

## **ОТЗЫВ**

**председателя диссертационного совета  
на диссертацию Ситникова Александра Анатольевича  
на тему «Право работодателя на управление трудом: гарантии и  
ограничения», представленную на соискание ученой степени кандидата  
юридических наук по научной специальности  
5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки**

**Актуальность темы диссертационного исследования А.А. Ситникова** обусловлена высокой важностью и значимостью трудовых отношений как для развития общества в целом, так и реализации гражданами своей способности к труду. Именно фигура работодателя, как основного субъекта трудового права и трудового правоотношения, играет важную роль в реализации конституционного принципа свободы труда, а также в механизме правового регулирования трудовых отношений, создает условия для выполнения каждым работником своих конкретных трудовых обязанностей.

В условиях активизации частных лиц на занятие экономической (предпринимательской) деятельностью, как правило, с применением наемного труда, вопрос о частно-правовых истоках легитимации и реализации хозяйской власти работодателя приобретает особое звучание. С одной стороны, управление трудом перестает быть публичной (государственной) функцией, переходя в сферу частного интереса работодателя, с другой стороны – остается публичный (государственный) интерес на защиту прав работника, реализующего труд в интересах, под управлением и контролем работодателя, как слабой стороны трудового правоотношения.

Как раз на поиск возможного разумного баланса (оптимальной модели) в правовом регулировании этих разновекторных явлений и направлено выносимое на защиту диссертационное исследование А.А. Ситникова.

**Новизна диссертационного исследования** обусловлена тем, что феномен субординационных отношений, возникающих между работодателем и работником, А.А. Ситников относит к частно-правовой составляющей трудового права,

рассматривая под данным углом зрения причины возникновения и пределы реализации хозяйской власти. В этой связи диссертант разрабатывает авторские понятия (правда, не бесспорные) «управление трудом» и «право на управление трудом», тем самым обогащая теорию трудового права.

Толкуя часть первую статьи 34 Конституции РФ А.А. Ситников признает за любым лицом «право на организацию и занятие любой социально полезной деятельностью», в том числе, с использованием наемного труда, выводя из данного положения само право на управление трудом. Таким образом, автор определяет объективную основу возникновения хозяйской власти и не связывает возможности появления и реализации таковой ни с государством, делегирующим властные полномочия частным субъектам, ни с фактом заключения трудового договора. Сама же фактическая и юридическая возможность реализации права на управление трудом, о чем справедливо пишет А.А. Ситников, появляется через заключение трудового договора с работником.

Диссертантом выявлены и проанализированы правовые механизмы легализации и гарантированности со стороны государства возможности для работодателя реализовывать свои полномочия по управлению трудом работников.

С точки зрения научной новизны весьма важной является обоснованная А.А. Ситниковым проблема ограничения права работодателя на управление трудом (третья глава работы). Диссертант определяет теоретические подходы к понятию, основаниям и пределам ограничений данного права работодателя, отводя особое место принципу социального партнерства.

Элементами научной новизны являются рассуждения диссертанта о допустимости/ недопустимости самоограничения работодателем своего права на управление трудом. Как представляется, А.А. Ситников приходит к верному выводу о недопустимости подобного самоограничения в отношении административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий работодателя, поскольку в противном случае нивелируется само существо отношений по управлению трудом.

Выводы и предложения диссертанта актуальны как для построения теоретических моделей в правовой науке, так и для дальнейшего

совершенствования трудового законодательства, и для оптимизации правоприменительной деятельности.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и результатов обусловлена:**

- логичной структурой работы, содержание которой соответствует заявленным целям и задачам исследования;
- достаточным объемом проанализированной в работе научной литературы, нормативных актов, а также эмпирических данных;
- междисциплинарным методологическим подходом к изучению предмета исследования, реализованным через нормы и механизмы трудового, конституционного, гражданского, права, а также теории социального управления;
- апробацией научных выводов на многочисленных научно-практических конференциях различного уровня, в которых принял участие диссертант;
- изложением основных положений диссертационного исследования в четырех научных статьях, опубликованных в журналах, рекомендованных ВАК.

Вместе с тем некоторые выводы и предложения автора требуют дополнительных пояснений автора и обсуждения:

1. Статья 34 Конституции провозглашает право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Диссертант же для целей исследования оперирует понятием «право на организацию и занятие любой социально полезной деятельностью». Эта же формулировка кладется им в теоретическую основу понимания существа права на управление трудом. Однако, во-первых, из исследования не совсем понятно, какие критерии могут быть положены в основу определения деятельности как «социально полезной», во-вторых, дискуссионен вопрос о том, чем данный подход предпочтителен по сравнению с применяемой конституцией формулировкой.

2. Диссертант на с. 78 считает, что власть работодателя, традиционно именуемую в науке как директивную, необходимо именовать «административно-диспозитивной». Однако А.А. Ситниковым практически не приводятся

аналитические аргументы для обоснования подобного подхода, а, кроме того, не совсем понятна практическая целесообразность подобного наименования. В этой связи требуются пояснения автора исследования.

3. Как представляется, спорными являются некоторые рассуждениями автора, представленные на страницах исследования, относительно локальных нормативных актов.

Во-первых, относительно констатации факта добровольности принятия работодателем локальных нормативных актов. Опровергается ли данный тезис тем, что Трудовой кодекс РФ фактически обязывает работодателя иметь ряд таковых, например, Инструкцию по технике безопасности, Положение об электронном документообороте, Положение о хранении и использовании персональных данных и т.д.?

Во-вторых, требует уточнения позиция диссертанта об основаниях и пределах изменения работодателем локальных нормативных актов, с которыми работник был ознакомлен при приеме на работу (с. 111-112 исследования).

В-третьих, относительно соотношения содержания локальных актов и индивидуальных положений трудовых договоров (с. 191 исследования) в части обязательного изменения локального нормативного акта для устранения позитивной дискриминации в случае возражения «обделенных» работников. Не кажется ли диссертанту, что локальные акты и индивидуальное договорное регулирование преследуют не тождественные цели, используя для этого различные правовые механизмы? В этом же контексте трудно согласиться с утверждением диссертанта о наличии дискриминации (с. 188 исследования) в ситуации различной оплаты труда работников одной должности с одинаковыми должностными обязанностями.

4. Есть и другие замечания, не носящие, однако, принципиального характера.

#### **Общие выводы по диссертационному исследованию.**

Высказанные замечания (в силу их неоднозначности и дискуссионности) не снижают значимости проведенного А.А. Ситниковым научного исследования.

Содержание диссертации Александра Анатольевича Ситникова на тему «Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения»

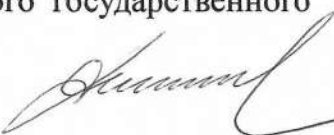
соответствует научной специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

Диссертация является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития соответствующей отрасли знаний и совершенствования российского законодательства.

Нарушений пунктов 9, 11 Порядка присуждения Санкт-Петербургским государственным университетом ученой степени кандидата наук соискателем ученой степени мною не установлено.

Диссертация А.А. Ситникова соответствует критериям, которым должны отвечать диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, установленным приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете» и рекомендована к защите в СПбГУ.

Председатель диссертационного совета  
доктор юридических наук, профессор,  
профессор кафедры трудового и социального права  
Санкт-Петербургского государственного  
университета

 Дивеева Нелли Ивановна

5 июня 2024 г.

Личную подпись

*Дивеевой  
Нелли Ивановны*  
ЗАВЕРЯЮ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА  
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ



Краснова Е.П.

05.06.2024