

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

Известно распространенное выражение: труд – источник богатства. Благодаря трудовой деятельности обеспечивается экономическое благополучие государства, организации, самого работника. Обосновывая актуальность диссертационного исследования, автор также совершенно справедливо подчеркивает, что трудовая деятельность обеспечивает не только стабильное развитие общества в целом, но и жизнедеятельность отдельной личности, включая получение заработка, благодаря которому гарантируется качество жизни как его самого, так и членов его семьи. Обеспечение эффективности экономической деятельности во взаимосвязи с трудовой деятельностью работников обуславливает поиск такой модели управления, которая соответствует интересам каждой из сторон трудовых отношений, то есть работника и работодателя. Поэтому поддерживаем сделанное автором обоснование актуальности темы диссертации.

Отмечаем научную новизну исследования. Это проявляется, в частности, в обосновании диссертантом наличия у работодателя, как субъекта экономической деятельности, осуществляющего организационную функцию в области трудового процесса, полномочий по управлению трудом. Диссертант акцентирует внимание на особенностях природы полномочий работодателя, использующего способности к труду иных лиц. Ценным с позиции нового подхода является исследование полномочий работодателя по управлению трудом в контексте гарантий и ограничений, в том числе и конституционных.

Положения, вынесенные на защиту, отражают новизну исследования, его теоретическую и практическую значимость. Указанные положения получили авторскую аргументацию.

Автор обосновал объективный характер существования власти субъекта деятельности в отношениях с носителями способности к труду, которая подлежит управлению со стороны субъекта деятельности, что предопределяет её частный характер. Основываясь на презюмировании правомерности конкретного вида деятельности, ее легитимизации со стороны государства, включая признание возможности использования субъектом социально полезной деятельности чужой способности к труду для осуществления данной деятельности, автор подчеркивает субординационную модель

взаимодействия сторон трудовых правоотношений, в которых организатором процесса труда является работодатель, использующий социально полезную деятельность, способность к труду работников.

В целом поддерживаем предложенное автором определение понятия «управление трудом», как упорядочивающее воздействие работодателя на поведение как минимум одного работника, который реализует свою способность к труду в интересах работодателя на основе добровольного волеизъявления и за вознаграждение, выражающееся в организации работодателем процесса труда, обеспечении условий для исполнения работником своих обязанностей и правомерных указаний работодателя, а также реализации своих прав, посредством чего происходит осуществление работодателем своей социально полезной деятельности.

В этом контексте логичным является предложенное в диссертации определение понятия «права на управление трудом», как объективно необходимую и существующую в целях осуществления социально полезной деятельности возможность работодателя управлять действиями работников в конституционно допустимых пределах, не нарушающую установленные законом запреты и ограничения. Поддерживаем, в основном, выявленные автором характеристики управления трудом, а именно: ему присущ частный характер; это субъективное право лица, осуществляющего социально полезную деятельность посредством привлечения работников; данное право включает полномочия по установлению внутреннего порядка в сфере своей социально полезной деятельности путем локального регулирования, оперативного управления трудом и контроля за дисциплиной труда и др.

Ценным с точки зрения новизны подхода является положение об обосновании оснований и пределов ограничения права работодателя на управление трудом. Автором совершенно справедливо подчеркнута необходимость обеспечения реализации конституционных принципов, прав и свобод иных лиц, реализуемых в рамках отношений, регулируемых трудовым правом. В диссертации предложен интересный и заслуживающий поддержки подход, в соответствии с которым основополагающие принципы, а также права, составляющие конституционно-правовой статус работника разделены на две группы: 1) обладающие приоритетом по отношению к правам работодателя (к ним отнесены неприкосновенность жизни и охраны здоровья человека, достоинство личности, равенство всех перед законом и судом; 2) права-принципы, которые в отношении прав работодателя не обладают абсолютным характером (свобода труда, свобода объединения, социальное партнерство), однако законом, как справедливо подчеркивается автором, для отдельных

категорий работников вторая группа прав-принципов может дополняться иными составляющими (например, защита семьи, материнства и детства, право на образование).

Автором раскрыто содержание принципа социального партнерства, которое, по его мнению, заключается в добровольном допуске работодателем в сферу принятия решений по управлению трудом представителей работников. При этом он рассматривает данное обстоятельство как фактическое самоограничение со стороны работодателя права на управление трудом в рамках социального партнерства. Хотя данный тезис о добровольности в сфере социального партнерства можно было оценить более критически.

Отмечаем удачный план диссертации, который позволяет в органичной связи рассмотреть комплекс вопросов, относящихся к управлению трудовой деятельностью, обосновать положения, вынесенные на защиту. Так, исследуя в первой главе «Понятие и общая характеристика управления трудом», автор на основе анализа трудов советских и современных российских ученых сформулировал определение понятия управления трудом. При этом он касался представлений о труде как философской, социальной и правовой категории. Провел разграничение между понятиями «субъект труда» и «субъект трудового права», исследовал объект труда, затем провел анализ феномена управления трудом. Автор убедительно доказывает, что легитимное управление трудом присуще только субъекту не запрещенной законом деятельности, что и определяет её социально полезный характер; при этом правомерными должны быть и сама деятельность, и производимый труд как процесс достижения её целей.

Обращаясь к вопросу о работодателе как субъекте управления трудом, А.А. Ситников анализирует правосубъектность работодателя как субъекта социально полезной деятельности.

Согласимся с выводом, согласно которому фактическая возможность работодателя осуществлять действия по управлению трудом не влияет на наличие права на управление трудом: отсутствие такой возможности не лишает лицо права на занятие соответствующей деятельностью, то есть не лишает его статуса субъекта социально полезной деятельности, а, значит, не лишает права на управление трудом. Поэтому если субъект социально полезной деятельности изначально не имеет фактической возможности осуществлять действия по управлению трудом, он не будет лишен права на управление трудом (так как оно является составляющим его статуса субъекта деятельности), он лишь не сможет его реализовать.

Исследовав содержание права на управление трудом, автор логично обращается к гарантиям и реализации права работодателя на управление трудом (глава 2), анализирует понятие и виды гарантий прав. Ценным является подход автора, в соответствии с которым

он рассматривает позиции о гарантиях представителей различных отраслей права. Обращено внимание на различные виды гарантий, но значительный акцент сделан на юридических гарантиях права работодателя на управление трудом. Обоснован вывод, что юридической гарантией права на управление трудом является признанная в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ свобода использования своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, которая содержит в себе возможность осуществления управления привлеченными лицами для организации и опосредованного осуществления любой социально полезной деятельности.

Автором выявлены современные проблемы реализации работодателем права на управление трудом. В этом контексте исследуются локальные правовые акты, добровольность и обязательность их принятия, содержанием указанных актов, установлением правил общения работников в процессе труда, документооборота и др. Интересными для теории и практики являются приводимые в диссертации примеры судебных решений в связи с привлечением работников к корпоративным мероприятиям и др.

Завершает основную часть диссертации глава, посвященная ограничениям права работодателя на управление трудом. Раскрыты понятие и основания ограничений права работодателя на управление трудом. В этой части автор совершенно справедливо исследует не только позиции ученых-трудовиков, но и сформулированные взгляды в области конституционного права, что усиливает аргументацию автора диссертации. Исследован один из самых сложных вопросов – о пределах ограничений, а также принцип социального партнерства как проявление ограничения права на управление трудом.

Заключение содержит заслуживающие внимание выводы и предложения автора. Вместе с тем, оно могло бы быть еще более основательным в силу наличия в тексте диссертации большего числа аргументированных выводов, оценок и суждений автора.

Таким образом, высоко оцениваем научную и практическую составляющую диссертации А.А. Ситникова. Использование широкого круга научных источников, умение анализировать доктринальные источники и законодательство, практику свидетельствует о вкладе соискателя ученой степени в развитие юридической науки.

Наряду с общей позитивной оценкой имеются некоторые пожелания автору, на которых он мог бы остановиться на защите, а именно: при определении понятий можно было бы в контексте права на управление трудом обратить внимание на право работника на **достойный** труд, а также на новые возможности, которые расширяют право на управление трудом посредством использования информационно-коммуникативных технологий.

С учетом всего вышесказанного полагаю:

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, либо изложены новые научно обоснованные технические, технологические или иные решения и разработки, имеющие существенное значение для развития страны.

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

Диссертация соответствует критериям, которым должны отвечать диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических 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,

член-корреспондент НАН Беларуси

заведующий кафедрой конституционного права

юридического факультета

Белорусского государственного университета

03.06.2024



Г.А.Василевич

