

Restrictions in labor law are a universal instrument of labor law

L. G. Dzhidzhavadze¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-3-266-273

Research article
Full text in Russian

The article analyzes the mechanism of action of labor-law restrictions through the binary pair "restriction – guarantee". The author draws attention to the multidimensional nature of this interaction. The groups (effects) of the "limitation-guarantee" mechanism are highlighted. The role of restrictions as a stabilizer of labor and other directly related relations is studied in detail through ensuring the stability of the subject matter, object, existence in time and content of the labor legal relationship. The importance of this function is substantiated in the context of the development of atypical forms of employment, as well as in the context of the existence of "risk and uncertainty". Special attention is paid to the analysis of restrictions as a means of differentiation in labor law and as a way to protect labor rights. The role of restrictions in establishing the procedure for legally significant actions through the regulation of such elements as time, competence, stages, etc. is considered. The article analyzes the function of restrictions as a means of resolving legal conflicts in labor law. The author attempts to systematize the mechanism of influence of restrictions on the process of proof in labor disputes through the presumption and establishment of responsibility without fault. The paper analyzes a wide range of scientific papers and regulatory material and judicial practice. Based on the conducted research, reasonable conclusions are drawn about the main directions of the "restriction-guarantee" mechanism in labor law.

Keywords: labor law restrictions; subjects of labor relations; guarantee; atypical employment; conflict; differentiation; procedure; proof

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Dzhidzhavadze, Levan G.	E-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru
	ORCID iD: 0000-0002-3745-5397
	Postgraduate

For citation: Dzhidzhavadze L. G. Restrictions in labor law are a universal instrument of labor law // Demidov Law Journal. 2025. Vol. 15, No. 3. P. 266-273. (in Russ.)

Funding: Government of Yaroslavl region (grant agreement No. 20NP/2024 dated 12/25/2024)

Ограничения в трудовом праве – как универсальный трудовправовой инструмент

Л. Г. Джиджавадзе¹

¹Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-3-266-273

УДК 349.2

Институциональная хроника

Полный текст на русском языке

В статье анализируется механизм действия трудовправовых ограничений через бинарную пару «ограничение – гарантия». Автор обращает внимание на многоаспектность данного взаимодействия. Выделяются группы (эффекты) действия механизма «ограничение-гарантия». Подробно исследована роль ограничений в качестве стабилизатора трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений через обеспечение устойчивости субъектного состава, объекта, существования во времени и содержания трудового правоотношения. Обосновывается важность данной функции в условиях развития нетипичных форм занятости, а также в условиях наличия «риска и неопределенности». Отдельное внимание уделяется анализу ограничений в качестве средства дифференциации в трудовом праве и в качестве способа защиты трудовых прав. Рассмотрена роль ограничений в установлении процедуры совершения юридически значимых действий через регламентацию таких элементов, как срок, компетенция, стадии и т. д. Проанализирована функция ограничений в качестве средства разрешения правовых коллизий в трудовом праве. Автором предпринимается попытка систематизации механизма влияния ограничений на процесс доказывания в рамках трудовых споров через презумпцию и установление ответственности без вины. В работе проанализирован широкий пласт научных трудов, нормативно-правового материала и судебной практики. На основе проведенного исследования делаются обоснованные выводы об основных направлениях действия механизма «ограничение-гарантия» в трудовом праве.

Ключевые слова: трудовправовые ограничения; субъекты трудовых отношений; гарантия; нетипичная занятость; коллизия; дифференциация; процедура; доказывание

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Джиджавадзе, Леван Гияевич

E-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru

ORCID iD: 0000-0002-3745-5397

Аспирант, ассистент кафедры трудового и финансового права

Для цитирования: Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве – как универсальный трудовправовой инструмент // Демидовский юридический журнал. 2025. Том 15, № 3. С. 266-273.

Финансирование: Правительство Ярославской области (договор о предоставлении гранта № 20НП/2024 от 25.12.2024)

Ограничение, как специальный прием юридической техники, активно используется законодателем в трудовом праве. Наиболее ярко его специфика проявляется во взаимодействии с иными приемами и средствами юридической техники (такими как запрет, дозволение и др.). В трудовом праве можно констатировать наличие бинарной пары «ограничение – гарантия», с помощью которой осуществляется регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Суть данной конструкции заключается в том, что ограничение для одного из субъектов трудового права одновременно является гарантией для другого. Для корректного применения ограничений на практике представляется необходимым проанализировать и систематизировать сведения об особенностях действия данного механизма.

Можно выделить несколько групп (эффектов) его действия:

1. Ограничение – как средство стабилизации трудовых отношений. Данный эффект является наиболее распространенным и пронизывает все нормы трудового права. Его суть вытекает из социального назначения отрасли, заключающегося в оптимальном согласовании интересов работника, работодателя и государства.

Стабилизация рассматривается в широком смысле, включая такие аспекты, как:

а) обеспечение устойчивости трудовых правоотношений во времени (например, запрет для работодателя на заключение срочного трудового договора при отсутствии соответствующих оснований, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ));

б) обеспечение стабильности в субъектном составе (ограничение оснований увольнения по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ, недопустимость по общему правилу представительства при исполнении работником своих трудовых функций);

в) обеспечение стабильности объекта трудового правоотношения (недопустимость произвольного изменения трудовой функции работника после заключения трудового договора (ст. 72 ТК РФ));

г) обеспечение стабильности содержания трудового правоотношения (ограничение распространения на работника должностных обязанностей, указанных в локальном нормативном акте, с которым он не был надлежащим образом ознакомлен (вытекает из абз. 9 ч. 2 ст. 22 ТК РФ)).

Рассматривая указанное взаимодействие ограничений в трудовом праве, следует подчеркнуть следующие аспекты:

- **во-первых**, необходимость обеспечения стабильности диктуется современными реалиями развития нетипичных форм занятости, которые в значительной степени рассчитаны на отступление от классической (более стабильной) модели трудовых отношений. С этой точки зрения ограничения обеспечивают «гибкость» [1] трудовых отношений, заключающуюся в сохранении ми-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть I), ст. 3.

нимального уровня трудовправовых гарантий защиты прав работника. Например, при регулировании срочных трудовых отношений устанавливаются такие ограничения, как закрытый перечень оснований заключения трудового договора, запрет продления под угрозой преобразования срочного трудового договора в бессрочный и др. [2];

- **во-вторых**, согласно позиции, сложившейся в науке, трудовправовые ограничения должны выступать средством стабилизации не только отношений, входящих в предмет трудового права, но и иных групп отношений, связанных с применением несамостоятельного труда. Данный аспект также обуславливается тем, что в будущем не исключается экспансия норм трудового права, влекущая, в частности, расширение предмета отрасли [3, с. 306];

- **в-третьих**, стабилизация отношений посредством трудовправовых ограничений приобретает особую значимость в условиях «риска и неопределенности» [4, 5]. На современном этапе развития российского общества существует ряд неординарных обстоятельств: санкционная политика государств, пандемия COVID-19, специальная военная операция, присоединение новых и вновь образованных территорий. Ограничения в условиях вышеуказанных обстоятельств приобретают особую значимость, обеспечивая охрану здоровья населения (например, антиковидные ограничения², связанные с необходимостью соблюдения требований техники безопасности и санитарно-эпидемиологических норм), содействуя сохранению рабочих мест (например, недопустимость увольнения мобилизованных работников), а также выполняя иные стабилизационные функции. Особенностью данной категории ограничений является их оперативный и подзаконный характер [6].

2. Ограничение – как средство дифференциации. Данное положение напрямую следует из ст. 251, 252 ТК РФ. В этом аспекте ограничение выступает средством как объективной, так и субъективной дифференциации. Например, закрепление дополнительных оснований увольнения для руководителей организации (ст. 278 ТК РФ) с одной стороны – ограничивает права работника, с другой – расширяет директивную власть работодателя (субъективно-объективный характер). Ограничение рабочего времени при работах во вредных и опасных условиях труда³ (объективная дифференциация) является гарантией для работника. Ограничение предельно допустимых показателей переноса тяжестей⁴ для женщин и детей является примером субъективной дифференциации.

² Рекомендации Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 апреля 2020 года «Рекомендации работникам и работодателям в условиях распространения коронавирусной инфекции» // СПС КонсультантПлюс; Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 21 июня 2023 года № 9 «О мероприятиях по профилактике гриппа, острых респираторных вирусных инфекций и новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в эпидемическом сезоне 2023 - 2024 годов» // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: www.pravo.gov.ru, 27.07.2023, № 0001202307270034 (дата обращения: 27.07.2025).

³ Абз. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ

⁴ Приказ Минтруда России от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

При этом следует подчеркнуть, что дифференциация и ограничение — разные по объему понятия. Эти понятия пересекаются, и точками их пересечения являются отрицательная дифференциация (наложение дополнительных ограничений на работника) и обратная сторона положительной дифференциации (дополнительные права работника – как ограничение для работодателя).

3. Ограничение – как средство защиты прав субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. С этой точки зрения можно выделить следующие механизмы:

а) самозащита прав работника – как инструмент ограничения прав работодателя. Так, право работника приостановить работу или отказаться от ее выполнения по обстоятельствам, указанным в ч. 1 ст. 379, ч. 2 ст. 142 ТК РФ, ограничивает директивную власть работодателя, лишая его возможности использовать труд работника;

б) ответственность – как ограничение прав работника (дисциплинарная, материальная) и работодателя (материальная, административная, уголовная, организационная);

в) конструкция злоупотребления правом как инструмент защиты прав как работника, так и работодателя. В данном случае она предоставляет дополнительные гарантии добросовестной стороне, лишая правонарушителя возможности получить удовлетворение своего интереса;

г) коллективные способы защиты трудовых прав как средство обеспечения интересов работника путем ограничения прав работодателя. Например, забастовка ограничивает работодателя, лишая его возможности уволить бастующих или применить к ним иные меры негативного характера.

4. Ограничение – как средство урегулирования процедуры совершения юридически значимых действий.

В этом аспекте можно выделить несколько видов ограничений:

а) **ограничения-сроки** (например, пресекательные и давностные сроки, указанные в ст. 193 ТК РФ, являются ограничением для работодателя и дополнительной гарантией для работника в части установления пределов периода привлечения к дисциплинарной ответственности). В данную группу входят как давностные, так и пресекательные, а также организационные сроки;

б) **ограничения-компетенции** (например, ограниченный перечень контрольных и иных мероприятий, проводимых в ходе контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства)⁵. Необходимо подчеркнуть,

(Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 № 65973) // [Официальный интернет-портал правовой информации]. URL: www.pravo.gov.ru, 25.11.2021, № 0001202111250018 (дата обращения: 27.07.2025).

⁵ Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 31 (ч. I), ст. 5007; Постановление Правительства Российской Федерации от 21 июля 2021 г. № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 30, ст. 5804.

что данная группа включает требования об указании на компетентный орган, на ограниченный перечень полномочий, на необходимость наличия процессуального и материального основания для принятия правоприменительного решения и др. [7];

в) **«стадиальные» ограничения** (например, ограничение для работника, касающееся того, что для забастовки необходимо пройти иные этапы разрешения коллективного трудового спора).

5. Ограничение – как средство разрешения правовых коллизий. Коллизии являются правовым явлением, которое неизбежно возникает при накоплении и применении значительного объема правовой информации. Согласно научным трудам, в трудовом праве существуют следующие виды коллизий: темпоральные, содержательные, иерархические, отраслевые и др. [8; 9, с. 116-118; 10]. Следует подчеркнуть, что коллизии в трудовом праве распространены в различных институтах (при регулировании платформенной занятости, регулировании труда спортсменов, государственных служащих и т. д.) и требуют применения комплекса способов разрешения правовых коллизий. Конкуренция норм права разрешается с помощью таких трудовправовых ограничений, как правило *«in favorem»* (установленный ст. 9 ТК РФ запрет ухудшения положения работника), нормы о разграничении предметов ведения (ст. 6 ТК РФ), принцип отраслевого приоритета (ст. 5 ТК РФ) и др. Эти приемы разрешения коллизий активно используются в судебной правоприменительной практике⁶.

6. Ограничение – как средство распределения бремени доказывания. Данный инструмент помогает, с одной стороны, облегчить процесс доказывания, с другой – определить предмет доказывания для каждой из сторон трудового спора. Классическим примером ограничения выступает презумпция трудовых отношений, которая является гарантией для работника и возлагает на работодателя дополнительную обязанность по доказыванию обратного (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ). Кроме того, на процесс доказывания оказывает влияние ограничение для работодателя, связанное с отсутствием необходимости для работника доказывать вину при взыскании процентов по ст. 236 ТК РФ, а также ограничение для работника при ответственности без вины при полной бригадной материальной ответственности.

⁶ Решение Интинского городского суда Республики Коми от 29 января 2025 г. № 2-110/2025 2-110/2025(2-1339/2024;)~М-1011/2024 2-1339/2024 М-1011/2024 по делу № 2-110/2025. URL: https://sudact.ru/regular/doc/7qhd7bVQ9L6/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=Статья+9.+Регулирование+трудовых+отношений+и+иных+непосредственно+связанных+с+ними+отношений+в+договорном+порядке%28ТК+РФ%29®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1753632891716 (дата обращения: 28.07.2025); Решение Интинского городского суда Республики Коми от 29 января 2025 г. № 2-109/2025 2-109/2025(2-1338/2024;)~М-1009/2024 2-1338/2024 М-1009/2024 по делу № 2-109/2025. URL: https://sudact.ru/regular/doc/OTuwJgLvHbQ/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=Статья+9.+Регулирование+трудовых+отношений+и+иных+непосредственно+связанных+с+ними+отношений+в+договорном+порядке%28ТК+РФ%29®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1753632891716 (дата обращения: 28.07.2025).

Итак, на основе проведенного анализа можно выделить следующие основные группы действия механизма «ограничение – гарантия» в трудовом праве:

1) ограничение как средство стабилизации трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений обеспечивает устойчивость в части субъектного состава, существования во времени, содержания правоотношения и объекта. Особая значимость данного эффекта проявляется в условиях развития форм нетипичной занятости и «риска и неопределенности»;

2) ограничение как средство объективной и субъективной дифференциации активно используется законодателем при регламентации труда отдельных категорий работников, в особых условиях труда и т. д. При этом названные понятия не исчерпывают друг друга, и областью их пересечения выступают отрицательная дифференциация и обратная сторона положительной;

3) ограничение как средство защиты прав субъектов трудовых отношений включает широкий спектр способов защиты (самозащита, ответственность, запрет злоупотребления правом, коллективные способы разрешения трудовых споров и т. д.);

4) ограничения являются важным инструментом формирования процедуры совершения юридически значимых действий, устанавливая такие элементы, как сроки, стадии, компетенции и т. д.;

5) ограничения активно используются правоприменителем при разрешении правовых коллизий различных видов: темпоральных, иерархических, содержательных и т. д.;

6) ограничение оказывает влияние на процедуру доказывания в трудовых спорах, упрощая ее и распределяя бремя доказывания путем установления правовых презумпций, а также закрепления конструкций ответственности без вины.

Ссылки

1. Лушников А. М. Юридическая конструкция "Гибкобильности" трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века // Юридическая техника. 2013. № 7-2. С. 427-431. EDN RBRSPJ

2. Джиджавадзе Л. Г. Трудоправовые ограничения при заключении срочных трудовых договоров: сравнительно-правовой анализ // Вопросы российской юстиции. 2022. № 21. С. 320-337. EDN AEMXUW

3. Чуча С.Ю. Правоприменение в контексте трансформации трудовой сферы и модернизации теории трудовых отношений // Обзор правоохранительной деятельности. 2022. Т. 6, № 4. С. 301-313. DOI: 10.52468/2542-1514

4. Лушникова М. В. Антикризисный финансово-правовой механизм защиты российского рынка занятости в современных условиях мобилизационной экономики // Демидовский юридический журнал. 2023. Т. 13, № 3. С. 406-416. DOI 10.18255/2306-5648-2023-3-406-415

5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2-5. DOI 10.18572/2221-3295-2023-1-2-5

6. Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве в кризисный период // Демидовский юридический журнал. 2024. Т. 14, № 1. С. 54-61. DOI 10.18255/2306-5648-2024-1-54-61

7. Колобова С. В. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства как основной способ защиты трудовых прав работников // Современное право. 2022. № 9. С. 58-62. DOI 10.25799/NL2022.51.81.009

8. Яковенко Н. А. Способы преодоления юридических коллизий нормативных правовых актов Российской Федерации и ее субъектов в сфере труда // Труды Оренбургского ин-та (филиала) Университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА). 2020. № 4. С. 126-131. EDN CBVLVX

9. Крысанова Н. В. Особенности коллизий в трудовом праве // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 4: Государство и право. 2023. № 3. С. 115-125. DOI 10.31249/iajpravo/2023.03.09

10. Тарусина Н. Н. Несколько тезисов об ограничениях прав и свобод граждан в чрезвычайных обстоятельствах пандемии // Lex Russica (Русский закон). 2021. Т. 74, № 8. С. 99-109. DOI 10.17803/1729-5920.2021.177.8.099-109