

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**

1. Актуальность темы диссертационного исследования.

Сам термин «работодатель» появился в российском законодательстве только с принятием Трудового кодекса РФ 2001 г. (далее – ТК РФ). В КЗоТ 1922 г. применялся термин «наниматель», а в КЗоТ 1971 г. одной из сторон трудового договора было «предприятие, учреждение, организация». Появление рыночных элементов в российской экономике, принятие законов, регулирующих вопросы собственности с необходимостью привели законодателя к необходимости признания такой фигуры в трудовых отношениях как «работодатель» и в действующем ТК РФ он в разных вариантах упоминается более тысячи раз.

Кодекс действует чуть более двух десятков лет и научные исследования статуса работодателя по-прежнему являются актуальными, т.к. нельзя сказать, что все проблемы здесь решены окончательно. Обращение автора диссертации к заявленной проблеме и ее анализ это подтверждает.

Очень важным является то, что автор в своем исследовании акцентирует внимание на соотношении норм конституционного, гражданского и трудового законодательства, касающихся регулирования в сфере наемного труда.

Работник, реализуя свою способность к труду, утверждается как социально значимая личность и получает заработок, который является основным доходом для обеспечения полноценной жизни как его самого, так и членов его семьи. В свою очередь, работодатель является субъектом предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, для которого труд работников представляет собой один из важнейших факторов достижения целей своей деятельности. Их взаимодействие происходит в форме трудовых отношений, конститутивным элементом которых является наличие субординационной связи, где работодатель - субъект управления, а работник - подчиненное лицо.

Автор справедливо отмечает, что понимание того, какие базисные юридические основания фактически являются источником управленческих полномочий работодателя, а какие - их ограничителем, и как общеправовые принципы и гарантии преломляются в рамках отрасли трудового права, может дать верный вектор для определения правомерности тех или иных управленческих действий работодателя в условиях наличия пробелов трудового законодательства.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и результатов

Основные положения, выводы и рекомендации, сформулированные соискателем в диссертации, следует признать научно обоснованными и аргументированными. Диссертационная работа соискателя представляет собой комплексный анализ современной ситуации с правом работодателя на управление трудом, механизмом его реализации. Такой специальный аспект трудоспособности в научной литературе отдельно и комплексно не исследовался. При этом упор делается на гарантии этого права, а также на его законные ограничения для этой стороны трудовых отношений.

Диссертация написана на основе внятного и обоснованного плана.

Работа состоит из введения, трех глав и заключения.

Во введении автор обосновывает выбор темы диссертации, ее актуальность.

В первой главе автор решает сложную задачу определения и содержания такой категории как «управление трудом». Эта категория, безусловно, является комплексной – и политико-экономической, и правовой (причем входящей в предмет разных отраслей права).

Но совершенно справедливо акцент делается на трудовые аспекты этого явления. Обоснованно разделяется статус участника общественно-полезной хозяйственной деятельности (внешний аспект предпринимательской деятельности) и статус работодателя как стороны трудовых отношений. Управляя в этом качестве трудом, работодатель вынужден соблюдать баланс их интересов, направляя свои действия на достижение их оптимального согласования. Ст.1 ТК РФ констатирует, что это является одной из основных задач правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Во второй главе анализируются гарантии права работодателя на управление трудом и варианты их реализации. Сначала рассматриваются общетеоретические вопросы гарантий (их понятие и виды), затем подробно анализируются юридические гарантии права работодателя на управление трудом и современные проблемы их реализации.

Весьма важной является проблема ограничения права работодателя на управление трудом, к которой автор обращается третьей главе. В ней анализируются понятие и основания ограничений данного права работодателя, а также пределы возможных его ограничений. Специально рассматривается принцип социального партнерства в качестве ограничения права работодателя на управление трудом.

В заключении автором формулируются основные выводы, к которым пришел автор в результате проведенного исследования.

3. Достоверность и новизна полученных результатов

Достоверность выводов подтверждается анализом достаточного объема научной литературы, нормативных актов, а также эмпирических данных, собранных в процессе работы над исследованием. Эмпирическую базу работы

составляют судебные решения по наиболее значимым делам, вытекающим из правового регулирования отношений, связанных с правом работодателя на управление трудом.

Диссертантом в работе использованы как общенаучные методы, так и частнонаучные методы исследования.

Научная новизна исследования состоит в том, что данная диссертация является комплексным исследованием правовых аспектов управления трудом применительно к сфере трудового права, гарантий права работодателя на это управление и его ограничений.

Это с необходимостью приводит автора к анализу соотношения «хозяйской власти» работодателя и реализации права работника на свободный труд, а также с правом работников на объединение.

Новизна исследования находит отражение в положениях, выносимых на защиту.

Использование субъектом хозяйственной деятельности чужой способности к труду для осуществления своей деятельности порождает феномен управления трудом, подразумевающий отношения власти-подчинения между субъектом деятельности и носителями способности к труду.

Правильным является утверждение, что если процесс труда и цели, на достижение которых он направлен, являются правомерными, то правомерной является и представленная таким целенаправленным трудом деятельность. При этом государство легитимирует многие аспекты этой деятельности, в т.ч., и отношения, входящие в предмет отрасли трудового права.

Предложено авторское определение понятия «управление трудом», которое рассматривается как упорядочивающее воздействие работодателя на поведение работников, которые реализуют свою способность к труду в интересах работодателя на основе добровольного волеизъявления и за вознаграждение, выражающееся в организации работодателем процесса труда, обеспечении условий для исполнения работниками своих обязанностей и правомерных указаний работодателя, а также реализации своих прав, посредством чего происходит осуществление работодателем своей социально полезной деятельности (с.323).

Предлагается также авторское определение понятия «права на управление трудом» как объективно необходимой и существующей в целях осуществления социально полезной деятельности возможности работодателя управлять действиями работников в конституционно допустимых пределах, не нарушая установленных законом запретов и ограничений (сс.222-223).

Сформулированы присущие праву на управление трудом характеристики. Оно имеет частный и внедоговорный характер, является субъективным правом (при этом – составным).

Базовыми ограничителями права работодателя на управление трудом в трудовых отношениях с любым работником являются основополагающие принципы, а также права, составляющие конституционно-правовой статус работника. К ним относятся имеющие приоритет перед правом работодателя

определенные конституционные принципы, а также права-принципы.

4. Апробация результатов исследования

Подтверждением объективности и достоверности полученных в результате диссертационного исследования выводов и рекомендаций является то, что основные положения теоретического, методического и прикладного характера:

- были обсуждены на кафедре трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета;
- были представлены на многих конференциях по трудовому праву;
- опубликованы в научных статьях в научных журналах, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Таким образом, можно констатировать, что установленные в правовых актах требования к апробации и публикациям по теме диссертации соискателем выполнены в полном объеме.

5. Соблюдение п.11 Порядка присуждения ученых степеней в СПбГУ

По тексту диссертации Ситников А.А. корректно ссылаются на цитируемые работы, заимствований чужого авторского текста не обнаружено, что позволяет сделать вывод о соблюдении соискателем требований п.11 Порядка присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете.

6. Замечания по диссертации

Любое научное исследование (в т.ч., и особенно, в правовых дисциплинах) порождает научную дискуссию, что само по себе не является «вотумом недоверия», а лишь подчеркивает сложность поднятых научных и практических проблем. К таким вопросам можно отнести следующие суждения автора (некоторые из них являются, видимо, просто терминологическими неточностями).

Так, на с.130 говорится о том, что «по общему правилу с работником заключается *бессрочный* трудовой договор». В ТК РФ говорится не о бессрочном трудовом договоре (это правовой «вульгаризм»), а о трудовом договоре, заключаемом на неопределенный срок (ст.58 ТК)

На с.195, где речь идет о специфике труда спортсменов, говорится о том, что «для того, чтобы у работодателя была возможность хотя бы компенсировать расходы или часть расходов на подготовку такого спортсмена, в ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ предусмотрена возможность в договорном порядке предусмотреть *штраф* для работника». Но ни в ст.348.12 ТК, ни вообще в ТК не говорится о возможности применять штрафы в отношении работника со стороны работодателя.

Говоря о принципах, имеющих отношение к управлению трудом, автор сетует на то, что «в то же время нет нормативного понятия чести и достоинства личности» (с.154). Хотелось бы уточнить его позицию: а это необходимо? Это практически возможно?. Если «да», то хотелось бы услышать позицию диссертанта.

Автор информирует нас о том, что «здесь и в дальнейшем, мы будем употреблять термин «профсоюз», имея в виду, как непосредственно профсоюзы, так и иные объединения работников, так как профессиональный союз является не единственной формой реализации работниками права на объединение» (с.205). Сам тезис, безусловно верен – профсоюзы не являются единственной формой реализации работниками права на объединение. Но: возможен ли здесь некий «общий знаменатель»? В работе говорится исключительно о профсоюзах и они, действительно, наиболее эффективны в этом плане. Но следовало бы хотя бы кратко сказать и о других формах, пояснив заодно (хотя бы кратко) причины их неэффективности.

На с.215 говорится о том, что «в коллективный договор может быть включено условие о том, что применение работодателем увольнения в качестве дисциплинарного взыскания может производиться только после проведения предварительных консультаций по данному вопросу с представительным органом работников либо вообще после получения его согласия на данные действия». Теоретически верно, но на практике такое самоограничение практически не встречается.

Еще одно замечание частного характера. Говоря об одном из аспектов «самоограничения» со стороны работодателя (получение согласия профсоюза при увольнении работников), автор отмечает, что применительно к данному вопросу в судебной практике нет единства (с.224). Это естественно: абсолютного единства в судебной практике, как правило, не бывает никогда ...

В работе имеются и некоторые другие дискуссионные положения, не влияющие, однако, на ее общую положительную оценку.

Заключение

С учетом всего вышесказанного можно констатировать следующее.

Содержание диссертации Ситникова Александра Анатольевича на тему: «Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения» соответствует 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, В ней сформулированы определенные новые научно обоснованные решения и разработки, имеющие значение для развития страны.

Поставленные цели исследования можно считать достигнутыми, а обозначенные задачи – решенными.

Нарушений пунктов 9, 11 Порядка присуждения Санкт-Петербургским государственным университетом ученой степени кандидата наук соискателем ученой степени 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, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук.

Член диссертационного совета:

**доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой трудового права Юридического факультета
Московского Государственного университета
имени М.В.Ломоносова
Александр Михайлович Куренной**

Адрес: 119991, ГСП-1, Москва, Ленинские горы, д. 1, строение 13 (4-й учебный корпус),

Юридический факультет МГУ имени М.В.Ломоносова

Тел.: 8 (499) 706-00-60

e-mail: amk47msu@yandex.ru

Куренной А.М.

Дата 04.06.2024

Подпись Куренного А.М.
заверяю:

«__» _____ 2024 г.

ПОДПИСЬ

