

Для цитирования:

Русских Т. В. Некоторые проблемы ограничения свободы труда на примере законодательства государств-членов Евразийского экономического союза // *European and Asian Law Review*. 2024. № 4. Т. 7. С. 94–104. DOI: 10.34076/27821668_2024_7_4_94.

Information for citation:

Russkikh, T. V. (2024) Nekotorye problemy ogranicheniya svobody truda na prime-re zakonodatel'stva gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza [Some Problems of Limiting Freedom of Labor on the Example of the Legislation of the Member States of Eurasian Economic Union]. *European and Asian Law Review*. 7 (4), 94–104. DOI: 10.34076/27821668_2024_7_4_94.

УДК 349.2

BISAC 054000

DOI: 10.34076/27821668_2024_7_4_94.

Научная статья

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОГРАНИЧЕНИЯ СВОБОДЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

Т. В. Русских*Удмуртский государственный университет*

ORCID ID: 0000-0002-1093-1103

Настоящая статья посвящена вопросам ограничения свободы труда на примере законодательства государств-членов ЕАЭС. Используя сравнительно-правовой частнонаучный метод исследования автор приходит к выводу, что главный смысл, вкладываемый в понятие «свобода труда» конституциями всех государств-членов ЕАЭС, заключается в предоставлении гражданам возможности беспрепятственно реализовать свои способности в сфере труда. Вместе с тем анализ практики свидетельствует о том, что зачастую реализация права выбора формы занятости превращается в злоупотребление им, поскольку не только работодатели, но и граждане не отдают предпочтение заключению гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, с целью обойти установленные нормами трудового права запреты и ограничения. Автор приходит к выводу о необходимости ограничения свободы труда средствами не только трудового права, но и смежного с ним гражданского права, поскольку ограничения и запреты на осуществление трудовой деятельности в определенных сферах носят социально значимый характер и обусловлены заботой государства как о трудящихся, так и о третьих лицах, в чьих интересах осуществляется данная деятельность.

Ключевые слова: *свобода труда, ограничение свободы труда, трудовая деятельность, трудовой договор*

SOME PROBLEMS OF LIMITING FREEDOM OF LABOR ON THE EXAMPLE OF THE LEGISLATION OF THE MEMBER STATES OF EURASIAN ECONOMIC UNION

Tatyana V. Russkikh

Udmurt State University

ORCID ID: 0000-0002-1093-1103

This article is devoted to issues of limiting freedom of labor on the example of the legislation of the EAEU member states. Using the comparative legal private scientific research method the author comes to the conclusion, that the main meaning invested in the concept of 'freedom of labor' by the Constitutions of all EAEU member states is to provide citizens with the opportunity to freely realize their abilities in the field of labor. At the same time an analysis of practice indicates that often the realization of the right to choose the form of employment turns into an abuse of it, since not only employers but also citizens give preference to the conclusion of civil law contracts that actually regulate labor relations, in order to circumvent the prohibitions established by the norms of labor law and restrictions. The author comes to the conclusion that it is necessary to limit freedom of labor not only by means of labor law, but also by related civil law, since restrictions and prohibitions on labor activity in certain areas are of a socially significant nature and are determined not only by the state's concern for workers, but also about third parties in whose interests are carried out by this activity.

Keywords: *freedom of labor, limitation of freedom of labor, labor activity, employment contract*

Введение

Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (ред. от 25 мая 2023 г.), объединяющий Российскую Федерацию, Беларусь, Казахстан, Армению и Кыргызскую Республику (далее – Договор), был заключен с целью укрепления экономики государств-участников и обеспечения их гармоничного развития и сближения путем совместных действий, направленных на решение общих задач. Поскольку трудовая деятельность выступает основой любой экономики, обеспечение свободы движения не только товаров, услуг, капитала, но и рабочей силы обозначено договорившимися сторонами как приоритетное направление деятельности. В соответствии со ст. 97 Договора «работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда». Раздел XXVI Договора посвящен вопросам трудовой миграции, обозначению основных форм сотрудничества государств-членов, правам и обязанностям трудящихся.

Несмотря на то что Договор предполагает согласование общих подходов и принципов в сфере трудовой миграции, непосредственно трудовая деятельность мигрантов государств-членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) регулируется внутренним законодательством государства трудоустройства, создание единых правовых актов, регулирующих данные отношения, не предусмотрено. Действительно, в силу того что государства-члены ЕАЭС унаследовали многие черты советского права, для них характерно кодифицированное гражданское и трудовое законодательство, предусматривающее схожие механизмы правового регулирования отношений в сфере труда. Универсальные нормы международного права также

нашли отражение в национальном праве рассматриваемых государств. Вместе с тем анализ нормативных правовых актов, регулирующих вопросы трудовой деятельности в государствах-членах ЕАЭС, свидетельствует о разных подходах к регламентации некоторых ее аспектов, несмотря на внешнее сходство. Тем не менее, как справедливо отмечает С. К. Алимханова, «сближение и гармонизация национальных законодательств являются важным условием формирования в странах-участниках ЕАЭС не только общего правового, но и общего экономического, научно-технического, образовательного и информационного пространства» [Алимханова, 2020: 78].

Так, выбор способа оформления трудовой деятельности в любом из государств-членов ЕАЭС напрямую связан с действием принципа свободы труда, который с начала XX в. считается одним из основополагающих принципов международного права, он неотъемлемо присущ современному человеку на протяжении всей трудовой жизни, носит естественный характер. Принудительный труд запрещен, каждый имеет право на труд и, соответственно, выбор формы, посредством которой осуществляется его трудовая деятельность. Принцип свободы труда в сочетании с договорной свободой – ведущие компоненты формирования современного единого экономического пространства. Тенденция к усилению договорного способа регулирования трудовой деятельности через призму свободы труда открывает новые возможности для организаций в защите их экономических интересов, а граждан – в свободном применении их трудового потенциала. По мнению С. Ю. Головиной, «смещение акцентов на договорное регулирование трудовых и производных от них отношений – один из современных трендов трудового права, и в этом смысле расширение договорных возможностей сторон трудового правоотношения является объективным следствием модернизации метода трудового права» [Головина, 2019: 14]. Однако при всем соответствии данной тенденции условиям рыночной экономики не следует забывать как о публично-правовой составляющей трудового права, так и о защитной функции государства.

Профессор С. С. Алексеев писал относительно принципа свободы следующее: «Сами по себе лозунги свободы, даже получившие превосходное воплощение в словесных формулах и исторических документах, – сами по себе не только не обеспечивают фактическую реализацию свободы на практике, но и, к несчастью, служат каким-то стимулом и чуть ли не идеальным оправданием, индульгенцией для бесчеловечных кровавых дел, революционных драм» [Алексеев, 1997: 102]. Усиление действия принципа свободы труда в сочетании со свободой договорного регулирования на практике приводит к массовым нарушениям норм трудового права, злоупотреблениям со стороны не только нанимателей, но и самих граждан. «Как провозглашение государства демократическим априори не предполагает истинную власть народа, так и провозглашение свободы труда не означает возможности субъектов действовать исключительно по собственному усмотрению» [Русских, 2019: 156]. Поскольку «парадокс свободы», на наш взгляд, заключается в том, что необходимым условием ее существования и реализации выступает государственное вмешательство, некоторые проблемы ограничения свободы труда на примере законодательства государств-членов ЕАЭС будут предметно рассмотрены в рамках настоящей статьи.

Материалы и методы

Методологической основой исследования является общенаучный диалектический метод познания объективной действительности. Обоснованность положений и выводов, содержащихся в статье, достигается за счет комплексного применения

частнонаучных методов: сравнительно-правового, логико-юридического, системно-структурного.

Основная часть

Основываясь на нормах международного права, конституции государств-членов ЕАЭС закрепляют принцип свободы труда, придавая ему тем самым конституционный характер. Так, Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) в ч. 1 ст. 37 провозглашает, что труд свободен, каждый имеет право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии. Гражданам Республики Беларусь в соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей. В ст. 42 Конституции Кыргызской Республики (принята всенародным голосованием 27 июня 2010 г.) провозглашено, что каждый имеет право на свободу труда, распоряжение своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий. В государстве не допускается рабство, торговля людьми, запрещается принудительный труд (ст. 28). Конституция Республики Казахстан (принята всенародным голосованием 30 августа 1995 г.) в ст. 24 закрепляет право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. В ст. 57 Конституции Республики Армения (принята всенародным голосованием 6 декабря 2015 г.) провозглашено, что каждый имеет право на свободный выбор труда, запрещается обязательный или принудительный труд.

К. Л. Томашевский, отмечая, что в «интересующей нас группе пяти государств-членов ЕАЭС наблюдается хотя и не тождество, но определенное сходство законодательных подходов к закреплению принципов трудового права», выделяет такую категорию, как «либертарные принципы трудового права», и относит к ним, среди прочих, принцип свободы труда, свободы выбора труда и право на труд [Томашевский, 2024: 134].

На наш взгляд, главный смысл, вкладываемый в понятие «свобода труда» конституциями государств-членов ЕАЭС, заключается в предоставлении гражданам возможности беспрепятственно реализовать свои способности в сфере труда. В свою очередь труд как сознательная физическая или интеллектуальная деятельность человека, направленная на получение материальных или духовных благ, имеет множество проявлений. Например, Конституция РФ закрепляет право частной собственности, свободу предпринимательской и творческой деятельности, равный доступ к государственной службе и другие права (ст. 32, 34, 35, 37, 44), позволяющие через призму принципа свободы труда говорить о том, что каждый вправе выбирать род деятельности, в наибольшей степени отвечающий его личным потребностям и интересам. Конституция Республики Армения аналогично провозглашает свободу творчества (ст. 43), право на поступление на публичную службу на общих основаниях (ст. 49), право на занятие экономической деятельностью, включая предпринимательство (ст. 59). Право на свободу предпринимательской деятельности (ст. 26), равное право на доступ к государственной службе (ст. 33) провозглашены в Конституции Республики Казахстан. Граждане Кыргызской Республики в соответствии с Конституцией имеют равные права, равные возможности при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу (ст. 37), право на экономическую свободу, свободное использование своих способностей и свое-

го имущества для любой экономической деятельности, не запрещенной законом (ст. 41). Граждане Республики Беларусь согласно Конституции в соответствии со своими способностями, профессиональной подготовкой имеют право равного доступа к любым должностям в государственных органах (ст. 39), государство предоставляет всем равные права для осуществления хозяйственной и иной деятельности, кроме запрещенной законом, и гарантирует равную защиту и равные условия для развития всех форм собственности (ст. 13). Таким образом, исходя из конституционных норм всех государств-членов ЕАЭС принцип свободы труда относится не только к сфере трудового права, он имеет разные межотраслевые проявления. По мнению Л. Ю. Бугрова, «свобода труда в юридическом плане охватывает отражение социально-экономического аспекта свободы труда в структурах не только трудового, но и других отраслей права и законодательства» [Бугров, 1992: 15].

На наш взгляд, человек действительно свободен в труде на стадии выбора наиболее приемлемой для него в текущих условиях формы осуществления трудовой деятельности. Но даже в момент выбора человек, как правило, не свободен от влияния своих потребностей. Следует согласиться с Ю. В. Иванчиной в том, что «удовлетворению посредством норм права в первую очередь подлежат социально значимые потребности, набор отдельных устойчивых (типичных) потребностей, требуемых для восполнения недостатка жизненных условий, благ, необходимых для сохранения и развития человека, социальных групп и общества в целом, удовлетворение которых невозможно без вступления в общественные отношения и закрепления их в нормах права» [Иванчина, 2019: 21]. По мнению М. С. Сагандыкова, «идеальная социальная цель, выраженная в конституционной ценности свободы труда, – это осуществление человеком выбора рода деятельности и профессии исключительно под влиянием внутренних потребностей самореализации. Выбор места работы и сферы экономической деятельности должен быть обусловлен желанием, а не поиском справедливых и безопасных условий труда, поскольку такие условия должны быть обеспечены повсеместно» [Сагандыков, 2024: 30]. Определившись с выбором, человек заключает трудовой или гражданско-правовой договор, поступает на военную или гражданскую службу, регистрируется с целью предпринимательской деятельности. Таким образом, реализуя принцип свободы труда, человек вправе выбирать форму его осуществления.

В п. 5 ст. 96 Договора о Евразийском экономическом союзе определено, что понятие «трудовая деятельность», используемое в его тексте, означает «деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемую на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства». Как видим, понятие «трудовая деятельность» непосредственно связано с оформлением правовых отношений надлежащим образом, а именно с заключением трудового или гражданско-правового договора. В свою очередь под трудящимся государства-члена Договор понимает гражданина государства-члена, который законно находится и на законном основании осуществляет трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого он не является и в котором постоянно не проживает. Следует согласиться с И. В. Войтковской в том, что «в определении подчеркивается, что речь идет о тех гражданах государств-членов, которые заключили трудовой или гражданско-правовой договор» [Войтковская, 2019: 127].

Таким образом, договор предполагает «идеальную» картину трудовой деятельности граждан государств-членов ЕАЭС, которые, прибыв в соответствующее государ-

ство, оформили надлежащим образом трудовые или гражданско-правовые отношения. При этом в Договоре не делается акцент на том, что трудовая деятельность должна быть оформлена заключением соответствующего договора на законных основаниях. Вместе с тем анализ практики свидетельствует о довольно частом распространении ситуаций заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, либо вообще отсутствия какого-либо оформления трудовых отношений, в том числе с иностранными гражданами. Зачастую реализация права выбора формы занятости превращается в злоупотребление им, поскольку заключению гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, отдают предпочтение не только работодатели но и граждане, что во многом вызвано их нежеланием соблюдать установленные нормами трудового права ограничения.

Анализ трудового законодательства государств-членов ЕАЭС показывает единство подходов в установлении нормами права ограничений и запретов на осуществление трудовой деятельности в определенных сферах, представляющих по своему правовому смыслу ограничение свободы труда: педагогическая деятельность, работа с вредными и опасными условиями труда, пищевая промышленность, сфера транспорта и т. д. В частности, в Российской Федерации Трудовым кодексом РФ устанавливается запрет на осуществление работниками отдельных видов деятельности без предварительного психиатрического освидетельствования, медицинского осмотра (ст. 69, 220 ТК РФ). Для работы по определенным профессиям, должностям закон устанавливает требования к наличию образования, отсутствию судимости за определенные категории преступлений (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 4 августа 2023 г.) «Об образовании в Российской Федерации»). В соответствии с ч. 1 ст. 220 Трудового кодекса Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106 «работники, занятые на тяжелых работах, работах в условиях высокогорья и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта и выполняемых вахтовым методом, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу внеочередные, а также периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний». Статья 26 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-VЗРК, носящая название «Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство», содержит комплекс ограничений для заключения трудового договора в определенных секторах экономики и для определенных категорий трудящихся. Согласно пп. 3, 4 ч. 1 ст. 89 Трудового кодекса Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № ЗР-124, если трудовой договор заключается для работ, требующих предварительного или периодического медицинского обследования, работодатель обязан затребовать у работника справку о состоянии здоровья, если работа в соответствии с трудовым законодательством связана с получением определенного образования или определенной профессиональной подготовки – свидетельство об образовании или необходимой квалификации. В силу ст. 348 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

При осуществлении аналогичных видов деятельности на основании договоров гражданско-правового характера указанные запреты согласно гражданскому за-

конодательству государств-членов ЕАЭС не применяются, они не предусмотрены законом. Объем понятия «свобода гражданско-правового договора» традиционно включает в себя три составляющие: свободу заключения договора; свободу выбора заключаемого договора; свободу определения условий договора. Так, в соответствии с пп. 1 и 2 ст. 1 Гражданского кодекса РФ (ред. от 11 марта 2024 г.) субъекты гражданского права свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству его условий. Согласно чч. 1, 4 Гражданского кодекса Кыргызской Республики от 8 мая 1996 г. № 15 (Часть I) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22 апреля 2024 г.) «граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законодательством». Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 г. № 268-ХІІІ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 5 января 2024 г.) в ст. 380, 382 закрепляет, что граждане и юридические лица свободны в заключении договора, условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законодательством. Аналогичное положение содержится в ст. 437 Гражданского кодекса Республики Армения от 28 июля 1998 г. № ЗР-239: граждане и юридические лица свободны в заключении договора; условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия установлено законом или иными правовыми актами. В соответствии со ст. 391 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-3 граждане и юридические лица свободны в заключении договора, условия договора определяются по усмотрению сторон в порядке и пределах, предусмотренных законодательством.

Таким образом, свобода труда, которую граждане реализуют посредством заключения трудового договора, носит более ограниченный характер в сравнении со свободой труда, для реализации которой выбор делается в пользу гражданско-правового договора. В силу публично-правового характера трудового права и его социального назначения по-другому в принципе не должно быть. Еще в начале XX в., обосновывая наличие самостоятельной сферы правового регулирования трудовых отношений, Л. С. Таль писал: «...современное общество требует законодательных гарантий, обеспечивающих экономически зависимым и бессильным членам общества фактическую возможность участвовать в определении условий договора и в осуществлении вытекающих из него прав» [Таль, 2006: 82]. Сейчас же, спустя столетие, имеет место противоположная ситуация. На практике желание работодателя уклониться от предоставления работникам трудовых гарантий и льгот, соблюдения законодательства об охране труда зачастую находит поддержку со стороны граждан, не желающих выполнять требования и ограничения трудового законодательства. Оформлению трудовых отношений стороны предпочитают гражданско-правовой договор либо вообще отказываются от заключения договора, что провоцирует рост нелегальной занятости. Отношения, по своей правовой природе являющиеся трудовыми, массово оформляются гражданско-правовыми договорами или не оформляются вообще. Следует обратить внимание, что такая ситуация может затрагивать интересы и третьих лиц (например, потребителей, несовершеннолетних и др.), в защиту которых трудовым законодательством устанавливается, например, требование к работнику проходить предварительные и периодические медицинские осмотры или предъявить справку об отсутствии судимости.

Законодательство государств-членов ЕАЭС в регулировании данного вопроса различается.

В соответствии с ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Вместе с тем, как показывает российская практика, в силу действия того же принципа свободы труда, если на это есть волеизъявление самого гражданина, он волен выбирать вид заключаемого договора. Соответственно, если фактически осуществляется деятельность, имеющая признаки трудовых отношений, но ни одна из сторон не настаивает на ее оформлении посредством заключения трудового договора и признания отношений трудовыми, у государства отсутствуют полномочия на вмешательство. До момента возникновения конфликта с заказчиком (по факту – работодателем) и предъявления к нему соответствующего требования фактически трудовые отношения продолжают существовать в гражданско-правовой форме.

Трудовым законодательством Беларуси прямо не установлена норма, регламентирующая запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, такой способ оформления отношений между сторонами не запрещен. Вместе с тем на практике судами рассматриваются дела, предметом иска которых является признание отношений, которые сложились между сторонами, трудовыми, а не гражданско-правовыми, а также о понуждении к оформлению трудовых отношений. При разрешении подобных споров суды вынуждены руководствоваться буквальным толкованием положений законодательства, регулирующих отношения между нанимателем и работником.

Трудовой кодекс Республики Казахстан в ст. 27 закрепляет отличительные признаки трудового договора от иных видов договоров: выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности; выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; получение работником заработной платы за труд. Тем не менее норма, которая бы запрещала подменять трудовые отношения гражданско-правовыми, в нем отсутствует.

В соответствии с ч. 3 ст. 6 Трудового кодекса Кыргызской Республики в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. Таким образом, при отсутствии конфликта, если ситуация не дошла до судебного разбирательства, вопрос о незаконности договора гражданско-правового характера, фактически регулирующего трудовые отношения, не ставится.

Трудовой кодекс Республики Армения в ч. 1 ст. 102 определяет, что работа, которая выполняется без заключения трудового договора, несмотря на наличие признаков трудового договора, либо работа, выполняемая на основании трудового договора, заключенного с нарушением настоящего Кодекса, закона и иных правовых актов, считается незаконной. Вместе с тем согласно части второй названной статьи незаконной работой не может считаться «добровольный труд». Соответственно, при взаимном согласии нанимателя и исполнителя (а по факту – работника и работодателя) на заключение гражданско-правового договора вместо трудового такая работа не может быть признана незаконной.

Таким образом, законодательство государств-членов ЕАЭС едино в вопросе того, что к договорам гражданско-правового характера, фактически регулирующим трудовые отношения между работодателем и работником, могут быть применимы нормы трудового права. Вместе с тем норма, прямо закрепляющая запрет заключения

гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, содержится только в российском трудовом законодательстве, но и ее применение на практике ограничивается случаями судебных конфликтов. До момента возникновения спора фактически трудовые отношения будут продолжать существовать в гражданско-правовой форме.

Выводы

В конституциях всех государств-членов ЕАЭС в продолжение норм международного права закреплена свобода труда, которая во взаимосвязи с принципами свободы экономической деятельности и свободы договора, с одной стороны, вполне соответствует современным тенденциям рыночной экономики. С другой стороны, повсеместное распространение отношений гражданско-правового характера, фактически скрывающих трудовые отношения, при отсутствии соответствующего регулирования и ограничений государства приводит к нарушению прав неопределенного круга лиц и не соответствует идее справедливости. Работники и работодатели, оформившие трудовые отношения надлежащим образом и соблюдающие установленные законом запреты и ограничения, оказываются в меньшинстве по сравнению с теми, кто оформил отношения гражданско-правовым способом. При этом фактически в первом и втором случаях по своему содержанию может осуществляться один и тот же вид трудовой деятельности.

На наш взгляд, не способствует реализации в полной мере защитной функции государства то, что ограничение свободы труда, в том числе в целях защиты неопределенного круга лиц, устанавливается только средствами трудового права. Когда трудовая деятельность имеет одинаковое содержание, несправедливо установление ограничений для одной формы их существования и отсутствие ограничений – для другой. Защитная функция любого государства должна одинаково реализовываться вне зависимости от способа оформления отношений, поскольку ограничения и запреты на осуществление трудовой деятельности в определенных сферах (работа с вредными и опасными условиями труда, педагогическая деятельность, пищевая промышленность, сфера транспорта и т. п.) носят социально значимый характер и обусловлены заботой государства не только о трудящихся, но и о третьих лицах, в чьих интересах осуществляется данная деятельность (обучающиеся, пассажиры, потребители услуг и т. д.).

Соответственно, вполне обоснованно, на наш взгляд, установление единых требований, в том числе ограничений к осуществлению отдельных видов трудовой деятельности, применительно не только к трудовым отношениям, но и к смежным с ними отношениям гражданско-правового характера. Свобода труда, полагаем, должна подлежать законным ограничениям безотносительно к тому, в какой сфере она реализуется. В соответствии с Обобщением правовых позиций и практики Суда Евразийского экономического союза (утв. Управлением систематизации законодательства и анализа судебной практики Верховного Суда РФ) «термин „свобода“ означает не только собственно свободу осуществлять те или иные действия, но и весь комплекс прав и обязанностей, связанных с такой свободой и закрепленных в праве Союза и национальном законодательстве государств-членов Союза». Законодательство государств-членов ЕАЭС в связи с этим должно идти по пути дальнейшей гармонизации, направленной не только на экономическое сотрудничество, но и на выполнение защитных функций каждым из государств, поскольку любая свобода – это комплекс не только прав, но и обязанностей.

Библиографический список

- Алексеев С. С. *Философия права*. – М.: Норма, 1997. – 336 с.
- Алимханова С. К. К вопросу о понятии «гармонизация трудового законодательства»: теоретические аспекты (на примере стран ЕАЭС) // *Вестник Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева. Сер. Право*. – 2020. – № 4 (133). – С. 78–82.
- Бугров Л. Ю. *Проблемы свободы труда в трудовом праве России*. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
- Войтковская И. В. Проблемы трудового неравенства в Евразийском экономическом союзе // *Российский юридический журнал*. – 2019. – № 6. – С. 127–139.
- Головина С. Ю. Совершенствование законодательства о трудовом договоре государств-членов Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // *Трудовое право в России и за рубежом*. – 2019. – № 4. – С. 14–17.
- Иванчина Ю. В. *Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук*. – Екатеринбург: Урал. гос. юрид. ун-т, 2019. – 52 с.
- Русских Т. В. Роль Конституционного Суда Российской Федерации в обеспечении свободы сторон трудового договора // *Сибирское юридическое обозрение*. – 2019. – Т. 16. – № 2. – С. 156–163.
- Сагандыков М. С. Конституционная аксиология свободы труда // *Журнал российского права*. – 2024. – № 2. – С. 28–41.
- Таль Л. С. *Трудовой договор: Цивилистическое исследование*. – М.: Статут, 2006. – 539 с.
- Томашевский К. Л. Либертарные принципы трудового права в государствах-членах Евразийского экономического союза // *Russian Journal of Economics and Law*. – 2024. – № 18 (1). – С. 134–147.

References

- Alekseev, S. S. (1997) *Filosofiya prava* [Philosophy of rights]. Moscow, Norma, 336.
- Alimkhanova, S. K. (2020) K voprosu o ponyatii 'garmonizatsiya trudovogo zakonodatel'stva': teoreticheskie aspekty (na primere stran EAES) [On the issue of the concept of 'harmonization of labor legislation': theoretical aspects (on the example of the EAEU countries)]. *Vestnik Evraziiskogo natsional'nogo universiteta imeni L. N. Gumileva. Ser. Pravo*, 4 (133), 78–82.
- Bugrov, L. Yu. (1992) *Problemy svobody truda v trudovom prave Rossii* [Problems of labor freedom in Russian Labor law]. Perm, Izdatel'stvo Permskogo universiteta, 236.
- Voitkovskaya, I. V. (2019) Problemy trudovogo neravenstva v Evraziiskom ekonomicheskom soyuze [Problems of labor inequality in the Eurasian Economic Union]. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal*, 6 (127), 139.
- Golovina, S. Yu. (2019) Sovershenstvovanie zakonodatel'stva o trudovom dogovore gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza s uchetom mezhdunarodnykh trudovykh standartov [Improving the legislation on the employment contract of the member states of the Eurasian Economic Union, taking into account international labor standards]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 14–17.
- Ivanchina, Yu. V. (2019) *Funktsii trudovogo prava kak otrazhenie sotsial'no znachimyykh potrebnostei* [The functions of labor law as a reflection of socially significant needs]: abstract of doct. jur. sc. thesis. Ekaterinburg, Ural'skii gosudarstvennyi yuridicheskii universitet, 52.

Russkikh, T. V. (2019) Rol` Konstitutsionnogo Suda Rossiiskoi Federatsii v obespechenii svobody storon trudovogo dogovora [The role of the Constitutional Court of the Russian Federation in ensuring the freedom of the parties to an employment contract]. *Sibirskoe yuridicheskoe obozrenie*, (16:2), 156–163.

Sagandykov, M. S. (2024) Konstitutsionnaya aksiologiya svobody truda [The Constitutional axiology of freedom of work]. *Zhurnal rossiiskogo prava*, (2), 28–41.

Tal`, L. S. (2006) *Trudovoi dogovor: Tsivilisticheskoe issledovanie* [Employment contract: A civilistic study]. Moscow, Statut, 539.

Tomashevskii, K. L. (2024) Libertarnye printsipy trudovogo prava v gosudarstvakh-chlenakh Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza [Libertarian principles of labor law in the member states of the Eurasian Economic Union]. *Russian Journal of Economics and Law*, (18:1), 34–147.

Информация об авторе

Татьяна Владимировна Русских – кандидат юридических наук, доцент кафедры экологического, трудового, административного права, основ права и российской государственности Удмуртского государственного университета (e-mail: Tatiana-russk@yandex.ru).

Information about the author

Tatyana V. Russkikh – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Environmental, Labor, Administrative Law, Fundamentals of Law and Russian Statehood of the Udmurt State University (e-mail: Tatiana-russk@yandex.ru).

© Т. В. Русских, 2024

Дата поступления в редакцию / Received: 07.11.2024

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 11.11.2024