



УДК 349.2

Джиджавадзе Леван Гияевич
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова
Юридический факультет
Россия, Ярославль
<mailto:LevanDzhidzhavadze@yandex.ru>
Levan Dzhidzhavadze
Yaroslavl State University
Department of law
Russia, Yaroslavl

ОГРАНИЧЕНИЕ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ ПОНЯТИЙ

Аннотация: в данной статье исследуется многообразие подходов ученых к правовой природе понятий «ограничения» и «дифференциация», ставится вопрос об их соотношении. Анализируются нормативно-правовые акты Российской Федерации и зарубежных стран, доктрина под призмой реализации механизма «ограничение-гарантия». Автором отмечается, что дифференциация является принципом трудового права, юридическим средством выражения и механизмом реализации нетипичности трудовых отношений. Фиксируется, что с помощью ограничений, с точки зрения их формы, происходит конструирование положительной и отрицательной дифференциации.

Ключевые слова: ограничения в трудовом праве, дифференциация, отрицательная дискриминация, соотношение понятий, зарубежное законодательство, многообразие подходов.

LIMITATION AND DIFFERENTIATION IN LABOR LAW: THE PROBLEM OF THE CORRELATION OF CONCEPTS



Annotation: this article explores the diversity of scientists' approaches to the legal nature of the concepts of «restrictions» and «differentiation», raises the question of their relationship. The normative legal acts of the Russian Federation and foreign countries, the doctrine under the prism of the implementation of the «restriction-guarantee» mechanism are analyzed. The author notes that differentiation is a principle of labor law, a legal means of expression and a mechanism for realizing the atypical nature of labor relations. It is fixed that with the help of constraints, from the point of view of their form, there is a construction of positive and negative differentiation.

Key words: restrictions in labor law, differentiation, negative discrimination, correlation of concepts, foreign legislation, diversity of approaches.

Дифференциация – понятие многогранное. С одной стороны, она является принципом трудового права, который предполагает установление различий, предпочтений, исключений и ограничений в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников [1, с. 288, 289]. С другой стороны, дифференциация является юридическим средством выражения и механизмом реализации нетипичности трудовых отношений [2, с. 272]. Еще дифференциацию рассматривают как одну из характеристик метода трудового права [3, с. 72–87]. Основания осуществления дифференциации делятся на объективные и субъективные. Первые обусловлены характером труда, а вторые – особой заботой государства об отдельных категориях населения [4, с. 68]. В Трудовом кодексе Российской Федерации статья, посвященная дифференциации, отсутствует, но законодатель фактически ведет о ней речь в ч. 3 ст. 3 и ст. 252 ТК РФ.

В зарубежном законодательстве вопросы дифференциации регулируются более подробно. Так, во Франции дифференциации посвящена гл. 3 разд. 3 кн. 1 ч. 1 Трудового кодекса Франции (Code du travail) [5]. Согласно ст. L1133-1 под ней понимаются различия в обращении, обусловленные профессиональными



требованиями, при условии, что цель является законной, а требование соразмерным. Законной целью в соответствии со ст. L1133-2 являются: а) обеспечение безопасности и сохранение здоровья, б) содействие профессиональной интеграции, в) борьба с безработицей, г) географические условия и др. Получается, что во Франции дифференциацию в зависимости от оснований можно разделить на субъективную и объективную, как и в РФ.

В Турции под дифференциацией понимаются отступления от обычных стандартов правового регулирования, обусловленные справедливыми и объективными причинами. Причем законодатель различает положительную и отрицательную дифференциацию [6].

По проблеме соотношения понятий «дифференциация» и «ограничение» в науке есть несколько подходов. В соответствии с первым, «дифференциация» и «ограничение» – это самостоятельные понятия, которые имеют сегмент пересечения [7, с. 80–83]. Аргументами сторонников данной позиции является факт наличия общих (рассчитаны на неопределенный круг лиц и др.) и отличительных признаков (пределы, цели). По мнению А.М. Лушников и М.В. Лушниковой, сегмент пересечения понятий представляет собой отрицательную дифференциацию, которая может быть предусмотрена только ТК РФ или в порядке, им предусмотренном. С точки зрения другой позиции, ограничение рассматривается исключительно в негативном значении, как антипод дифференциации, ничего не имеющий с ней общего. Данная позиция представляется спорной ввиду того, что ученые слишком узко рассматривают понятие «ограничение», подразумевая под ним исключительно санкции и незаконное ущемления прав работников.

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

1) Как верно подчеркивают А.М. Лушников и М.В. Лушниковой, ограничения в отношении работника являются отрицательной дифференциацией [8, с. 43–52; 9, р. 19]. Грань между «отрицательной



дифференциацией в форме ограничения» и «отрицательной дискриминацией» очень тонкая. Примером ограничения прав работника выступает повышенная материальная ответственность руководителя организации (ст. 277 ТК РФ). В данном случае ограничение прав работника обусловлено характером выполняемой им трудовой функции. Несмотря на то, что критерием разграничения отрицательной дискриминации и дифференциации в форме ограничения прав работника является нормативное закрепление в ТК РФ, некоторые решения законодателя вызывают вопросы. Например, ограничение права спортсмена на расторжение трудового договора необходимостью выплаты штрафной компенсации (ст. 348.12 ТК РФ) не обусловлено объективным критерием и, по мнению ряда ученых, выступает отрицательной дискриминацией. Ярким примером признания законодателем ошибочности своего подхода выступает исключение из ТК РФ возможности закрепления договорных оснований увольнения для дистанционного работника.

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

3) Если рассматривать ограничения с точки зрения формы, то с их помощью происходит конструирование положительной и отрицательной дифференциации. Например, ограничение в форме императивной нормы имеет место при дифференциации труда лиц, работающих во вредных и опасных условиях труда (нормы о сокращенной рабочей неделе и сокращенном рабочем дне для данной категории работников (п. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 2 ст. 94 ТК РФ)).



4) Дифференциация может и не быть связана с ограничениями в трудовом праве (например, положение ст. 260 ТК РФ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы).

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

Список литературы:

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. / Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. 877 с.

2. Социальные договоры в праве: монография / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М.: Проспект, 2017. 480 с.

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

4. Трудовое право России: учебник / А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная и др.; под ред. А. М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М., 2020. 672 с. ISBN 978-5-392-31042-5.

5. Code du travail – Légifrance // [Электронный ресурс]. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISCTA000006160706 (дата обращения: 22.03.2023).

6. Sevgi Dursun Ates. Discrimination compensation in Turkish labour law // Social Sciences Studies Journal. 2018. Vol:4., Issue:2828. Pp.:6356-6367.

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



8. Лушникова М. В., Лушников А. М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2008. № 7. С. 43–52.

9. Lushnikov A. M., Isayeva E. A. Differentiation and positive discrimination in labour relationship: interrelation of the concepts // Vestnik Yaroslavskego gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Serija Gumanitarnye nauki. 2010. № 2(12). Pp. 18–23.