

ОТЗЫВ

**члена 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 определяется, в первую очередь, тем, что управление трудом положено в основу правовой конструкции трудового отношения (выполнение работы в интересах, под управлением и контролем работодателя) и является важнейшей характеристикой центральной категории трудового права - трудового договора - в части такого признака, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, т.е. хозяйской власти работодателя. В этой связи выяснение правовой природы и истоков права на управление трудом приобретает крайне важный теоретический аспект, влияющий на определение границ этой власти и позволяющий сформировать гарантии ее реализации. Наличие субординационной связи в отношениях между работником и работодателем, непосредственно вытекающей из права работодателя на управление трудом, позволяет правильно квалифицировать отношения по поводу труда, относить их к сфере действия трудового права. И сегодня, в условиях глобальных политико-экономических вызовов современности, продолжается поиск оптимальной модели управления трудом работников, а потому необходимо развивать учение о хозяйской власти работодателя, зародившееся более века назад и способствовавшее развитию трудового права как отрасли и как науки.

Новизна диссертационного исследования определяется, прежде всего, избранным А.А. Ситниковым научным подходом к исследуемой проблеме. Оригинальность научного подхода заключается в том, что автор диссертации отошел от господствующей в науке трудового права традиции изучать

трудовые отношения в контексте промышленного производства и экономической деятельности. С целью определения универсальных принципов, лежащих в основе управления трудом как таковым, акцент был сделан на то, что управление трудом присуще любым сферам применения наемного труда, как связанным с экономикой общественных потребностей, так и частного характера. Автор анализирует феномен управления трудом в контексте его частноправовой природы, глубоко исследуя отношения власти-подчинения, складывающиеся между субъектами трудового права – работником и работодателем.

В рамках тематики диссертационного исследования А.А. Ситников разрабатывает понятия «управление трудом» и «право на управление трудом» и дает им определения, тем самым пополняя понятийный аппарат науки трудового права.

Право на управление трудом диссертант выводит из широкой (авторской) трактовки части 1 статьи 34 Конституции РФ, признавая за лицами «право на организацию и занятие любой социально полезной деятельностью». Соответственно, указанную конституционную норму А. Ситников позиционирует как юридическую гарантию права на управление трудом конституционного уровня, выделяя и другие конституционные права, являющиеся дополнительными гарантиями права на управление трудом, обеспечивающие саму возможность осуществления определенной деятельности (с. 103-104 диссертации).

Диссертант выделяет и доказывает наличие двух этапов легализации отношений по управлению трудом: конституционный (часть 1 статьи 34 Конституции РФ) и отраслевой (Трудовой кодекс РФ и иные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения). На первом этапе признается само право одного субъекта использовать труд другого субъекта, на втором определяется механизм реализации права работодателя на управление трудом и устанавливаются его ограничения.

Очень точно подмечено, что трудовой договор не является основанием возникновения права на управление трудом, а лишь оформляет фактическую и создает юридическую возможность его реализации.

Исходя из авторского подхода к содержанию понятия «право на управление трудом» А.А. Ситников демонстрирует собственную точку зрения на актуальные проблемы определения пределов работодательской власти в таких случаях, как привлечение работников к участию в корпоративных мероприятиях, установление требований к внешнему виду работников, ведение работодателями видеонаблюдения за работниками, и убедительно доказывает законность правореализационных действий работодателя в рамках процесса организации и управления трудом.

В третьей главе автор поставил для себя задачу выяснить, где и когда право работодателя на управление трудом вступает в коллизию с базовыми конституционными правами работников, и когда определенные формы его реализации выходят за допустимые пределы и приводят к нарушению конституционных прав. Рассмотрение полномочий работодателя по управлению трудом в контексте гарантий и ограничений его права на управление трудом (особенно в части исследования принципа социального партнерства как ограничения права на управление трудом) также свидетельствует о научной новизне и оригинальности диссертационного исследования. Особый интерес вызывают рассуждения автора о самоограничении работодателем своего права на управление трудом в рамках социального партнерства с последующим выводом о недопустимости такого самоограничения в отношении административно-диспозитивных (по терминологии автора) и дисциплинарных полномочий. Элементы новизны содержатся и в дополнительной аргументации в пользу необходимости законодательного закрепления принципа запрета злоупотребления правом сторонами трудовых отношений и последствий их недобросовестного поведения, а также предложение адекватного механизма защиты в форме

отмены или нивелирования негативных последствий действий недобросовестной стороны.

Теоретическое значение диссертации заключается в том, что представленная работа является достойным продолжением Санкт-Петербургской школы трудового права, разрабатывающей учение об управлении трудом. Достаточно вспомнить известную статью А.С. Пашкова «Трудовое право и система управления трудом» (1984 г.), докторскую диссертацию С.П. Маврина «Управление трудом: теоретико-правовые аспекты» (1991 г.), кандидатскую диссертацию Ю.В. Пенова «Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы» (2003 г.), трехтомное учебное пособие Е.Б. Хохлова «История правового регулирования хозяйства и труда в СССР» (2021 г.). В рамках своей диссертации А.А. Ситников разрабатывает целостную концепцию права работодателя на управление трудом своих работников, исходными началами которой являются анализ правовой природы такого права и обоснование его частного характера.

Практическое значение диссертационного исследования заключается в попытке решения проблем, связанных с реализацией работодателем своих управленческих полномочий в сфере трудовых отношений. Автором сформулированы ряд предложений *de lege ferenda*, в частности, о введении в ТК РФ новых статей: ст. 352.1 «Способы защиты личных неимущественных прав работника» (с. 172-173 диссертации), ст. 15-1 «Пределы осуществления прав сторонами трудовых отношений» (с.186-187) и ст. 15-2 «Пределы осуществления работодателем принадлежащих ему полномочий по управлению трудом» (с.228).

Выводы и предложения диссертанта актуальны не только для дальнейшего совершенствования трудового законодательства, но и для оптимизации правоприменительной деятельности.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется правильно выбранной методологией исследования, широким кругом научной литературы

в сфере конституционного, трудового, гражданского, предпринимательского права, а также теории социального управления (около 200 публикаций), широким использованием судебной практики, как Конституционного Суда РФ, так и судов общей юрисдикции и арбитражных судов (более 100 источников). Стоит отметить, что диссертант на протяжении всей работы проявляет умение корректно вести научную дискуссию, аргументированно отстаивая свою точку зрения. Работа выполнена на высоком теоретическом уровне, достоверность выводов и предложений, сформулированных автором, определяется, в том числе, междисциплинарным подходом к изучению предмета исследования, использованием достижений смежных наук. Использование широкого спектра научных публикаций юридической направленности создало необходимый базис для формирования собственных оригинальных умозаключений автора и последующего их воплощения в предложениях по совершенствованию трудового законодательства.

Результаты диссертационного исследования прошли широкомасштабную апробацию на многочисленных международных научно-практических конференциях, в которых принял участие ее автор. Основные положения диссертации изложены в 4 предоставленных для ознакомления научных статьях, опубликованных в журналах, рекомендованных ВАК.

Вместе с тем некоторые выводы и предложения автора вызывают сомнения либо представляются не вполне обоснованными и требуют в ходе защиты дополнительных пояснений.

1. Полагаю, что в авторском определении понятия «управление трудом» учтены не все нюансы действующего трудового законодательства. Например, в качестве одной из характеристик названо добровольное волеизъявление работника, реализующего свою способность к труду. Безусловно, принцип свободы труда дает повод для указания такой характеристики понятия. Но является ли это всеобщим признаком, характеризующим трудовые отношения? Очевидно, что работодательские полномочия распространяются и на лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, хотя в их ситуации

проблематично говорить о добровольном волеизъявлении на конкретную работу у конкретного работодателя.

Кроме того, диссертант не учел специфику взаимоотношений, складывающихся при организации труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). В этой связи возникает вопрос: как вписывается его определение понятия «управление трудом» в сложную схему взаимоотношений трех субъектов, когда формальным работодателем является частное агентство занятости, а фактически труд работников использует другая организация (или физическое лицо), которая, не будучи работодателем, тем не менее организует процесс труда и обеспечивает условия для исполнением работником своих обязанностей?

2. Положительно оценивая попытки диссертанта сформулировать новые нормы для включения их в ТК РФ, тем не менее отмечу, что использование в них речевых оборотов с неясным содержанием не способствует совершенствованию трудового законодательства, а скорее, наоборот, создает правоприменителям дополнительные проблемы. Так, формулируя правило о последствиях злоупотребления правом, А.А. Ситников применяет словосочетания «неполучение работником материального предоставления», «объем соответствующего предоставления». С учетом того, что ТК РФ не знает такого понятия, как «материальное предоставление», сразу же возникает вопрос, а что входит в объем этого понятия? Заработная плата, премии, выходные пособие, командировочные расходы, что-то еще? Входят ли, к примеру, средства индивидуальной защиты или оплата обучения работника?

3. Относительно рассуждений диссертанта о добровольном характере принятия работодателем локальных нормативных актов хотелось бы уточнить, считает ли он необязательным наличие в организации Правил внутреннего трудового распорядка – с учетом того, что ряд статей Трудового кодекса ссылается на них как на источник, устанавливающий условия труда

работников, например, режим рабочего времени и времени отдыха. Кроме того, тезис о добровольности принятия локальных нормативных актов опровергается несколькими примерами обязательности принятия локальных нормативных актов, появившихся в последнее время в Трудовом кодексе РФ: локальный нормативный акт об электронном документообороте (ст. 22.2 ТК РФ), локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ), который в силу ст. 309.2 ТК РФ обязателен даже для работодателей-микропредприятий.

4. Представляется спорной позиция автора, согласно которой неправильно относить увольнение по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ к основаниям привлечения к дисциплинарной ответственности, поскольку, по мнению А.А. Ситникова «кража имущества, не принадлежащего работодателю, не относится к нарушению дисциплины труда в сфере работодателя» (с. 132 диссертации). Как же тогда расценивать установленную в ч. 2 ст. 21 ТК РФ обязанность работника «бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников»? С учетом того, что под дисциплинарным проступком законодатель понимает неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), кража имущества, как принадлежащего, так и не принадлежащего работодателю, является нарушением трудовой обязанности. Применительно к пп. «г» п.6 ст. 81 ТК РФ Верховный Суд РФ предлагает в качестве чужого имущества расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации (п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О

5. Недостаточно убедительным кажется утверждение автора о том, что сокращение штата работников в отсутствие экономических оснований будет являться не злоупотреблением, а правонарушением со стороны работодателя. Здесь просится вопрос: какую норму Трудового кодекса нарушает работодатель при принятии решения о сокращении штата? Есть ли в трудовом законодательстве требование экономического обоснования такого решения? Ст. 22 ТК РФ, устанавливая право работодателя расторгать трудовые договоры с работниками, требует соблюдать порядок и условия, предусмотренные кодексом, иными федеральными законами, однако речи о экономической целесообразности в ней не идет, как, впрочем, и в других статьях ТК РФ. Вероятно, поэтому-то суды и квалифицируют как злоупотребление правом принятие работодателем решения о сокращении штата в отсутствие экономической целесообразности.

6. Спорным является утверждение автора о том, что работодатель не может оплачивать в различном размере труд работников одной должности с одинаковыми должностными обязанностями, поскольку это, по мнению А.А. Стрельникова, является дискриминацией (с. 188 диссертации). Если обратиться к ст. 132 Трудового кодекса РФ, то помимо запрета дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда, в ней говорится о том, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. То есть законодатель допускает дифференциацию в оплате труда в зависимости от разных показателей. К примеру, работодатели (включая государственные структуры) устанавливают поощрительные надбавки, размер которых зависит от стажа работы (выслуги лет), ученой степени или наличия государственных наград. Соответственно, работники, занимающие аналогичные должности, могут получать разную заработную плату, и это не будет позиционироваться как дискриминация.

7. Крайне проблематичной представляется позиция диссертанта, считающего, что в ситуации, когда какое-то условие трудового договора с

конкретным работником отличается от условия, содержащегося в локальном нормативном акте, и при этом улучшает положение работника, при возникновении у кого-либо из иных работников возражений по поводу такой позитивной дискриминации, работодатель будет обязан привести локальный нормативный акт в соответствие с условием, улучшающим положение работника, содержащимся в индивидуальном трудовом договоре (с.191 диссертации). Представим себе, что у топ-менеджера компании в трудовом договоре установлено условие о «золотом парашюте», значительно превышающем размеры выходного пособия при увольнении рядовых работников. Можно ли в такой ситуации заставить работодателя внести в локальный нормативный акт условие, выравнивающее положение работников, т.е. обязать выплачивать выходное пособие всем работникам в повышенном размере? Представляется, что ответ должен быть отрицательным.

И еще одно небольшое замечание технического характера: при упоминании Европейской социальной хартии в тексте диссертации и в списке источников следовало бы указать, что документ прекратил действие в отношении России 16 марта 2022 г., о чем свидетельствует ФЗ от 28 февраля 2023 г. № 43-ФЗ «О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы».

Высказанные замечания не умаляют научных результатов диссертационного исследования А.А. Ситникова и в большинстве своем являются лишь поводом для научной дискуссии. Структура работы логична, а ее содержание соответствует заявленным целям и задачам исследования.

Содержание диссертации Ситникова Александра Анатольевича 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 науки

трудового права и совершенствования российского законодательства в части уточнения полномочий работодателя в сфере управления трудом.

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

Диссертация 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.

Член диссертационного совета
доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой трудового права
Уральского государственного юридического
университета им. В.Ф. Яковлева

Головина Светлана Юрьевна

3 июня 2024 г.

