласно ст. 2 ТК РФ запрещается принудительный труд и дискриминация в сфере труда.

Принцип запрещения принудительного труда (ст. 4 ТК РФ) – это один из основополагающих принципов международного и национального трудового права, применяющийся из самого факта членства государств в Международной организации труда, о чем прямо подчеркивается в Декларации МОТ от 18 июня 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»¹. Бесспорно, данный принцип связан с принципом свободы труда, установленным ст. 37 Конституции РФ. Данные принципы являются базовыми в регулировании отношений в сфере труда. Право по своему усмотрению выбирать род деятельности и профессию, а так же отсутствие принуждения к какой-либо сфере занятий делает возможным использование работников своих способностей на благо себе, на благо работодателю, на благо стране. Никто не должен быть подвержен выполнению какой-либо работы насильно, т.е. под угрозой наказания. Об особой важности данного принципа говорит то, что он отдельно закреплён в ст. 4 ТК РФ, тогда как в прежде действующем законодательстве о труде данный принцип находился наряду с основными правами и обязанностями работников.

Определение принудительного труда содержится в той же ст. 4 ТК РФ, согласно которой принудительный труд – 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 и тд. Стоит отметить, что данное понятие основано на определении, содержащемся в Конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 года «О принудительном или

¹Новикова О. И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права. Автореф. дис.канд. юрид. наук. М. 2010. С. 6.

обязательном труде»¹ и Конвенции № 105 от 25 июня 1957 года «Об упразднении принудительного труда»². Положительным моментом является то, что по сравнению с данными Конвенциями ТК РФ в ч. 3 ст. 4 фиксирует дополнительные формы принудительного труда. Отсюда можно сделать вывод, что национальное законодательство усиливает гарантии работников в данной области по сравнению с международными актами.

Реализация данного принципа прослеживается через конкретные нормы ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы более 15 дней работник имеет право, письменно предупредив работодателя, прекратить выполнение работы. Так же работник имеет право отказаться от работы, которая не предусмотрена трудовым договором, либо которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (ст. 379 ТК РФ). Таким образом, данный принцип позволяет защитить трудящихся граждан, помогая им эффективно реализовывать себя и свободно заниматься трудовой деятельностью.

Принцип запрета дискриминации в сфере труда так же отдельно выделен в ст. 3 ТК РФ. Затронув практически все сферы общественных отношений, дискриминация привела международное сообщество к поискам решения глобальной задачи — устранить дискриминацию нормативных актов и в правоприменительной практике³.

К сожалению, в настоящее время, законодательство РФ не раскрывает понятие «дискриминация». Среди ученых так же нет однозначного определения значения этого понятия. Статья 3 ТК РФ лишь перечисляет действия, которые можно отнести к дискриминационным. Однако, в таком случае требуется дополнительное толкование данной нормы. Поэтому стоит упомянуть Конвенцию № 111 от 25 июня 1958 года «Относительно

¹Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279.

²Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4649.

³Деменева Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 19.

дискриминации в области труда»¹, где под дискриминацией понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства и возможностей или обращения области труда и занятий.

Согласно ст. 19 Конституции РФ запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности².

Согласно ст. 3 ТК РФ «дискриминацию» можно определить как установление для работников преимуществ либо ограничений в трудовых правах и свободах по любым основаниям, не связанным с деловыми качествами работников. При этом, что понимается под деловыми качествами работника разъясняет Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17. марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового Кодекса РФ»³.

Примечательно, что законодательство считает обоснованными некоторые ограничения или предпочтения в зависимости от специфики сферы деятельности, от социальной значимости их установления, от их направленности на правовую защиту интересов общества. Так, ст. 253 ТК РФ ограничивает труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей (ст. 253 ТК РФ). Таким же образом запрещается ночная и сверхурочная работа для беременных женщин (ст.ст. 96, 99 ТК РФ). Запрещается труд несовершеннолетних на определенных работах. Такие ограничения являются абсолютно законными, так как связаны с повышенной защитой детства, здоровья и материнства.

¹Ведомости ВС СССР.1961. № 44. Ст. 448.

²Лукьянова И. Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: науч.-практ. сб. М., 2008. С. 34.

³Российская газета. 2004. 19 апр.

Таким образом, запрещение дискриминации является важнейшим принципом, так как помогает избежать ущемления прав работников и социального напряжения в обществе, способствует выработке самоуважения и улучшению результатов деятельности специалистов той или иной области.

Рассмотрев первоначальные, исходные запреты и ограничения в трудовом праве, важно отметить, что данные элементы содержатся в трудовом законодательстве в огромных количествах. Поэтому целесообразно рассмотреть основные из их числа. А.В. Ващенко предлагает рассматривать следующие ограничения в трудовом праве:

- ограничения и запреты, связанные с возрастом работника;
- ограничения и запреты, связанные с обоснованием причин отказа в заключении трудового договора;
- ограничения и запреты, касающиеся формы трудового договора;
- ограничения и запреты, связанные с необходимостью медицинского освидетельствования перед заключением трудового договора;
- ограничения и запреты, связанные с установлением испытания при заключении трудового договора¹.

1. Возраст работника.

Одно из наиболее важных ограничений заключается в том, что заключение трудового договора допускается с работниками, достигшими 16 лет (ст. 63 ТК РФ)². Тем не менее, в некоторых случаях, лица, не достигшие этого возраста могут работать по трудовому договору. Например, можно заключать трудовой договор с лицом, достигшим 15 лет, если подросток к этому моменту получил основное общее образование либо оставил учебу в общеобразовательном учреждении до получения им основного общего образования, с согласия родителей и местного органа управления образованием. Более того, возможно заключение трудового договора с лицом в возрасте 14 лет. Такая работа должна представлять собой легкий труд, не

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

²Смирнов О. П. Трудовое право. М., 2008.С. 67.

причиняющий вреда здоровью и не нарушающий процесс обучения, выполняемый подростком в свободное от учебы время.

Наконец, ч. 4 ст. 63 ТК РФ разрешает заключать трудовой договор с лицом, не достигшим 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. При этом, перед заключением такого договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Кроме того, законодатель установил ограничение на выполнение несовершеннолетними определенных видов деятельности. Такие лица не могут:

- приступать к работам, предусматривающих для них полную материальную ответственность (ст. 243 ТК РФ);
- не могут трудиться по вахтовому методу или по совместительству;
- не могут работать в тяжелых или же опасных производственных условиях;
- выполнять работы, причиняющие вред здоровью и нравственному развитию (например, в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также в перевозке, производстве и торговле спиртными напитками или табачными изделиями);
- запрещается привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам;
- приступать к работе в ночное время.

В законе существуют и ограничения, связанные с максимальными возрастными пределами¹. Так, в соответствии со ст. 332 ТК РФ должности

¹ Снег О.О. Ограничения и запреты относительно заключения трудовых договоров // Кадровый вопрос. 2013. № 5. С. 20.

ректора, руководителя филиала в государственных (муниципальных) высших учебных заведениях, как правило, подлежат замещению лицами в возрасте не старше 65 лет.

2.Обоснование причин отказа при заключении трудового договора. Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Примечательно, что законодательство не регламентирует понятие «необоснованный отказ». В ст. 64 ТК РФ содержатся некоторые мотивы, по которым работодатель не в праве отказать в заключении трудового договора. Перечень таких причин не является исчерпывающим. Итак, необоснованным отказ в заключении трудового договора признается отказ по дискриминационным признакам (в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства). Обоснованным является отказ, связанный с деловыми качествами претендента.

Основаниями для отказа в приеме на работу при наличии вакантных должностей могут быть:

Во-первых, случаи, если лицо не достигло необходимого возраста;

Во-вторых, если претендент на работу не имеет соответствующих такой работе деловых качеств;

В-третьих, если лицо не предоставило необходимые документы для заключения трудового договора с данным работодателем (ст. 65 ТК РФ);

В-четвертых, невыполнение лицом, поступающим на работу, обязательных требований закона (например, отказ лица, не достигшего возраста 18 лет, от обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора)¹.

¹Маврин С. П. Современные проблемы российского трудового права. // Журнал Юридической академии. № 2. 2013.С. 14.

Статья 64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием у них малолетних детей.

С другой стороны, существуют случаи, когда работодатель обязан отказать соискателю в заключении трудового договора. Например, ст. 331 ТК РФ устанавливает запрет заниматься педагогической деятельностью лицам, которые имеют или имели судимость за некоторые категории преступлений; недееспособным; лицам, которым такая деятельность запрещена по медицинским показаниям.

При этом, лицо, которому отказано в заключении трудового договора, может потребовать работодателя в письменной форме изложить причину отказа. Это необходимо для возможности дальнейшего обжалования действий работодателя в суд, если соискатель сочтет такой отказ необоснованным. Право на обращение в суд действует в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ).

3. Предоставление обязательных документов при трудоустройстве и документальное оформление приема на работу.

Согласно ст. 65 ТК РФ запрещается требовать документы от лица, претендующего на работу, кроме тех, которые являются обязательными: паспорт; трудовая книжка; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных, а также лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки¹.

В отдельных случаях для заключения трудового договора может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных

¹Берг О. К. Ограничения и запреты относительно заключения трудовых договоров // кадровый вопрос. 2013. №5 С. 3.

документов. Такие требования устанавливаются федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. Именно поэтому, работодатель не вправе ссылаться на нижестоящие по юридической силе нормативно-правовые акты, с целью получения от соискателя дополнительных документов при заключении трудового договора.

Статья 67 ТК РФ раскрывает некоторые требования, касающиеся формы трудового договора:

1. Трудовой договор должен иметь письменную форму и заключаться не менее, чем в двух экземплярах, чтобы быть у обеих сторон на руках.

2. Экземпляры документов должны быть подписаны сторонами.

3. В некоторых случаях заключению трудового договора предшествует согласование определенных условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями данного лица, на предмет соответствия таких условий.

Стоит отметить, что ст. 67 ТК РФ содержит положение, фактически разрешающее «ненадлежащее» оформление трудового договора. Если работник с ведома или по поручению работодателя или его представителя фактически приступил (был допущен) к работе без письменного оформления договора, то такой договор признается заключенным. Но, при этом, в течение трех рабочих дней со дня выполнения работником трудовых обязанностей работодатель обязан выполнить требования закона».

На практике работодатели часто используют типовые формы трудовых договоров, утвержденные соответствующими организационно-распорядительными документами или локальными нормативными актами. Такие формы нужны для того, чтобы учесть особенности конкретных видов работ, относящиеся к конкретному работнику.

И.И. Шкловец отмечает, что ограничения в данной сфере 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 реквизитами¹.

4. Необходимость медицинского освидетельствования перед заключением трудового договора.

Обязательное медицинское освидетельствование носит обязательный характер при заключении трудового договора с определенными категориями лиц, поступающих на работу².

Согласно ст. 69 ТК РФ такому предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат:

- лица, не достигшие 18 лет;
- лица, поступающие на тяжелые работы и на работы с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземные работы);
- лица, поступающие на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений;
- лица, поступающие на работы, выполняемые вахтовым методом, и другие.

Более того, обязательное медицинское освидетельствование необходимо:

- лицам, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (ст. 324 ТК РФ).
- лицам, работа которых связана с движением транспортных средств (ст. 328 ТК РФ).

Данные категории работников проходят обязательное предварительное медицинское освидетельствование за счет средств работодателя. Иногда обязанность работодателя проводить обязательные предварительные

¹Шкловец И. И. Особенности при приеме на работу // Трудовое право современной России. № 4. 2016. С. 11.

²Ващенко А. В. Обстоятельства ограничивающие трудовые права работников // Журнал Саратовской юридической академии. 2017. № 8. С. 326.

медицинские обследования устанавливаются иными федеральными законами и нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с Федеральным законом от 02.05.1997 № 76-ФЗ (в ред. от 05.02.2018) «Об уничтожении химического оружия»¹ предварительный медицинский осмотр обязателен при поступлении на работу, связанную с хранением химического оружия, его перевозкой и уничтожением.

Более того, работодателю запрещается допускать работников к работе без прохождения ими в установленном порядке обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний к такой деятельности.

Законодатель устанавливает данные ограничения в целях защиты жизни и здоровья сторон трудовых отношений. Такое освидетельствование выявит пригоден ли лицо к выполнению поручаемой ему работы по состоянию здоровья. Вместе с тем, оно направлено на предупреждение у работников возникновения, развития и распространения болезней, связанных с их трудовой деятельностью.

5. Установление испытания при заключении трудового договора.

Установление условия об испытании можно рассмотреть с двух сторон. Работодатель выдвигает данное требование с тем, чтобы определить, в какой мере принятый на работу гражданин соответствует той должности, которую он занимает. Для работника это является отличной возможностью понять, желает ли он по истечении испытательного срока продолжать данную деятельность. Регулируются данные положения ст. 70 ТК РФ.

Необходимо помнить, что установить испытание можно только по соглашению сторон. Кроме того, отсутствие условия об испытании в трудовом договоре означает, что работник принят на должность без его установления².

Запрещается устанавливать испытание для:

¹Собрание законодательства РФ. 1997. № 18, Ст. 2105.

²Шкловец И.И. Особенности при приеме на работу // Трудовое право. 2014. № 12. С. 9.

- беременных женщин;
- несовершеннолетних;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего, высшего звена и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

На практике встречаются случаи, когда в период испытательного срока оплата за труд производится в меньшем размере¹. Такая ситуация существует потому что прямого запрета снижать размер оплаты во время испытательного периода в законе нет. Однако, такие действия являются необоснованными. Из толкования ст. 70 ТК РФ следует, что положение сотрудников, проходящих испытательный срок, ничем не отличается от положения других сотрудников. Сотрудники с испытательным сроком не могут быть ущемлены в правах по сравнению с остальными.

Стороны могут установить испытание на любой срок по их соглашению, однако он не должен превышать трех месяцев, а в отдельных случаях – шести месяцев. Кроме того, для отдельных категорий работников может быть установлен иной испытательный период. Отметим, что такой срок может устанавливаться только Федеральными законами.

В заключении стоит отметить, что фактическое отсутствие работника на рабочем месте не включается в срок испытания. При этом, общая продолжительность до и после перерыва не должна превышать сроков, установленных в трудовом договоре.

Кроме вышеизложенных запретов и ограничений ТК РФ содержит еще ряд не менее значимых ограничений в сфере трудовых отношений.

¹Истомина Т. А. Правовое регулирование трудовых отношений // Государство и право. 2014. № 3. С. 12.

Несомненно, заслуживает внимание запрет заемного труда, предусмотренный ст. 56.1 ТК РФ¹. Заемный труд — это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. У многих работодателей есть тенденция привлекать работников «со стороны». Делается это как с точки зрения экономии и упрощения кадрового учета, так и с позиции отсутствия рисков трудовых споров с сотрудниками. Кроме того, некоторых «заемных работников» (студентов, пенсионеров, инвалидов) положение заемных работников устраивает. Стоит обратить внимание на то, что при использовании такого труда, ухудшаются этих работников. Во-первых, на них не действуют льготы, установленные для сотрудников. Во-вторых, профсоюзные органы не смогут защитить интересы таких лиц. В-третьих, работодатель не отчисляет на таких работников нужные суммы в соответствующие фонды.

Установив запрет на заемный труд, законодатель одновременно предусмотрел подобное нововведение — «деятельность по предоставлению труда работников (персонала)», которая регулируется главой 53.1 ТК РФ.

Полный запрет на такие действия установлен в случаях:

- замены работников, участвующих в забастовке;
- при выполнении работ в случае простоя;
- при банкротстве;
- для замены работников, отказавшихся от выполнения своей трудовой функции.

Помимо вышеназванных общих ограничений, частным агентствам запрещено предоставление персонала для выполнения вредных и опасных для сотрудников работ².

¹Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М., 2009. С. 286.

²Власенко М. С. Проблемы правового регулирования заёмного труда // Аграрное и земельное право. 2008. № 4. С. 6.

Не менее важным является запрет привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни¹. Регулируется данный вопрос ст. 113 ТК РФ. Данная норма имеет два аспекта. С одной стороны, привлекать к такой деятельности можно только с письменного согласия работника. Кроме того, необходимо доказать, что работы были не предвидены, и что от них зависит дальнейшее функционирование работодателя. Иначе такое привлечение можно признать незаконным.

С другой стороны, в ряде случаев допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия².

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения.

И наконец, абсолютный запрет на работу в выходные и праздники установлен для работников в возрасте до 18 лет (кроме творческих работников, спортсменов, тренеров) и беременных женщин.

Отдельного рассмотрения заслуживают ограничения сверхурочных работ. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая сверх установленной продолжительности рабочего времени по инициативе администрации.

При поденном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, превышающая по времени ежедневную работу (смену). При суммированном учете рабочего времени – работа сверх нормального числа рабочих часов за

¹Никитинский В. И., Коршунова Т. Ю. Правовое положение работающих собственников // Государство и право. 2009. № 6. С. 36.

²Маврина С. П. Трудовое право России: М., 2007. С. 360.

учетный период (ст. 99 ТК РФ)¹. Важно понимать, что работа признается сверхурочной, если она инициирована работодателем.

При этом стоит обратить внимание на то, что в данном случае законодатель не устанавливает обязательных требований к оформлению такой инициативы работодателя.

В ст. 99 ТК РФ законодатель ввел правовые ограничения с целью недопущения превышения нормальной продолжительности рабочего времени. Так, данная статья закрепляет порядок привлечения к сверхурочной работе, предельную продолжительность сверхурочной работы, устанавливает круг лиц, привлечение которых к сверхурочной работе запрещено.

Итак, сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год².

Отметим, что для отдельных категорий работников устанавливаются отраслевые ограничения месячной продолжительности сверхурочных работ. Например, для каждого члена экипажа воздушных судов гражданской авиации сверхурочные работы не должны превышать 20 часов в месяц³. Для работников метрополитена сверхурочные работы не должны превышать 24 часов в месяц. Устанавливаются такие ограничения с целью защиты работников от максимального сужения времени отдыха.

Кроме того, ТК РФ регулирует ряд иных запретов и ограничений. П.А. Яковлев 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);

¹Давыдов А. К, Мачянские Л. М. Ненормированный рабочий день: основания и практика применения // Трудовое право. 2012. № 10.С. 22.

²Сагоян И. И. Законодательство Российской Федерации:М.: Проспект, 2010. С. 234.

³Карсетская Е. М. Трудовой распорядок и дисциплина труда // Трудовое право. 2012. № 17. С. 8.

- 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 ТК РФ);
- раскрывает запреты и ограничения, касающиеся труда отдельных категорий работников (IV ч. ТК РФ)¹.

Итак, представленные нормы ТК РФ представляют собой основу запретов и ограничений в трудовом праве, которые взаимодействуют между собой и тесно связаны друг с другом во всей системе отрасли.

Примечательно, что запреты и ограничения, устанавливаемые Законодателем для реализации своих трудовых прав наемными работниками, как правило, не зависят от воли субъектов этих отношений. Они имеют императивный, властный характер. Отступление от них допускается только в сторону улучшения положения работников. Это позволяет сделать вывод, что запреты и ограничения есть юридические гарантии прав наемных работников.

¹Яковлев П. А. Трудовое право РФ. М., 2012. С. 194.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Как уже отмечалось, ст. 55 Конституции РФ содержит положение о том, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены 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. Данная норма отражает признанные международные принципы. Данные принципы содержатся во Всеобщей Декларации прав человека (ст. 29), в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст. 4, 8)¹.

ТК РФ данные положения закрепляет через принципы равенства, дифференциации и запрета дискриминации в трудовых отношениях². Перечисленные нормы закрепляют общие начала определения пределов ограничения трудовых прав граждан.

На сегодняшний день сложилась уже довольно обширная практика Конституционного Суда Российской Федерации (далее КС РФ) о признании неконституционными некоторых статей ТК РФ, отдельных законов, ограничивающих трудовые права.

Анализ и обобщение данной судебной практики позволяют выявить некоторые закономерности в отношении пределов ограничения трудовых прав и свобод³.

Во-первых, трудовые права и свободы могут быть ограничены только федеральным законом и в строго конституционно-значимых целях. Ограничение прав человека продиктовано необходимостью защиты

¹Ведомости ВС СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

²Фильчакова. С. К. Дифференциация или дискриминация // Правосудие в Восточной Сибири. 2007. № 1. С. 13.

³Лушиников А. М., Лушиникова М. В. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2014. № 3. С. 56.

конституционно признаваемых ценностей и обеспечивает необходимый баланс между интересами личности, государства и общества¹.

Не раз КС РФ пояснял, что принцип равенства всех перед законом, не препятствует законодателю устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям. Разрешено вводить особые правила, если такие различия оправданы, обоснованы и соответствуют конституционно значимым целям и требованиям.

Например, в определении КС РФ от 2 марта 2014 г. № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова В.Г. на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса РФ»² отмечается, что реализация права работника на самозащиту, предусмотренную ст. 379 ТК РФ, права на своевременную и выплаченную в полном размере заработную плату, не должны нарушать прав и свобод других лиц. А в той мере, в какой это необходимо для защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, права и свободы человека и гражданина (в том числе и трудовые) могут быть ограничены федеральным законом. Исходя из интересов общества, нормальная жизнедеятельность которого зависит от бесперебойного обеспечения отоплением, энерго-, тепло-, водо- и газоснабжением, связью, скорой и неотложной медицинской помощью, федеральный законодатель был вправе не запретить работникам таких служб приостанавливать их деятельность в целях самозащиты. Поэтому данная норма не противоречит ст. 55 Конституции РФ и не может рассматриваться как неправомерно ограничивающая конституционные права работников.

Так же в определении КС РФ от 8 февраля 2012 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Стахеева С.Ю. на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального

¹Сомов А. В. Трудовые права особого субъекта // ЭЖ - Юрист. 2011. № 35. С. 10.

²Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2014. № 5.

закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»¹ отмечено, что федеральный законодатель вправе предусмотреть запрет на проведение забастовки тогда, когда ее проведение создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Таким образом, п. 2 ст. 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» абсолютно обоснован и не может рассматриваться как противоречащий ст. 17, 55 Конституции РФ.

Во-вторых, вводимые федеральным законом ограничения трудовых прав не должны затрагивать само существо того или иного права и приводить к утрате его реального содержания. Так, КС РФ в Постановлении от 22 марта 2008 г. № 4-П² признал норму о максимальном размере пособия по беременности и родам, установленную частью первой ст. 15 Федерального закона «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2006 год», не соответствующей ст. 19, 39, 41 и 55 Конституции РФ. В данном случае несоразмерно ограничивается размер пособия по беременности и родам для застрахованных женщин, чей средний заработок превышает предусмотренную в ней предельную сумму. Чтобы граждане могли верить закону и государству, невозможно осуществлять такое регулирование, которое посягало бы на само существо прав и приводило бы к утрате их реального содержания. Законодатель должен использовать не чрезмерные, а только необходимые и обусловленные конституционно признаваемыми целями вводимых им ограничений меры.

В-третьих, ограничение трудовых прав не должно нарушать принципа равенства субъектов трудовых правоотношений. Например, из определения КС РФ от 4 ноября 2012 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Ленинского районного суда города Иркутска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса РФ»³ по иску гражданки Т.В. Новиковой следует, что в Российской Федерации

¹Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2015. № 3 (2811).

²Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2008. № 12.

³Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2012. № 3.

обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства. Повышенная защита беременным женщинам необходима для того, чтобы защитить их от недобросовестных работодателей, которые могут не предоставить таким лицам предусмотренных законодательством гарантий и льгот в связи с беременностью. Таким образом, запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не может рассматриваться как неправомерное ограничение прав работодателей. Поэтому данная норма является обоснованной и не противоречит закону.

В-четвертых, ограничение трудовых прав должно быть соразмерным, обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод сторон трудового отношения, обеспечивать оптимальное согласование их интересов. В определении КС РФ от 26 января 2013 г. № 7-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Азмоняна В.Г. на нарушение его конституционных прав частью первой и частью третьей ст. 392 ТК РФ»¹ отмечается, что предусмотренный в данной статье названной статье трехмесячный срок является более коротким по сравнению с общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством. Но КС РФ установил, что такой срок является разумным и соразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным для обращения в суд. Более того, такой срок выступает в качестве одного из необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

В ходе данного анализа выяснилось, что одним из наиболее актуальных вопросов является ограничение прав различных категорий работников по признаку наличия судимости. Такие ограничения действуют в отношении государственных служащих, главных бухгалтеров акционерных обществ, руководителей юридических лиц².

¹Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2013. № 5.

²Худолей К. М. Конституционность решений ЕСПЧ и их исполнимость // Вестник Пермского университета. 2013. № 2. С. 93.

При этом практически всегда установление запретов или ограничений, связанных с осуществлением какой либо профессиональной деятельности, обуславливается наличием неснятой или непогашенной судимости¹.

Наиболее строгие ограничения по этому основанию установлены для сотрудников полиции и судей. В данных сферах деятельности запрещается работать лицам, имевшим судимость, а в случае с судьями и лицам, в отношении которых уголовное преследование закончено по нереабилитирующим основаниям.

В Определении КС РФ от 23 июня 2009 г. № 1012-О-О² суд признал данные положения обоснованными в силу особого вида государственной службы, особых задач и принципов деятельности правоохранительной службы.

Наиболее строгие ограничения по данному признаку установлены и для педагогических работников. КС 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»³ 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.

¹Недельски Д. Н. Социально-экономические права: демократия и равенство на всех уровнях // Конституционное право: Восточноевропейское обозрение. 2003. № 1. С. 93.

²Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2009. № 3.

³Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2014. № 1.

Из данного определения можно сделать вывод, что законодатель в ст. 331 и 351.1 ТК РФ разрешил заниматься педагогической деятельностью лицам, имевшим судимость за совершение преступлений, указанных в этих статьях небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, а также лицам, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям.

Так, решением Советского городского суда г.Казани от 1 апреля 2015 г. по делу № 2-847/2015¹ суд признал незаконным увольнение учителя физической культуры в связи с наличием справки о судимости. Работодателем не было учтено, что к педагогической деятельности могут быть допущены лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести против жизни и здоровья, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних. Не были учтены: давность совершения преступления, степень тяжести, срок, прошедший с момента его совершения, форма вины, обстоятельства характеризующие личность.

Исходя из того, что преступление, совершенное И. не является тяжким либо особо тяжким, а относилось на момент его совершения к категории небольшой тяжести, давность его совершения, а также принимая во внимание педагогический стаж работы истца – 24 года, его отношение к труду, положительную характеристику, отсутствие жалоб со стороны воспитанников и их родителей, суд приходит к выводу о том, что И. был уволен с работы без достаточных к тому оснований, а поэтому подлежит восстановлению с выплатой заработной платы за время вынужденного прогула.

¹Решение Советского районного суда г. Казани от 01.04.2015 по делу № 2-847/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/H3Vh1SBIVeGc/> (дата обращения: 06.05.2018).

Кроме того, в области установления запретов и ограничений трудовых прав особую роль приобретают соответствующие правовые позиции Верховного Суда Российской Федерации¹.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»² порекомендовал судам при принятии решений в соответствующих трудовых спорах учитывать некоторые положения:

Во-первых, труд в РФ 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 других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом³.

Во-вторых, работодатель самостоятелен в своей деятельности, в том числе и в вопросах кадровых решений. Он самостоятельно принимает решения о подборе, расстановке, увольнении сотрудников. При этом, заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

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

²Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

³Постановление 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.

В-третьих, ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности немедленно по мере их возникновения. При этом необходимо проверять, делалось ли им предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям соискателю было отказано в заключении трудового договора¹.

В-четвертых, работодатель имеет право предъявлять к соискателю дополнительные требования, обусловленные федеральными законами, либо в силу специфики данной деятельности.

В-пятых, в ТК РФ определены лишь примерные причины, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу соискателю. Соответственно, вопрос о том, связан отказ с дискриминацией или нет, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если отказ основан на деловых качествах работника, то он правомерен.

Так, Из решения Индустриального районного суда г. Ижевска от 31.01.2012 по делу № 2-1672/2012² следует, что ответчик отказал истцу в трудоустройстве в связи с отсутствием подходящих вакансий и несоответствием требованиям. Суд выяснил, что согласно инструкциям к лицу, претендующему на должность съемщика-укладчика в производстве стеновых и вяжущих материалов, оператора пульта управления на ОАО предъявляются требования о среднем или профессиональном начальном образовании и опыте работы не менее одного года в строительной отрасли и/или на предприятиях, связанных с производством строительных

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.марта 2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. С. 432.

²Решение Индустриального районного суда г. Ижевска от 31.01.2012 по делу № 2-1672/2012. URL: <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 20.05.2018).

материалов. В данном случае, истец не обладал соответствующими требованиями. Отказ в приеме на работу был связан с деловыми качествами лица, претендующего на работу. Значит, такой отказ обоснован.

В Решении Марковского городского суда Саратовской области от 17.07.2012 по делу № 33-5187/2012¹ суд отказал в удовлетворении иска о признании необоснованным отказа в приеме на работу. Истец посчитала отказ необоснованным, так как вместо нее работодатель принял сотрудницу, не имеющую соответствующего образования. В решении отмечено, что работодатель волен по собственному усмотрению замещать имеющиеся у него вакансии и самостоятельно определять сроки их замещения. Доводы истца об отсутствии образования у принятой вместо нее на работу сотрудницы значения для данного дела не имеет. В решении еще раз подчеркивается, что работодатель волен самостоятельно вести кадровую политику и отбирать себе сотрудников в соответствии с выставленными требованиями и собственным усмотрением. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Стоит отметить, что лица, считающие, что их права нарушены при трудоустройстве, имеют слабую позицию с процессуальной точки зрения. Истец ограничен в средствах доказывания по данным категориям дел. Все, что он имеет - письменный отказ в заключении трудового договора с формулировкой «в связи с несоответствием требованиям» или «в связи с отсутствием вакансий».

У истца не может оказаться на руках ни должностных инструкций по вакантным должностям, ни штатного расписания. При получении письменного отказа он не наделен правами проверить полномочия лица,

¹Решение Марковского городского суда Саратовской области от 17.07.2012 по делу № 33-5187/2012. URL: <http://sudact.ru/regular/court/hX1gRIk3MJ66/> (дата обращения 11.04.2018).

подписавшего его, изучить штатное расписание и должностные инструкции компании¹.

В пример можно привести Решение Свердловского районного суда г. Перми от 01.10.2016 по делу № 33-11344², а так же Кассационное определение Пермского краевого суда от 23.12.2016 по делу № 33-11344³ в которых суд не удовлетворил иск о признании незаконным отказа в заключении трудового договора. Истец обратилась к ответчику с заявлением о принятии ее на должность швеи. Письмом ей было сообщено, что на предприятии отсутствуют такие вакансии. Однако работники организации говорили иное. Суд, отказывая в иске, исходил из того, что истцом не были представлены доказательства, свидетельствующие о том, что во время ее обращения к ответчику действительно имелись вакансии. Суд отметил, что отсутствие у работодателя вакансии швеи подтверждается штатным расписанием, списком швейного производства, приказами о принятии на работу в это подразделение, табелями учета рабочего времени за спорный период, в соответствии с которыми все принятые в швейное производство лица работают, а вакансий не имеется. Из этих же документов суд установил, что принятие и увольнение работников на швейном производстве у ответчика в спорный период не производилось. Таким образом, суд пришел к выводу, что истец не доказала обоснованность своих требований в части незаконности отказа ей в приеме на работу. С указанными выводами согласилась и вышестоящая инстанция.

Более того, в практике встречаются примеры, в которых суд отказывает удовлетворении исковых требований, даже если истец является юридически грамотным и имеет соответствующую базу доказательств.

¹Николаева О. В. Кадровое делопроизводство // Трудовое право.2013. № 2.С. 4.

²Решение Свердловского районного суда г. Перми от 01.10.2016 по делу № 33-11344. URL: <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.04.2018).

³Кассационное определение Пермского краевого суда от 23.12.2016 по делу №33-11344. URL: <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.04.2018).

Так, в Решение Ржевского городского суда Свердловской области от 16.03.2017 по делу № 2-159/2017¹ суд пришел к выводу, что заявленные истцом требования не подлежат удовлетворению ввиду их недоказанности. Истец обратился к ОАО с письменным заявлением о приеме на работу юристконсультантом. К заявлению он приложил письменное резюме. При этом изложил просьбу в случае отказа в заключении трудового договора, письменно сообщить о его причинах. Ответ истец так и не получил. Считает, что в бездействии ОАО имеется признак необоснованного отказа в заключении с ним трудового договора. Ответчик заявил, что получил письмо, но в нем были пустые листы бумаги. Суд допросил свидетелей, подтвердивших указанный факт, и посчитал, что не доверять их показаниям оснований не имеется, поскольку они предупреждены об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, с истцом знакомы не были, наличие какой-либо заинтересованности в результатах рассмотрения дела со стороны свидетелей не установлено. Таким образом, суд пришел к выводу, что факт обращения истца к работодателю с заявлением о заключении трудового договора своего подтверждения не нашел. На этом основании, суд отказал в удовлетворении исковых требований.

Таким образом, анализ правоприменительной практики по применению норм, устанавливающих запреты и ограничения в сфере трудовых отношений показал, что законодательство в этой области имеет пробелы, требующие детального рассмотрения и корректировки.

¹Решение Ржевского городского суда Свердловской области от 16.03.2017 по делу № 2-159/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/court/753TNZucEDHd/> (дата обращения 11.04.2018).

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: «Запреты и ограничения в трудовом праве»

Занятие подготовлено для обучающихся высшего профессионального учебного заведения, для юридических специальностей.

Дисциплина: Трудовое право.

Форма занятия: семинар.

Средства обучения: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Всеобщая декларация прав человека; Конвенция № 11 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

Методы обучения:

- словесные
- наглядные
- практические
- проблемные

Цель занятия: закрепить теоретические знания о запретах и ограничениях, содержащихся в трудовом праве, сформировать умения применять полученные знания в решении практических задач.

Задачи:

- 1) определить уровень знаний обучающихся об ограничениях и запретах в действующем трудовом законодательстве.
- 2) развить умения и навыки самостоятельного поиска необходимой информации для решения практических задач.
- 3) развить навыки работы в группе.
- 4) научить анализировать, обобщать представленный материал.
- 5) формировать правовую культуру, правосознание и активную жизненную позицию.

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.

Приветствие преподавателя. Добрый день, прошу присаживайтесь. Давайте проверим, все ли у нас готово к уроку? У всех есть с собой трудовой кодекс? Если нет, то сразу откройте электронную версию. Итак, мы начинаем. Целью нашего занятия является изучение запретов и ограничений в трудовом праве РФ, которые предусмотрены как и внутренним законодательством нашей страны. Каждый год выпускники сталкиваются с проблемой трудоустройства, особенно молодежь. Сегодняшняя тема, как никогда, актуальна для Вас, студентов как будущих работников. Зная определенные положения о запретах и ограничениях трудовых прав, вам будет легче избежать правонарушений со стороны работодателя. Кроме того, такие знания облегчат сам процесс трудоустройства.

2. Основное содержание занятия.

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 коллективно обсуждают вопросы, представленные в карточках. Используя ТК РФ, находят ответы на поставленные задачи. По истечении времени подгруппы по очереди отвечают

на вопросы. Победившей считается та подгруппа, которая наиболее полно раскроет содержащиеся в карточках задания.

Студенты выступают с докладами по следующим темам:

- 1) Правовое регулирование принципа свободы труда.
- 2) Правовое регулирование принципа запрещения принудительного труда и дискриминации при трудоустройстве.
- 3) Особенности установления запретов и ограничений трудовых прав.

Карточка № 1. Раскройте ограничения и запреты, установленные ТК РФ, касающиеся возраста работника.

Карточка №2. Раскройте ограничения, установленные в связи с причинами отказа в заключении трудового договора.

Карточка №3. Раскройте ограничения, касающиеся формы трудового договора.

Карточка №4. Раскройте ограничения, связанные с необходимостью медицинского освидетельствования, предшествующего заключению трудового договора.

Карточка №5. Раскройте ограничения, связанные с установлением испытания для работников.

Карточка №6. Раскройте ограничения, установленные для отдельных категорий работников.

3.Подведение итогов. Рефлексия.

По истечению отведённого на проведение группового задания времени, преподаватель подводит итоги работы подгрупп, объявляет подгруппу, которая дала больше всего правильных ответов.

Далее, чтобы закрепить материал у обучающихся, им предлагается ответить на несколько вопросов по пройденной теме.

1. Какова по вашему мнению роль запретов и ограничений в трудовом законодательстве?
2. Что является трудовой правоспособностью?
3. Как вы понимаете содержание ст. 3 ТК РФ?

4. Какие запреты и ограничения в сфере права, по вашему мнению, являются более значимыми для работников?

После чего происходит совместное с преподавателем обсуждение вопросов, которые вызвали трудности у студентов.

Слово предоставляется преподавателю. Всем спасибо за работу. Все молодцы. Вы отлично справились с решением ситуаций, давали хорошие и достойные ответы. Теперь Вы понимаете, как необходимо знать законы, свои права и обязанности в области трудового права. Вы должны уметь анализировать нормативно-правовые акты, своевременно реагировать на все изменения, происходящие в законодательстве.

Спасибо за внимание и хорошую работу.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов:

Запреты и ограничения представляют собой два самостоятельных способа регулирования трудовых отношений, основное различие которых заключается в том, что запреты в отличие от ограничений указывают на невозможность совершения субъектами трудового права определенных действий, которые ограничения в своей основе допускают.

Запреты в трудовом праве – это установленные государством способы правового регулирования, имеющие императивный характер, направленные на предупреждение и предотвращение совершения субъектами трудовых и непосредственно с ними связанных отношений неправомерных действий, нарушающих или создающих угрозу нарушения норм трудового законодательства РФ.

Ограничение же представляют собой способ правового регулирования общественных отношений, направленный на установление участникам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенных пределов поведения при реализации ими своих прав.

Запреты и ограничения выполняют роль юридических фактов, оказывающих прямое или опосредованное воздействие на объем и содержание правоспособности субъектов трудового права. Запреты и ограничения являются обязательными составляющими метода правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. С помощью их закрепления право реализует свои основные функции: защитную и производственную. Основное же назначение запретов и ограничений в трудовом праве – быть правом охраны труда, обеспечивающим создание благоприятных условий труда и жизни наемных работников. Необходимо отметить, что защитная функция трудового права направлена не только на охрану интересов наемных работников.

Законодатель при установлении запретов и ограничений в определенных случаях так же оберегает и работодателя.

Запреты и ограничения в трудовом праве основываются на принципах баланса интересов работников и работодателей, согласования государственных и общественных интересов, основных принципах международного права, таких как гуманность, равенство субъектов трудового права, справедливость, разумность. Их действие направлено на недопущение использования работодателем своего экономически и административно-управленчески более выгодного положения только в личных интересах и ущемления более слабой и зависимой стороны – наемного работника.

Запреты и ограничения трудовых прав основываются на следующих положениях. Во-первых, трудовые права и свободы могут быть ограничены только федеральным законом в строго определенных Конституцией РФ случаях, преследовать конституционно значимые цели. Во-вторых, ограничения трудовых прав должны быть соразмерными, не должны нарушать принципа равенства субъектов этих прав. В-третьих, вводимые федеральным законом ограничения трудовых прав не должны затрагивать само существо того или иного права и приводить к утрате его реального содержания. В-четвертых, ограничение трудовых прав должно быть соразмерным, обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод сторон трудового отношения.

При этом в ходе исследования выяснилось, что в законодательстве о труде имеются пробелы, связанные с установлением конкретных запретов и ограничений трудовых прав, а так же с практикой их применения.

Во-первых, ни один нормативный правовой акт не содержит определения «запретов» и «ограничений» в трудовом праве.

Во-вторых, при анализе судебной практики выяснилось, что в настоящее время широко распространена дискриминация в сфере трудовых отношений. Но ни в ТК РФ, ни в других нормативных правовых нет ни

самого понятия «дискриминация», ни разграничения прямой дискриминации от косвенной, что усложняет процесс разбирательства и доказывания в суде. На практике оказывается, что незнание и непонимание, как работодателем, так и работником содержания и сути дискриминации приводит к сокрытию дискриминационных случаев.

В-третьих, отсутствует эффективность в защите трудовых прав. Только суд может восстановить нарушенные права работника. Например, Государственная инспекция труда не решает индивидуальные трудовые споры, комиссия по трудовым спорам не решает вопросов, входящих в компетенцию суда, профессиональные союзы тоже не разрешают вопросы дискриминации. Прокуратура может возбудить дело об административном правонарушении и выдать работодателю предписание об устранении выявленных нарушений. Все это приводит к значимой проблеме – ухудшение положения работников и снижение гарантий защиты их прав.

Кроме того, неэффективным является и механизм доказывания фактов дискриминации. На сегодняшний день на долю истца выпадает бремя доказывания факта дискриминации в отношении него. Такое распределение значительно затрудняет положение истца, поскольку представление доказательств в большинстве случаев крайне затруднительно. В работе представлены доказательства данному выводу на конкретных судебных решениях.

И наконец, в действующем законодательстве содержатся нормы, противоречащие принципу запрета дискриминации. Такими являются положения ст. 59 ТК РФ о заключении срочного трудового договора с лицами, обучающимся по дневным формам обучения, совместителями, пенсионерами по возрасту и др. Ни возраст, ни социальный статус работника, не может рассматриваться как основание для дискриминации в сфере реализации права граждан на труд.

Одним из характерных пробелов видится то, что законодательство о труде не содержит каких-либо конкретных указаний относительно пределов

переработки сверх установленной продолжительности рабочего времени. ТК говорит лишь о том, что работник может привлекаться к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени эпизодически. При этом, нигде не разъясняется, как следует понимать эту «эпизодичность»: два раза в неделю, три, пять или один час за смену. По сути, данное положение позволяют работодателю маскировать сверхурочную работу под один из режимов рабочего времени.

Не менее частым нарушением трудового законодательства является установление оплаты труда в период испытания в меньшем размере. Такое нарушение имеет место, так как ТК РФ не содержит прямого запрета снижать оплату труда сотруднику во время испытательного срока. Поэтому такие действия работодателей – обычная и широко распространенная практика.

В заключении хочется отметить еще одну проблему в сфере ограничения сверхурочных работ. Как отмечалось ранее, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Тем не менее, в складывающейся на сегодняшний день экономической ситуации норма об ограничении сверхурочной работы до 120 часов в год является препятствием для дополнительного заработка для работников, особенно для тех, кто имеет низкий доход. Данное ограничение затрудняет и положение работодателя. Сверхурочные работы могут быть важны для предприятий, давая им возможность реагировать на резкие колебания спроса, потребность в сезонных работах или непредвиденные обстоятельства.

На основе вышеизложенных выводов, полученных в результате исследования, думается целесообразным внести в ТК РФ некоторые изменения.

1. Закрепить запреты и ограничения среди принципов регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Данные элементы, без всякого сомнения, заслуживают место среди имеющихся принципов. В частности, запреты и ограничения выражают сущность норм

трудового права, определяют направление политики государства в области правового регулирования в сфере труда, применением и организацией наемного труда. Таким образом, предлагается ввести в ст. 2 ТК РФ принцип – «установление запретов и ограничений в целях обеспечения трудовых прав сторон».

2. Необходимо законодательно закрепить термин «дискриминация», раскрывая примерный перечень конкретных действий, которые считаются дискриминационными. Так, п. 1, п. 2 и п. 3 ст. 3 ТК РФ предлагается изложить в следующей редакции:

«Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Дискриминация в сфере труда запрещена. Дискриминация – нарушение или ограничение в трудовых правах и свободах, а так же 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 к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

К дискриминационным действиям относятся:

- установление дискриминационных требований в объявлениях о вакансиях;
- установление разных окладов на одних и тех же должностях, если название должностей в штатном расписании и должностные инструкции одинаковые;
- установление на время испытательного срока меньшей заработной платы;
- начисление более низкой зарплаты лицам, осуществляющим работу на дому, по сравнению с офисными работниками и иные случаи».

3. Предлагается обеспечить внесудебную форму защиты от дискриминации путем расширения числа органов, уполномоченных разрешать трудовые споры. Такими функциями можно наделить Государственную инспекцию труда. Поэтому предлагается внести изменения в ст. 3 и в ст. 356 ТК РФ. Пункт 4 ст. 3 ТК РФ изложить: «Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда в суд или государственную инспекцию труда». Так же необходимо в ст. 356, закрепляющую полномочия Государственной инспекции труда добавить пункт 19: «рассматривает трудовые споры, связанные с дискриминацией».

5. Предлагается изменить ст. 59 ТК РФ, сократив количество случаев, при которых существует возможность заключения срочного трудового договора. Для этого необходимо исключить из списка лиц, с кем может быть заключен срочный трудовой договор: пенсионеров по возрасту; студентов; лиц, избранных на должность на основе конкурса; лиц, работающих по совместительству, поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

6. Предлагается внести изменения в ч.1 ст. 101 ТК РФ, связанные с формулировкой ненормированного рабочего времени, а так же добавить ч. 2 в данную статью, где согласно общеправовым принципам разумности и соразмерности применить к продолжительности такой работы по аналогии нормы, установленные для сверхурочных работ. Таким образом, необходимо ст. 101 ТК РФ изложить следующим образом:

«Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут на основании письменного распоряжения работодателя не более трех раз в месяц привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами

установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Продолжительность работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в течение 2 дней подряд».

Поскольку при ненормированном рабочем дне работа выполняется за пределами нормальной его продолжительности, то такой учет можно было бы вести, например, в специально предназначенной для этого электронной системе контроля рабочего времени. Такая система будет подтверждать переработку, и, следовательно, гарантировать рассмотрение вопроса о предоставлении дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем.

7. Целесообразно закрепить в ст. 70 ТК запрет на установление пониженной заработной платы работнику в связи с прохождением испытания. Предлагается ч. 3 ст. 70 ТК РФ изложить следующим образом: «В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Запрещается устанавливать пониженный размер оплаты труда в связи с прохождением испытания».

8. Предлагается исключить предельную годовую продолжительность сверхурочных работ в количестве 120 часов. При этом оставляя ограничение такой работы не более 4 часов в течение двух дней подряд. Таким образом, можно расширить возможность дополнительного заработка, избегая негативных последствий для физического и психического здоровья работников. Для этого необходимо изложить п. 6 ст. 99 ТК РФ следующим образом: «Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд».

Данное исследование показало, что существующие пробелы в сфере запретов ограничений трудовых прав можно исправить путем изменений действующего трудового законодательства. О запретах и ограничениях области труда можно говорить как о юридических гарантиях прав и обязанностей сторон трудовых отношений. Их необходимый баланс можно определить как необходимое условие для обеспечения равенства возможностей в области труда и занятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и международные документы

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» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961 № 44. Ст. 448.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ (в ред. от 23.04.2018) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 29.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2004. 8 апр.

Решение Верховного Суда РФ от 17 июня 2014 № АКПИ14-4402 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014 № 1.

Определение КС РФ от 2 марта 2014 г. № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова В.Г. на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса РФ» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2014. № 5.

Определение КС РФ от 4 ноября 2012 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса РФ» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2012. № 3 (2594).

Определение КС РФ от 8 апреля 2016 г. № 167-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Чертовского Ф.Ф. на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса РФ» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2016. № 6.

Определение КС РФ от 8 февраля 2012 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Стахеева С.Ю. на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2012. № 4.

Определение КС РФ от 4 ноября 2012 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Ленинского районного суда города

Иркутска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса РФ» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2012. № 1.

Определение КС РФ от 26 января 2013 г. № 7-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Азмоняна В.Г. на нарушение его конституционных прав частью первой и частью третьей ст. 392 ТК РФ» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2013. № 8.

Определение КС РФ от 23 июня 2013 г. № 1012-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Харитонов А.А. на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 19 Закона Российской Федерации "О полиции"» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2013. № 11.

Постановление КС РФ 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. 2013. № 2.

Решение Советского районного суда г. Казани от 01.04.2015 по делу № 2-847/2015. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/H3Vh1SBIVEgC/> (дата обращения 20.05.2018).

Решение Ленинского районного суда г.Красноярска от 05.05.2018 по делу № 33-6563/2018. URL: <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 26.05.2018).

Решение Индустриального районного суда г. Ижевска от 31.01.2012 по делу № 2-1672/2012. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/H3Vh1SBIVEgC/> (дата обращения 20.05.2018).

Решение Марксовского городского суда Саратовской области от 17.07.2012 по делу № 33-5187/2012. URL: <http://sudact.ru/regular/court/hX1gRIk3MJ66/> (дата обращения 11.04.2018).

Решение Свердловского районного суда г. Перми от 01.10.2016 по делу № 33-11344. URL: // <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.04.2018).

Кассационное определение Пермского краевого суда от 23.12.2016 по делу №33-11344. URL: <http://sudact.ru/regular/> (дата обращения 11.04.2018).

Решение Ржевского городского суда Свердловской области от 16.03.2017 по делу № 2-159/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/court/753TNZucEDHd/> (дата обращения 11.04.2018).

Литература

Агашев Д.В. О проблеме избыточных запретов и ограничений в трудовом законодательстве России // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск. 2015. № 3. С. 64-66.

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.

Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 356 с.

Ващенко А.В. Обстоятельства, ограничивающие трудовые права работников // Журнал Новосибирской юридической академии. 2014. № 8. С. 142-168.¹

Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заёмного труда // Аграрное и земельное право. 2008. № 4. С.6-13.

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

Головина С.Ю. Правовое регулирование труда (трудовых отношений) отдельных категорий работников. М., 2013. 612 с.

Деменева Н.А. Проблемы дискриминации в сфере труда // Трудовое 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. 341 с.
- Истомина Т.А.* Правовое регулирование трудовых отношений // Государство и право. 2014. № 3. С. 2-7.
- Карсетская Е.М.* Трудовой распорядок и дисциплина труда // Трудовое право. 2012. № 17. С.8-16.
- Крошова М.В.* Запреты и ограничения как всеобщие формы воздействия права // Вестник Омского университета. 2015. № 3. С. 102-105.
- Лушников М.В.* О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Юридические науки. 2013. № 2. С. 91-106.
- 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. 429 с.
- Малько А.В.* Стимулы и ограничения в праве // Правоведение. 2012. № 3. С. 134-147.
- Маврина С.П.* Трудовое право России: М., 2007. 360 с.
- Митина Н.М.* Запреты и ограничения (дискриминация) в сфере труда как один из основных принципов трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. М.: 2013. 80 с.
- Нерсесянц В.С.* Аспекты правопонимания: взаимосвязи исторического и логического // Методология права: общие проблемы и отраслевые особенности. 2006. №12. С.23-28.
- Нерсесянц В.С.* Право математика свободы. Опыт прошлого и перспективы. М.: Юристъ, 2011. 234 с.
- Недельски Д.Н.* Социально-экономические права: демократия и равенство на всех уровнях // Конституционное право: Восточноевропейское обозрение. 2003. № 1. С. 45-48.
- Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит., 2009. 286 с.

Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое положение работающих собственников // Государство и право. 2009. № 6. С.23-28.

Омаров Х.М. Нормы советского трудового права: Автореферат дис. канд юрид. наук. Л., 1989. 85 с.

Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М.: Наука, 2014. 234 с.

Орловский Ю.П. Трудовое право России. М.: Изд-во Росс. 2007. 321 с.

Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому праву. М.: Юристъ, 2010. 357 с.

Райхер В.К. О системе права // Правоведение. 2009.№ 3.С.34-45.

Рейнак С.А. Несколько замечаний о табу // Атеист. 2009.№12.С.60-69.

Сагоян И.И. Законодательство Российской Федерации:М.: Проспект, 2010. 450 с.

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

Семенюта Н.Н. Проблемы запрещения 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 трудовых отношений в Российской Федерации // Трудовое право. 2010. № 78. С. 109-115.

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

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