Дата поступления рукописи в редакцию: 02.10.2026 г. DOI: 10.24412/2224-9133-2026-10-557-560
Дата принятия рукописи в печать: 10.11.2026 г.

ФЕДОРЕНКО Галина Борисовна,
Барнаульский юридический институт МВД России,
Барнаул, Россия,
e-mail: galgofe@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И ИНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ТРУДА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Аннотация. *Данное исследование направлено на анализ ограничений принципа свободы труда в Российской Федерации при приеме на работу. Автора интересуют как законодательные ограничения, так и фактические ограничения, наблюдаемые на практике. Преследуемая цель работы – определить: является ли провозглашенный принцип свободы труда декларативной нормой с учетом всех существующих ограничений либо реально действующей, также определить характер ограничений и их влияние на регулирование общественных отношений в сфере труда в целом.*

Ключевые слова: *свобода труда, конституционные ценности, ограничения в сфере труда, баланс интересов, трудоустройство.*

Для цитирования: *Федоренко Г. Б. Влияние законодательных и иных ограничений на реализацию принципа свободы труда при трудоустройстве // Право и управление. 2026. № 10. С. 557–560.*

FEDORENKO Galina Borisovna,
Barnaul Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Barnaul, Russia

THE IMPACT OF LEGISLATIVE AND OTHER RESTRICTIONS ON THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF LABOR IN THE CONTEXT OF HIRING

Annotation. *This study analyzes the limitations placed on the principle of freedom of labor in the Russian Federation during the hiring process. The author examines both legislative restrictions and practical, de facto limitations. The objective of this work is to determine whether the proclaimed principle of freedom of labor is merely a declarative norm—given the various existing restrictions — or a truly functional one. Furthermore, the study seeks to characterize these limitations and assess their impact on the regulation of labor-related social relations as a whole.*

Key words: *freedom of labor, constitutional values, restrictions in the sphere of labor, balance of interests, hiring/employment.*

For citation: *Fedorenko G. B. The impact of legislative and other restrictions on the implementation of the principle of freedom of labor in the context of hiring. Law and administration. 2026;(10):557–560. (In Russ.).*

Самым знаковым принципом трудового права считается принцип свободы труда, провозглашенный в статье 37 Конституции Российской Федерации. Это правило принципиально меняет подход к распоряжению гражданином своими способностями к труду, в отличие от ранее существовавшего в науке советского трудового права – «права на труд». Реализовывая данный принцип, гражданин не просто может выбирать род трудовой деятельности по своему усмотрению, теперь закон разрешает ему, без всяких негативных последствий, вообще не реализовывать свою способность к труду. Именно в этом можно отметить главное отличие или «новаторство» комментируемого принципа. Но когда мы говорим о «свободе», мы не предполагаем ее абсолютное

значение, так и принцип свободы труда не даёт универсальную возможность реализовывать любое желание в выборе профессии или рода деятельности. Трудовое законодательство содержит немало ограничительных критериев при выборе той или иной профессии. Автора интересует вопрос, насколько законодательные и иные ограничения при приеме на работу влияют на реализацию принципа свободы труда, и не делает ли их количество данный конституционный принцип просто декларативной нормой. На основании анализа мы постараемся выявить: насколько законодательные ограничения при приеме на работу влияют на реализацию исследуемого принципа, выявлению критерия правомерности таких ограничений и оценке их соответствия для полноценной реализации свободы труда.

В науке трудового права наблюдается достаточное количество работ, тем или иным образом связанных с тематикой данного исследования. Наибольшие дискуссии вызывают критерии разграничения дифференциации правового регулирования и собственно ограничений, а также соотношение свободы труда со свободой трудового договора. Современные исследования, например, Д.В. Ахметьянова [1], Н.В. Пугачёвой [2], М.С. Сагандыкова [3] смещают акцент с формально-юридического анализа ограничений на баланс публичных и частных начал и согласованность интересов. Таким образом, тема исследования в настоящее время вызывает научный и практический интерес, а, соответственно, и не теряет своей актуальности.

Законодательные ограничения прав граждан связаны, прежде всего, с обеспечением такими ограничениями прав других лиц и соблюдение действующего правопорядка в государстве, т.е. любые ограничения права одного лица связаны с правами иных лиц и государства в целом. «Общие интересы превыше личных», - можно интерпретировать смысл таких ограничений.

Рассмотрим существующие ограничения при приёме на работу или службу. Статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закрепляет гарантию от необоснованного отказа работодателя принять претендента на вакантную должность. Часть 2 статьи 64 ТК РФ устанавливает: «какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается».

Анализ процитированной статьи позволяет сделать вывод, что конституционный принцип свободы труда не просто включен в трудовое законодательство, но и имеет свой механизм реализации, закрепленный определенными нормами. Из содержания данной статьи мы можем выделить лишь один ограничительный критерий – соответствие деловым качествам. Однако, с точки зрения существования множества различных профессий, различия квалификаций и должностей, данный критерий нельзя назвать ограничением. Единственный минус вышеуказанной нормы в том, что закон не дает определения «деловым качествам» работника, при несоответствии которым возможен отказ в приеме на работу. Работодатели же могут оценивать «деловые качества» работника по-разному и очень широко. Для одного работодателя достаточно наличия соответствующего профессионального образования, а для другого необходим еще и опыт работы на такой должности, для какого-то достаточно года работы, а для иного и три года будет мало. Тем не менее, механизм, закрепленный данной статьей весьма действенный, поскольку позволяет работнику оспорить любой необоснованный отказ в приеме на работу. Судебная практика по данной статье достаточно разнообразна и имеет тенденцию меняться. Если длительное время суды, даже признавая отказ в приеме на работу необоснованным, не удовлетворяли требование истцов о заключении с ними трудового договора, ссылаясь на то, что заключение трудового договора для работодателя также является правом, как и для работника, и невозможно принудить работодателя заключить такой договор. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 22.06.2026 года № 31-КГ26-3-К6 должно данную практику изменить. Верховный суд, отменяя в части ранее принятые решения, принял новое решение, удовлетворив требование об обязанности работодателя заключить трудовой договор с истцом при наличии вакантной должности в момент обращения гражданина с просьбой о приеме на работу.

Прокомментированная выше статья тесно взаимосвязана со статьей 3 ТК РФ о запрете дискриминации в сфере труда. Вместе с тем, в массе норм трудового права мы можем встретить ограничения при приеме на работу несовершеннолетних работников, женщин, инвалидов и т.п., в целом есть определенные ограничения по возрасту. Возможно ли, в данном случае рассматривать эти ограничения как ограничения принципы свободы труда? Законодатель достаточно точно отвечает на этот вопрос. Так, в соответствии с абзацем вто-

рым статьи 3 ТК РФ: «Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

Также обратим внимание на законодательные ограничения в части приема на работу иностранных граждан. Здесь мы можем отметить ограничения не только в отношении различных профессий и должностей, но и возрастные ограничения, - заключать трудовой договор с иностранным гражданином допускается только с 18 лет. И такие ограничения вполне обосновываются национальными интересами, создавая приоритетные условия для граждан страны, хотя в целом правовое регулирование миграционных процессов, в том числе и в трудовой занятости, еще далеко от совершенства.

Что касается приема на государственную службу или в правоохранительные органы, то критерии отбора соискателей продиктованы интересами государства и общества, в данном случае строгость критериев настолько очевидна, что данные ограничения, безусловно, можно считать конституционно обусловленными.

Таким образом, многие законодательные ограничения при приеме на работу обусловлены либо особенностями работы (дифференциация), либо личностью самого соискателя на работу (например, несовершеннолетние граждане не могут быть приняты на подземные работы в связи с заботой государства об их здоровье), либо целями национальной безопасности и приоритета трудоустройства российских граждан в отличие от иностранных граждан и лиц без гражданства, т.е. данные ограничения и позволяют соблюдать баланс между интересами частными и публичными.

Российское трудовое законодательство также предусматривает ограничения, связанные с наличием у претендента на работу непогашенной судимости, а, в некоторых случаях, и просто факта привлечения к уголовной ответственности. Причем, такой ограничительный фактор важен не только при приеме на государственную должность либо в правоохранительные органы, либо на должности, связанные с взаимодействием с несовершеннолетними, либо замещение ключевых позиций в финансовых организациях, но и, казалось бы, совсем утилитарных профессий. Например, водителем такси не может быть лицо, имеющее неснятую либо непогашенную судимость, либо подвергается уголовному преследованию за ряд преступлений, предусмотренных статьей 328.1 ТК РФ. Можно констатировать, что наблюдается тенденция к увеличению такого рода ограничений, хотя, несомненно, задача сохранения существующего правопорядка является сверхважной. Тем не менее, проблема трудоустройства лиц с судимостью, как была актуальной, так и остается острой и в настоящий момент. Но данной ограничение связано, прежде всего, с вопросами национальной безопасности, и как мы упоминали выше, не может считаться дискриминационным. Государство в данном случае, с одной стороны ограничивая, с другой стороны может создавать определенные программы, предусматривающие возможность обеспечить работой именно такие категории граждан.

Проблема законодательных ограничений при приеме на работу и их влияние на реализацию свободы труда не может быть решена без обращения к концепции баланса конституционных ценностей. Столкновение прав и законных интересов различных субъектов, несомненно, влечет конкуренцию между их правами и обязанностями. Механизм же правового регулирования отношений, возникающих при реализации свободы труда, должен обеспечивать учет интересов не только всех участников таких отношений, но и государства. Более того, если анализировать жалобы работников на ограничение их трудовых прав, а также существующую судебную практику, можно прийти к выводу, что ограничения принципа свободы труда при приеме на работу в большей мере связаны с неправомерными действиями самих работодателей, чем с законодательными ограничениями, с которыми претенденты на работу знакомятся гораздо раньше, еще на этапе планирования своего трудоустройства.

Даже такое краткое исследование позволяет нам сформулировать некоторые выводы:

Законодательные ограничения при приеме на работу представляют собой необходимый инструмент для обеспечения интересов всех субъектов отношений и государства в целом.

Для дальнейшего совершенствования правового регулирования в данной сфере необходимо уточнить термин «деловые качества» работника с целью минимизации дискриминации при приеме на работу, для этого необходимо активизировать работу по пересмотру квалификационных справочников и принятию профессиональных стандартов, учитывая появление новых профессий и востребованных видов работ.

Таким образом, законодательные ограниче-

ния при приеме на работу, являясь необходимым элементом правового регулирования, не противоречат принципу свободы труда при условии их соответствия конституционным критериям правомерности ограничения прав и свобод. Задача законодателя и правоприменительной практики состоит в обеспечении оптимального баланса между свободой труда и защитой иных, конституционно значимых ценностей.

Список литературы:

[1] Ахметьянов Д.В. Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // Российский юридический журнал. 2022. № 1. С. 94 - 107.

[2] Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информ.-правовое агентство ИНПЭА, 1992. 236 с.

[3] Пугачева Н.В. Баланс конституционных ценностей, прав и законных интересов как критерий конституционности ограничения свободы труда // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 92 - 105.

[4] Сагандыков М.С. Запрещение возрастной дискриминации в контексте реализации конституционного принципа свободы труда // Актуальные проблемы российского права. 2024. № 9. С. 18 - 27.

[5] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22.06.2026 № 31-КГ26-3-К6 (УИД 21RS0024-01-2024-001890-35): [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References:

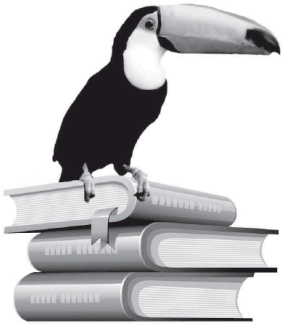
[1] Akhmetyanov D.V. Understanding of freedom of labor in Soviet and Russian science of labor law // Russian Law Journal. 2022. № 1. S. 94-107.

[2] Bugrov L. Yu. Problems of freedom of labor in the labor law of Russia. Perm: Publishing House Perm. university; INPEA Information and Legal Agency, 1992. 236 pp.

[3] Pugacheva N.V. Balance of constitutional values, rights and legitimate interests as a criterion for the constitutionality of restricting freedom of labor // Yearbook of labor law. 2023. № 13. S. 92-105.

[4] Sagandykov M.S. Prohibition of age discrimination in the context of the implementation of the constitutional principle of freedom of labor // Current problems of Russian law. 2024. № 9. S. 18-27.

[5] Determination of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated 22.06.2026 No. 31-KG26-3-K6 (UID 21RS0024-01-2024-001890-35): [Electronic resource]. Access from the ConsultantPlus legal system.


ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»
Издание учебников, учебных и методических пособий, монографий, научных статей.
Профессионально.
В максимально короткие сроки.
Размещаем в РИНЦ, E-Library.