

## **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**

Диссертация А.А. Ситникова, выполненная на весьма актуальную тему, имеющую теоретическое и прикладное значение, направлена на содержательный анализ существующего феномена управления между сторонами трудовых отношений, с рассмотрением в работе вопросов объективных оснований, а также базовых юридических гарантий и ограничений полномочий работодателя по управлению трудом.

Актуальность избранной темы диссертационного исследования А.А. Ситникова обусловлена многими факторами, прежде всего, в частности, широкой сферой применения наемного труда, потенциально конфликтным взаимодействием сторон трудовых отношений, способным оказать существенное влияние на жизнедеятельность общества в целом. Это предполагает необходимость научного анализа объективных оснований наличия именно у работодателя права на управление кооперированным трудом в условиях отказа от монополии государства на принятие управленческих решений в сфере труда, исследования взаимодействия управленческих полномочий работодателя с правами работников с целью обеспечения баланса прав и интересов участников трудовых отношений, а также формирования законодательства, обеспечивающего как эффективное ведение экономической деятельности работодателем, так и соблюдение социальных прав работников.

В условиях многоукладной и рыночной экономики, при наличии множества юридических и физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, возрастает значение системы управления трудом и его организацией, правовое регулирование отношений по которым является одной из основных задач трудового законодательства. В рамках данного регулирования именно работодатель, как основной субъект трудового права и трудового правоотношения, играющий 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. Однако реализация работодателем данной роли должна координироваться с общественными функциями, выполняемыми трудовым правом, а именно – созданием системы защиты наемных работников от неограниченной эксплуатации и обеспечением им охраны жизни, здоровья и достоинства в процессе трудовой деятельности, установлением справедливых условий труда, а также недопущением чрезмерного обременения работодателей, созданием гарантий равенства условий конкуренции.

Также следует отметить, что в большинстве существующих научных работ процесс управления трудом исследуется с точки зрения публичной составляющей трудового права как отрасли (обоснованность правового регулирования, возможность административного влияния на трудовые отношения). При этом можно констатировать недостаточность сущностного исследования феномена управления субординационной связи, возникающей непосредственно между работодателем и работниками, что следует отнести к частной составляющей трудового права (причины возникновения и пределы реализации хозяйской власти).

Сказанное выше подтверждает практическую и теоретическую значимость избранной А.А. Ситниковым темы диссертационного исследования. В этой связи представляется, что объектом исследования в диссертации обоснованно и аргументировано избраны общественные отношения, складывающиеся в процессе применения работодателем наемного труда работников для осуществления и достижения целей своей экономической деятельности, а в качестве предмета исследования – содержательные аспекты реализации работодателем полномочий по организации и управлению трудом.

Новизна содержания данного диссертационного исследования заключается, во-первых, в том, что выполненная работа является первым комплексным системным анализом проблем осуществления полномочий работодателя по управлению трудом с позиций как конституционных гарантий реализации этого права, так и конституционных оснований его ограничения в условиях многообразия форм собственности и усиления роли локального и договорного регулирования трудовых отношений.

Во-вторых, новизна диссертации состоит и в доказательном обосновании А.А. Ситниковым частного характера субординационных отношений между работодателем и работниками и правомочий работодателя по управлению трудом, а соответственно их единой природы и основания как в дореволюционный, так и советский и современный периоды времени.

В-третьих, новизной является предложенная А.А. Ситниковым концепция (автор называет ее «деятельностной» концепцией), объясняющая факт наличия у работодателя управленческих полномочий тем, что работодатель как субъект экономической деятельности и как лицо, осуществляющее организацию всех процессов внутри своей автономной хозяйственной сферы, принимает решение об осуществлении своей деятельности не посредством собственного труда, а с помощью использования способности к труду привлеченных работников, что объективно возможно только посредством управления поведением работников исключительно со стороны субъекта экономической деятельности.

Диссертация А.А. Ситникова представляет собой оригинальное исследование частно-правовой составляющей отрасли трудового права, системно не проводившегося до настоящего времени в науке трудового права России изучения процесса использования работодателем способности к

труду работников и управления трудом последних как особого средства, обеспечивающего опосредованное осуществление работодателем любой не запрещенной законом экономической деятельности, субъектом которой он является, в условиях рыночной экономики и плюрализма форм собственности.

Исходя из поставленной цели диссертационного исследования, А.А. Ситниковым были сформулированы соответствующие ей задачи, в обосновании которых автор использовал системный подход к решению обозначенных проблем с применением общенаучных и специальных методов анализа и синтеза, индукции и дедукции, аналогии и теоретического моделирования, формально-юридического метода, метода сравнительного правоведения, исторического метода.

Итогом проведенного А.А. Ситниковым диссертационного исследования является уточнение научных представлений и выявление природы права работодателя на управление трудом, а также предложение на их основе вариантов решений практических проблем, связанных с реализацией работодателем управленческих полномочий в сфере трудовых отношений, что, несомненно, представляет собой вклад в науку трудового права.

В числе результатов диссертационного исследования, которых достиг автор, можно назвать следующие:

- определены объективные причины для существования феномена управления трудом, охарактеризованы особенности общественных отношений, в которых присутствует работодатель, установлены существенные признаки, которыми должен обладать субъект управления трудом;

- проведено сравнение категорий «хозяйская власть» и «право на управление трудом», с определением конститутивных признаков последнего;

- проанализировано, каким образом на современном этапе развития российской правовой системы легализована и гарантирована со стороны государства возможность работодателя реализовывать свои полномочия по управлению трудом работников;

- выявлены юридические источники и основания ограничения права работодателя на управление трудом, а также возможные пределы ограничения управленческих полномочий последнего;

- сформулированы предложения и рекомендации по выработке оптимальной модели управления трудом работников в хозяйственной сфере работодателя.

Основные положения диссертации, выводы и результаты аргументированы автором с предложенных им позиций видения существующих проблем. Достоверность и новизна полученных результатов подтверждены анализом представленных в работе научных взглядов и концепций, выраженных как в доктринальных источниках, так и в правовых позициях Конституционного Суда РФ. Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученых, которые внесли

значительный вклад в науку трудового права, в том числе Н.Г. Александрова, С.Ю. Головиной, Н.И. Дивеевой, С.А. Иванова, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, А.С. Пашкова, В.И. Савича, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова и др.

Диссертация состоит из введения, трех глав и заключения.

**В первой главе** автор исследует такие категории, как «управление» и «труд», в связи с чем раскрывает определение понятия «управление трудом», обосновывает объективно присущую использованию труда работников необходимость управления трудом работников только работодателем, так как только он как субъект самостоятельной экономической деятельности вправе определять, каким образом будет осуществляться его деятельность посредством использования способности к труду всех привлекаемых для этого работников. В диссертации формулируется определение и содержание права на управление трудом (с. 77-78), как элемента осуществления любого вида самостоятельной экономической деятельности, предполагающей использование для ее обеспечения способности к труду иных лиц, дается разграничение понятий «право на управление трудом» и «хозяйская власть».

**Во второй главе** автор анализирует существующие подходы к пониманию содержания и видов гарантий прав. На основании изучения доктринальных источников автор формулирует понятие гарантий, прав и свобод человека (с. 84) и обосновывает, какие юридические гарантии являются базисными для существования права работодателя на управление трудом (с. 105 и сл.). На основании же материалов судебной практики автор проводит анализ наиболее часто встречающихся проблем, возникающих при реализации права на управление трудом, называя в первую очередь те из них, которые не имеют единого решения, как в доктрине, так и у правоприменителей.

**В третьей главе** автор исследует основания и пределы ограничения права работодателя на управление трудом. В качестве таких оснований предложено рассматривать необходимость обеспечения конституционных принципов, прав и свобод иных лиц, реализуемых в рамках трудовых отношений (с. 139 и сл.). В связи с чем в диссертации выделены базовые ограничители права работодателя на управление трудом – основополагающие принципы, а также права, составляющие конституционно-правовой статус абсолютно любого работника, которые предлагается разделить на две группы: а) всегда имеющие приоритет перед правом работодателя и б) ограничительное действие которых в отношении права работодателя не абсолютно (с. 149-152).

Особое внимание автор уделил вопросам разграничения дискриминации в трудовых отношениях и злоупотребления работодателем правом на управление трудом, предлагая решения, которые бы обеспечили действенную защиту прав и законных интересов работников, а также вопросам договорного самоограничения права работодателя на управление трудом. В связи с этим предложено установление на законодательном уровне критериев такого самоограничения. Вместе с тем нельзя не отметить, что при

предложении тех или иных решений автор исходит из необходимости сохранения за работодателем реальных возможностей по реализации всех видов управленческих полномочий (с. 186).

Положительно оценивая в целом диссертационное исследование А.А. Ситникова, необходимо указать, что работа не лишена положений, требующих пояснений автора и дискуссионного обсуждения.

1. Так, на с. 78 диссертации автор указывает на то, что в науке трудового права административно-диспозитивную власть также именуют директивной, но сам автор считает более верным называть ее именно административно-диспозитивной, в подтверждение чего приводится лишь одна ссылка на позицию Е.Б. Хохлова без какой-либо дополнительной аргументации. Представляется, что автором недостаточно раскрыт диспозитивный аспект административно-диспозитивных полномочий работодателя, что требует дополнительного изучения и уточнения.

2. На с. 111 и 112 диссертации автор анализирует обязанность работодателя и природу ознакомления работников с локальными нормативными актами, в том числе в контексте возможности последующего изменения работодателем данных актов в одностороннем порядке. Однако позиция автора по вопросу возможности такого одностороннего изменения локальных нормативных актов, например, должностной инструкции работника, до конца не совсем ясна, что требует уточнения.

3. В своем исследовании автор не касается вопросов материальной ответственности работника в контексте права работодателя на управление трудом. В связи с этим хотелось бы знать мнение автора по вопросу о том, является ли взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба по распоряжению работодателя (ч. 1 ст. 248 ТК РФ) в рамках привлечения работника к материальной ответственности составной частью права работодателя на управление трудом?

Однако высказанные уточняющие вопросы не влияют на общую положительную оценку представленной на защиту диссертационной работы, в которой дан критический анализ существующих в доктрине трудового права позиций по вопросу природы и оснований хозяйской власти работодателя, с предложением авторской концепции по данному вопросу. Диссертация А.А. Ситникова является первой работой в науке трудового права, где все полномочия работодателя по управлению трудом рассматриваются как составляющие права работодателя в контексте его гарантий и ограничений.

Структура работы логична, материал излагается ясно и последовательно, а его содержание свидетельствует о творческом подходе автора к анализируемой проблематике. Работа выполнена с использованием широкой базы источников, в том числе научной литературы на иностранных языках, ее характеризует научный стиль изложения, логичность и последовательность суждений и выводов. Тема, заявленная в названии работы, раскрыта полностью и надлежащим образом.

Выводы и предложения, формулируемые автором, логично и последовательно вытекают из анализируемого нормативного материала, доктринальных источников, материалов судебной практики. Результаты данного исследования могут быть использованы при совершенствовании нормативно-правового регулирования, формировании правоприменительной практики, повышении эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

С учетом всего вышесказанного полагаю, что 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 Ситникова Александра Анатольевича является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития трудового права, и соответствует критериям, которым должны отвечать диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук, установленным приказом от 19 ноября 2021 г. № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», и рекомендована к защите в СПбГУ. Нарушений пунктов 9 и 11 указанного Порядка не установлено.

**Член диссертационного совета,  
доктор юридических наук, профессор,  
профессор кафедры гражданского права и процесса  
ЧОУВО «Юридический институт» (Санкт-Петербург)**

**Скачкова Галина Семеновна**

**3 июня 2024 г.**

Подпись Скачкова Галина Семеновна  
Ф.И.О. Скачкова Галина Семеновна  
степень, звание  
**ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА**  
**ЗАВЕРЯЮ**  
Ректор юридического института  
Ревнов М.Б.