

# Об отдельных запретах и ограничениях прав работников государственных корпораций

---



**М.И. Ловков**

аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Российская Федерация, Москва, Мясницкая ул., 20. E-mail: lovkov@inbox.ru

---



## Аннотация

В предлагаемой вниманию читателя статье исследуются установленные современным законодательством Российской Федерации отдельные запреты и ограничения прав работников государственных корпораций, анализируются теоретические и практические проблемы, связанные с введением данных запретов и ограничений. К числу работников, обладающих особым правовым статусом, можно отнести работников государственных корпораций. Учитывая тот факт, что имущество государственной корпорации формируется в том числе за счет имущества, переданного в ее собственность Российской Федерацией, первоочередное значение приобретает законодательное закрепление и реализация принципа недопущения любого вида коррупционных правонарушений и нецелевого расходования денежных средств (и иного имущества) в государственных корпорациях. Содержание запретов, ограничений и обязанностей, которые распространяются на работников государственных корпораций, не одинаково для различных категорий работников и зависит от должности, которую занимает (на которую нанимается) работник. В статье проанализированы некоторые установленные как для всех работников государственных корпораций, так и в отношении отдельных категорий работников запреты и ограничения их правового статуса. В статье исследуется вопрос о соблюдении баланса между контролем отдельных аспектов деятельности работников (установленными ограничениями их правового статуса, имеющими целью исключение либо минимизацию коррупционных проявлений) и заинтересованностью работников в получении положительных результатов в своей трудовой деятельности. Установленные законодателем запреты и ограничения прав работников государственных корпораций происходят, прежде всего, из особенностей правового статуса государственной корпорации как управляющего публичной собственностью, сочетающего в себе публичную и хозяйственную «сущности». Вопросы регулирования труда работников государственных корпораций и их правового статуса должны стать предметом серьезного и детального исследования в науке трудового права, результаты которого следует в дальнейшем использовать при совершенствовании нормативных правовых актов или при выработке государством методических подходов к реализации запретов и ограничений прав работников государственных корпораций.

---



## Ключевые слова

работники, государственная корпорация, трудовые отношения, запреты, ограничения, особенно регулирование труда, противодействие коррупции, особенности правового статуса работников, коррупционные риски.

---

Библиографическое описание: Ловков М.И. Об отдельных запретах и ограничениях прав работников государственных корпораций // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. С. 59–68.

JEL: K310; УДК: 29

DOI: 10.17323/2072-8166.2017.1.59.68

Право призвано регулировать как возможное, так и должное поведение участников общественных отношений. Правовые запреты или ограничения обуславливают появление у субъекта юридической обязанности их выполнения и, соответственно, обладают правовым воздействием на общественные отношения, соответствующим функциям права — регулятивной и охранительной. При очевидном первостепенном значении правовых запретов и ограничений для регулирования отношений, их изучению уделено недостаточное внимание деятелями нашей юридической науки (в общей теории права изучением данных вопросов занимались С.С. Алексеев, С.В. Бахин, А.Г. Братко, А.А. Белкин, С.А. Денисов, В.Н. Кудрявцев, А.В. Малько, В.И. Новоселов, Н.Н. Рыбушкин, В.М. Шафиров, М.М. Султыгов и др.).

В отраслевых науках, в частности в трудовом праве, рассмотрение данных правовых институтов не являлось приоритетным, хотя еще в 1983 г. В.Д. Мордачев писал: «Теоретическое изучение запретов в трудовом праве позволит глубже познать правовые способы и средства воздействия на трудовые отношения и тем самым совершенствовать последние»<sup>1</sup>. Правовые запреты и ограничения необходимо рассматривать как неотделимые элементы метода трудового права, поскольку они служат гарантией выполнения основных функций трудового права — защитной и производственной. При этом понятия «запрет» и «ограничение» не тождественны и не взаимозаменяемы, их следует идентифицировать как различные правовые явления.

А.В. Малько определяет запрет как способ правового регулирования, который представляет собой государственно-властное веление, указывающее на недопустимость определенного поведения под угрозой наступления ответственности, закрепляющее юридическую невозможность реально возможного поведения, причиняющего ущерб интересам личности и государства<sup>2</sup>. По мнению А.Г. Братко, запрет — это государственно-властное веление, указывающее на юридическую (а не на фактическую) недопустимость определенного поведения под угрозой наступления ответственности<sup>3</sup>. Ф.Н. Фаткуллин считает, что «запрет связан с обязыванием, однако через вытеснение указываемого законодательством общественного отношения...»<sup>4</sup>.

Н.Н. Семенюта предложила собственную формулировку понятия запретов применительно к науке трудового права — это «властное требование управомоченного лица, выражающееся в разовом или нормативно (в письменной или устной форме) установленном абсолютном или относительном лишении субъекта (субъектов) трудовых и смежных с ними отношений свободы поведения определенного вида во всех или только в предусмотренных велением (нормой) условиях, с использованием всех или только указанных способов»<sup>5</sup>.

Позиции ученых по поводу определения понятия «ограничение» также различны. Ф.Н. Фаткуллин, например, характеризует ограничение как частичный запрет: «Ограничение близко к запрету, оно рассчитано не на полное вытеснение того или иного общественного отношения, а на удержание его в жестко ограничиваемых рамках»<sup>6</sup>. Иная точка зрения у А.Г. Братко, который рассматривает ограничение как самостоя-

<sup>1</sup> Мордачев В.Д. Запреты в трудовом законодательстве / Материально-правовые и процессуальные проблемы защиты субъективных прав: Межвузовский тематический сборник. Ярославль, 1983. С. 54.

<sup>2</sup> См.: Большой юридический словарь / под ред. А.В. Малько. М., 2009.

<sup>3</sup> Братко А.Г. Запреты в советском праве. Саратов, 1979. С. 88.

<sup>4</sup> Фаткуллин Ф.Н. Проблемы теории государства и права. Казань, 1987. С.157.

<sup>5</sup> См.: Семенюта Н.Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2000.

<sup>6</sup> Фаткуллин Ф.Н. Указ.соч. С.157.

тельный способ правового регулирования, существующий наряду с запретом. «Запреты и ограничения, — отмечает он, — выступают как два различных способа правового регулирования. Основное их различие состоит в том, что запреты по своему содержанию указывают на юридическую невозможность определенного поведения, которое фактически возможно, в то время как правовое ограничение представляет собой не только юридически, но и фактически невозможный вариант поведения. В отличие от запретов, правовое ограничение в принципе невозможно нарушить. Оно всегда есть ограничение какого-либо субъективного права, причем такое, которое обеспечивается обязанностями соответствующих должностных лиц»<sup>7</sup>. Следование позиции расширительного толкования понятия правового ограничения отмечается в работах А.В. Малько. По ее мнению, данная категория объединяет широкий спектр разнообразных правовых явлений, средств, способов (наказания, запреты, обязанности, приостановления и др.): «понятие «ограничение» является родовым, а понятие «запрет» — видовым. Запрет есть лишь определенная форма правового ограничения»<sup>8</sup>.

Рассмотрев приведенные позиции ученых, полагаем возможным предложить концепцию соотношения запретов и ограничений несколько в ином аспекте: любой запрет можно рассматривать как ограничение, но не всякое ограничение является запретом. В защиту данной позиции можно привести мнение М.М. Султыгова, который указывал, что «между запретами и ограничениями существует тесная взаимосвязь, предполагающая взаимную определяемость... вместе с тем, данные категории, выступая как взаимосвязанные, все же не являются одинаковыми. Правовой запрет, являясь видом правового ограничения, выступает как жесткое «императивное» веление, однозначно не допускающее то или иное поведение субъекта, в то время как другие ограничения лишь сужают (в определенной степени) свободу действия (либо бездействия). Следовательно, соотношение запретов и ограничений можно толковать как соотношение части и целого»<sup>9</sup>.

С учетом предложенных подходов к пониманию правовых запретов и ограничений можно перейти к рассмотрению вопросов их применения при дифференциации правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий лиц. Как отмечает авторский коллектив монографии «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников», можно дать следующее определение дифференциации правового регулирования — это «установление специальных правовых норм, применяемых только к отдельным категориям работников с учетом их особенностей в целях обеспечения равных возможностей в реализации ими трудовых прав»<sup>10</sup>.

Как отмечает Г.С. Скачкова<sup>11</sup>, на основе анализа действующего законодательства России можно сделать вывод об осуществлении в настоящее время дифференциации в трудовом праве по самым различным основаниям с учетом особенностей статуса работников и работодателей. К числу работников, обладающих особым правовым статусом, относятся работники государственных корпораций.

<sup>7</sup> Братко А.Г. Указ.соч. С. 17.

<sup>8</sup> Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. Теоретико-информационный аспект. М., 2005. С. 59, 63 и др.

<sup>9</sup> Султыгов М.М. Запрет как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1996. С. 122.

<sup>10</sup> Белицкая И.Я., Бочарникова М.А., Буянова М.О. и др. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников / под ред. Орловского Ю.П. // СПС КонсультантПлюс.

<sup>11</sup> Скачкова Г.С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. 2012. № 2 // СПС КонсультантПлюс.

Несмотря на то, что первая государственная корпорация в Российской Федерации была образована еще в 1999 г., а наиболее активное развитие в российском законодательстве эта форма некоммерческой организации получила в 2007 г., когда были созданы или находились в процессе создания 8 государственных корпораций, нормы, регулирующие особенности регулирования труда работников государственных корпораций, появились в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) сравнительно недавно — в 2010 г. Сохранение актуальности проблемы обусловливается тем, что при большом количестве работ, посвященным различным аспектам правового положения государственных корпораций, в настоящее время исследованию запретов и ограничений прав работников государственных корпораций не уделяется должного внимания.

Все государственные корпорации России созданы для решения значимых для государства и общества задач. В.В. Кудашкин отмечает, что «имеются определенные сферы социальной действительности...эти сферы, во-первых, строго локализованы (например, сфера атомного энергетического комплекса страны) и, во-вторых, могут находиться в состоянии, при котором требуется активное воздействие со стороны государства, включая проведение хозяйственных мероприятий, отвечающих объективным потребностям общества и государства, например, сфера жилищно-коммунального хозяйства страны, нуждающаяся в существенной перестройке, сфера экономики страны, требующая модернизации и технологического развития»<sup>12</sup>. Это приводит к объективной потребности в образовании субъекта, которое обладает возможностью выполнения делегированных государством особых административных функций или наделено правом выступать в хозяйственном обороте на особых условиях, обеспечивающих эффективное содействие в осуществлении проводимой государством экономической политики.

Государственные корпорации, осуществляя реализацию возложенных на них полномочий, тем или иным образом участвуют в гражданском обороте, имеют коммерческие отношения с другими организациями, что предполагает обеспечение ими контроля над проектами, в которых они участвуют, включая в большинстве случаев корпоративный контроль над проектными компаниями и иными участниками проектов. «Корпоративный контроль — способность определять решения корпорации как результат распределения власти среди субъектов корпоративных отношений. Контролировать деятельность... значит иметь возможность определять ее стратегию, политику, выбор долгосрочных целей и программ, иметь решающее влияние»<sup>13</sup>.

Учитывая, что имущество государственной корпорации формируется, в том числе, за счет имущества, переданного в ее собственность Российской Федерацией, первоочередное значение приобретает законодательное закрепление и реализация принципа недопущения любого вида коррупционных правонарушений и целевого расходования денежных средств (и иного имущества) в государственных корпорациях.

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 12.11.2009 № Пр-3014 Правительству России дано указание разработать механизм урегулирования конфликта интересов в государственных корпорациях, а также распространить на работников государственных корпораций отдельные ограничения, установленные для государственных служащих.

В 2010 г. вступил в силу Федеральный закон от 29.12. 2010 № 437-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О некоммерческих организациях» и отдельные за-

<sup>12</sup> Кудашкин В.В. Особенности правового статуса работников государственных корпораций // Журнал российского права. 2011. № 8. С. 22.

<sup>13</sup> Корпоративное право: Учебник / под ред. И.С. Шиткиной. М., 2008. С.143.

конодательные акты Российской Федерации», который предусмотрел введение в ТК РФ ст. 349<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний». В развитие положений ТК РФ принято постановление Правительства России от 21.08.2012 № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций положений статьи 349<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление № 841), которое развивает положения ТК РФ, определяя применение запретов и ограничений прав работников государственных корпораций в зависимости от их правового статуса.

В соответствии со ст. 124 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» на работников, замещающих должности в государственных корпорациях, с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные в отношении лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, п. 5 ч. 1 ст. 16, ст. 17, 18 и 20 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В связи с установлением нормативного регулирования запретов и ограничений, налагаемых государством на работников государственных корпораций, важной является постановка вопроса об их соответствии задачам контроля отдельных аспектов деятельности данных работников (прежде всего, направленных на исключение либо минимизацию коррупционных проявлений при исполнении работниками трудовых обязанностей), а также заинтересованности работников в получении положительных результатов трудовой деятельности.

Содержание запретов, ограничений и обязанностей, которые распространяются на работников государственных корпораций, не одинаково для разных категорий работников и зависит от должности, которую занимает (на которую нанимается) работник. В связи с этим следует отдельно анализировать запреты и ограничения, установленные:

- а) в отношении всех работников государственных корпораций;
- б) в отношении работников, замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, или другие должности, включенные в перечень, установленный локальным нормативным актом государственной корпорации.

В соответствии с пп. «а» п. 2 Постановления № 841 запреты, предусмотренные п. 5 и 6 ч. 4 ст. 349 ТК РФ, распространяются на всех работников государственных корпораций. К ним отнесены:

1. Запрет на использование в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущества государственной корпорации, а также на передачу его иным лицам. Использование в личных целях или передача имущества работником в данном случае может расцениваться как включающее коррупционную составляющую и может привести к причинению вреда имуществу или деловой репутации государственной корпорации. Этот запрет в большей части актуален для категорий работников, в должностные обязанности может входить вопрос о распоряжении имуществом государственных корпораций (как члены органов управления, так и лица, ответственные за административно-хозяйственную деятельность, материально ответственные лица), в связи с чем должности данных работников обычно в обязательном порядке включаются в локальный нормативный акт специального характера, определяющий особый порядок их деятельности;

2. Запрет на разглашение или использование сведений, отнесенных законодательством России к сведениям конфиденциального характера, или служебной информации, а также сведений, ставших известными при исполнении служебных обязанностей.

Порядок привлечения работников к ответственности за нарушение данного запрета отечественным законодательством прямо не регламентирован. По нашему мнению, при выявлении признаков нарушения запрета оптимальным решением будет создание комиссии *ad hoc* по расследованию обстоятельств разглашения или использования сведений конфиденциального характера или сведений, ставших известными при исполнении служебных обязанностей. По результатам расследования лица, установленные в качестве виновных в нарушении данного запрета, могут быть привлечены к ответственности вплоть до увольнения на основании пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Иные запреты и ограничения, установленные ч. 4 ст. 349<sup>1</sup> ТК РФ, распространяются исключительно на определенные категории работников — замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляют Президент Российской Федерации или Правительство Российской Федерации, или другие должности, включенные в перечень, установленный локальным нормативным актом государственной корпорации. В этом случае данную норму можно рассматривать как ограничение прав работников государственных корпораций (данное поведение не запрещается в любом случае, а остается возможным при соблюдении установленных законом условий).

В соответствии с п. 1 ч. 4 ст. 349<sup>1</sup> ТК РФ в случаях, установленных Правительством Российской Федерации, работнику государственной корпорации запрещается участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации.

Применительно к государственной корпорации «Агентство по страхованию вкладов» (далее — АСВ) Постановлением № 841 прямо предусмотрено, что работники, которые участвуют в деятельности, касающейся проведения некоторых из предусмотренных Федеральным законом от 26.10.2005 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» процедур банкротства, могут участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческих организаций без дополнительных ограничений. Применительно к другим государственным корпорациям (например, к Внешэкономбанку, к Росатому, к Ростеху) участие в такой деятельности каждый раз требует согласия высшего органа управления (наблюдательного совета). Данное ограничение — один из элементов контроля над уровнем коррупционных рисков и средство надлежащей защиты интересов государства при реализации инвестиционных проектов с привлечением государственных средств.

В связи с этим ограничением следует обозначить возникающую на практике проблему — законодатель не в полной мере определил, в каком случае необходимо обеспечивать дополнительный контроль со стороны высшего органа управления государственной корпорации. С одной стороны, в нормативном правовом акте указан конкретный случай, когда трудовая функция работника непосредственно связана с участием в деятельности органов управления и контроля коммерческих организаций (АСВ). С другой стороны, реализация функций других государственных корпораций также сопряжена с участием в капиталах коммерческих организаций, например, долевое финансирование инвестиционных проектов. Внешэкономбанк и ряд других государственных корпораций участвуют в подобных проектах и, безусловно, для таких случаев должны быть установлены однозначные правила (периодичность получения согласия, срок действительности согласия, приоритетность субъекта или конкретной должности в органе коммерческой организации при предоставлении согласия). Вопросы о согласии на участие работников, как носящие оперативный характер, не могут и не должны каждый раз выноситься на рассмотрение наблюдательного совета государственной корпорации. По-



рядок и случаи получения согласия работниками государственных корпораций следует регламентировать, если не на уровне нормативных правовых актов РФ, то хотя бы в локальных актах каждой государственной корпорации на основе определяемых государством методических подходов.

Вопрос о периодичности получения работником согласия высшего органа управления государственной корпорации имеет самостоятельное значение. Поскольку состав органов управления организаций должен обновляться с определенной применимым законодательством периодичностью, возникает неопределенность во времени его действия: данное согласие необходимо получать на каждый календарный год или на срок полномочий соответствующего органа, в деятельности которого принимает участие работник? Постановлением № 841 установлено, что подобное согласие требуется не всем работникам. В связи с этим следует признать проблему соблюдения данного ограничения, носящей методологический и правовой характер, требующей разрешения путем унификации правового регулирования на федеральном уровне с определением принципов и подходов к контролю уровня коррупционных рисков при занятии работниками должностей в органах коммерческих организаций. Единообразного решения требует вопрос формирования локального перечня, утверждаемого в государственной корпорации, в который могут включаться должности по различным основаниям (в связи с получением дохода в какой-либо сумме, с выполнением отдельных распорядительных функций, с занятием определенной должности в органах коммерческих организаций или сочетанием подобных должностей).

В соответствии с п. 4 ч. 4 ст. 349<sup>1</sup> ТК РФ работнику государственной корпорации запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждение от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), за исключением исполнения функций членов органов управления и контроля коммерческих организаций и компенсации командировочных расходов, связанных с исполнением таких функций.

Разумеется, введение данного положения преследовало цель исключения либо минимизации коррупционных составляющих при исполнении работниками трудовых обязанностей. Однако законодатель, перечислив, что относится к вознаграждению, не отразил критерии (принципы), на основании которых можно было бы квалифицировать взаимосвязь вознаграждения именно с трудовой деятельностью работника. На практике это порождает ситуацию, когда любое вознаграждение работника государственной корпорации рассматривается в качестве связанного с трудовой деятельностью, что на наш взгляд, не является обоснованным и способно ущемлять права работника. Кроме того, рассматриваемая норма не предусматривает права «работников...на выкуп полученного ими подарка. Это...не должно являться основанием для поражения данного права указанной категории лиц»<sup>14</sup>.

Установленные законодателем запреты и ограничения прав работников государственных корпораций происходят, прежде всего, из особенностей правового статуса государственной корпорации как управляющего публичной собственностью, сочетающего в себе публичную и хозяйственную «сущности». Именно поэтому в части ограничений правовой статус работников государственных корпораций схож с правовым статусом государственных служащих. Государству в одинаковой степени необходимо, чтобы финансовые ресурсы государства равным образом защищались от коррупционных проявлений как на уровне чиновника, так и на уровне работника государствен-

<sup>14</sup> Зайков Д.Е. Проблемы правового регулирования порядка получения подарков лицами, замещающими коррупционно опасные должности // Гражданин и право. 2015. № 2 // СПС КонсультантПлюс.

ной корпорации. При этом государственная корпорация сама по себе — рыночный инструмент реализации государственной политики. То, что невозможно при реализации функций органов государственной власти, можно сделать с учетом правового статуса государственной корпорации. Вследствие этого статус работника государственной корпорации конструируется в нормативных правовых актах более «мягким» при сохранении общих подходов к содержанию запретов и ограничений в их деятельности, свойственных регулированию труда государственных служащих.

Действующее правовое регулирование в рассматриваемой сфере не основано на четком, теоретически обоснованном разделении запретов и ограничений как самостоятельных правовых явлений. В большинстве случаев законодатель предпочитает называть запретом правило надлежащего поведения, являющееся фактически ограничением. Этот подход имеет смысл с учетом воспитательной и охранительной функций права, а также функций социального контроля.

Обозначенные в настоящей статье и многие иные вопросы регулирования труда работников государственных корпораций и их правового статуса в целом призваны, по нашему мнению, стать предметом серьезного и детального исследования в науке трудового права, результаты которого целесообразно в дальнейшем использовать при совершенствовании нормативных правовых актов или при выработке государством методических подходов к реализации на практике существующих запретов и ограничений прав работников государственных корпораций.



## Библиография

- Багаряков А.В. Государственные корпорации: опыт и перспективы // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2011. № 3. С. 223–229.
- Беликов Е.Г. Финансово-правовые аспекты деятельности государственных корпораций // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2014. № 6. С. 236–241.
- Белицкая И.Я., Бочарникова М.А., Буянова М.О. и др. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / под ред. Орловского Ю.П. М.: Контракт, 2014. 304 с.
- Большой юридический словарь /под ред. Малько А.В. М.: Проспект, 2009. 704 с.
- Братко А.Г. Запреты в советском праве. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1979. 92 с.
- Зайков Д.Е. Проблемы правового регулирования порядка получения подарков лицами, замещающими коррупционно опасные должности // Гражданин и право. 2015. № 2. С. 78–84.
- Зайков Д.Е. Недостатки правового регулирования противодействия коррупции в сфере трудовых отношений // Законодательство. 2014. № 5. С. 28–35.
- Кудашкин В.В. Особенности правового статуса работников государственных корпораций // Журнал российского права. 2011. № 8. С. 19–26.
- Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. Теоретико-информационный аспект. 2-е изд. М.: Юристъ, 2005. 250 с.
- Мордачев В.Д. Запреты в трудовом законодательстве // Материально-правовые и процессуальные проблемы защиты субъективных прав: Межвузовский тематический сборник. Ярославль: Изд-во Ярославского университета, 1983. 119 с.
- Семенюта Н.Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2000. 215 с.
- Скачкова Г.С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // СПС Консультант-Плюс.
- Султыгов М.М. Запрет как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1996. 150 с.



Шиткина И.С. и др. Корпоративное право: учебник. М.: Волтерс Клувер, 2007. 648 с.  
Фаткуллин Ф.Н. Проблемы теории государства и права. Курс лекций. Казань: КазГУ, 1987. 33

## Particular Prohibitions and Restrictions of State Corporations Employees Rights



**Mikhail Lovkov**

Postgraduate Student, Labour and Social Security Law Chair, Law Faculty, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow 101000, Russia. E-mail: lovkov@inbox.ru



### Abstract

The article investigates particular prohibitions and restrictions established by contemporary Russian Federation legislation in respect of status state corporations' employees. The author analyzes theoretical and practical problems associated with the implementation of these prohibitions and restrictions and explores the difference between them. State corporations' employees are the workers with a special legal status. As a matter of fact, the property of the state corporation is formed by the property of the Russian Federation. That's why implementation of the principle of avoiding any form of corruption offenses and misuse of monetary resources (or other assets) in state corporations has the priority importance. The content of prohibitions, restrictions and duties that apply to employees of state corporations are not the same for different categories of employees in the Russian Federation. It depends on the official position occupied by the employee. Prohibitions and restrictions established for all and for special categories of employees are investigated in the article. The article examines the issue of maintaining the balance between a control upon particular aspects of the activities of employees (imposition of limitations of their legal status which has the aim to exclude or minimize corruption) and interest of employees to obtain positive results in their work. Current prohibitions and restrictions on the rights of state corporations' employees are based on characteristics of the legal status of a state corporation as a manager of public property. Regulation of state corporations employees' labour and their legal status should be the subject of more serious and detailed research within the science of labour law in the Russian Federation. The results may be used for improving the enactments or approaches to the practical implementation of existing prohibitions and restrictions of state corporation employees' rights.



### Keywords

employees, state corporation, labor relations, prohibitions, restrictions, peculiarities in labour regulation, counteracting corruption, legal status of employees, corruption risks.

Citation: Lovkov M.I. (2017) Particular Prohibitions and Restrictions of State Corporations Employees Rights. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 1, pp. 59–68 (in Russian)

DOI: 10.17323/2072-8166.2017.1.59.68



### References

- Bagaryakov A.V. (2011) Gosudarstvennye korporatsii: opyt i perspektivy [State Corporations: Experience and Perspectives]. *Risk: resursy, informatsiya, snabzhenie, konkurentsya*, no 3, pp. 223–229.
- Belikov E.G. (2014) Finansovo-pravovye aspekty deyatel'nosti gosudarstvennykh korporatsiy [Financial Law Aspects of State Corporation Activity]. *Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii*, no 6, pp. 236–241.
- Belitskaya I.Ya., Bocharnikova M.A., Buyanova M.O. (2014) *Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda otdel'nykh kategoriy rabotnikov: uchebnoe posobie* [Specifics of Legal Regulation of Particular Categories of Employees. Textbook]. Moscow: Kontract, 304 p. (in Russian)
- Bratko A.G. (1979) *Zaprety v sovetskom prave* [Prohibitions in Soviet Law]. Saratov: University, 92 p. (in Russian)

- Fatkhullin F.N. (1987) *Problemy teorii gosudarstva i prava* [Issues of Theory of State and Law]. Kazan': University, 336 p. (in Russian)
- Kudashkin V.V. (2011) Osobennosti pravovogo statusa rabotnikov gosudarstvennykh korporatsiy [Labour Status of State Corporation Employees]. *Zhurnal rossiyskogo prava*, no 8, pp. 19–26.
- Mal'ko A.V. (ed.) (2009) *Bol'shoy yuridicheskiy slovar'* [The Great Legal Dictionary]. Moscow: Prospekt, 704 p. (in Russian)
- Mal'ko A.V. (2005) *Stimuly i ogranicheniya v prave* [Incentives and Limitations in Law]. Moscow: Yurist, 250 p. (in Russian)
- Mordachev V.D. (1983) *Zaprety v trudovom zakonodatel'stve* [Prohibitions in Labour Law] / Material'no-pravovye i protsessual'nye problemy zashchity sub"ektivnykh prav [Substantive and Procedural Issues of Defending Legal Rights]. Yaroslavl': University, 119 p. (in Russian)
- Semenyuta N.N. (2000) *Zaprety i ogranicheniya v pravovom regulirovanii trudovykh otnosheniy v Rossiyskoy Federatsii: (Diss. ... kand. jurid. nauk)*. Prohibitions and Limitations in Legal Regulation of Labour Relations in the RF (Candidate of Juridical Sciences Thesis). Omsk, 215 p.
- Shitkina I.S. (2007) *Korporativnoe pravo: uchebnik* [Corporate Law. Textbook]. Moscow: Wolters Kluwer, 648 p. (in Russian)
- Skachkova G.S. *Differentsiatsiya v trudovom prave i Trudovoy kodeks RF* [Differentiation in Labour Law and RF Labour Code]. SPS Konsul'tantPlyus.
- Sultygov M.M. (1996) *Zapret kak metod pravovogo regulirovaniya* (Diss. ... kand. jurid. nauk) [Prohibition as a Method of Legal Regulation (Candidate of Juridical Sciences Thesis)]. Saint Petersburg, 150 p.
- Zaykov D.E. (2015) Problemy pravovogo regulirovaniya poryadka polucheniya podarkov litsami, zameshchayushchimi korruptsionno opasnye dolzhnosti [Problems of Legal Regulation of Gifts to Officials]. *Grazhdanin i pravo*, no 2, pp. 78–84.
- Zaykov D.E. (2014) Nedostatki pravovogo regulirovaniya protivodeystviya korruptsii v sfere trudovykh otnosheniy [Shortcomings of Legal Regulation of Counteracting Corruption in Labour Relations]. *Zakonodatel'stvo*, no 5, pp. 28–35.