

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора
по научной работе
Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
«Институт государства и права
Российской академии наук»,
доктор юридических наук,
С.В. Маликов



«31» мая 2024 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации – Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» на диссертацию Александра Анатольевича Ситникова «Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт государства и права Российской академии наук» (далее – «ведущая организация») в соответствии с п. 9.1.4 Положения о совете по защите диссертации в Санкт-Петербургском государственном университете на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утвержденного Приказом СПбГУ от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», рассмотрело диссертацию Ситникова Александра Анатольевича на соискание ученой степени кандидата юридических наук на тему «Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения» по научной специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки, оформленную в виде отдельной целостной научной работы.

Актуальность темы диссертации А.А. Ситникова обусловлена объективным характером и значимостью управления трудом как такового. Бесспорно, что от организации труда и условий трудовой деятельности зависит возможность профессиональной реализации работника как личности. Кроме того, от эффективности управления трудом работников зависит и результативность экономической деятельности работодателя.

Вместе с тем на современном этапе развития российское общество столкнулось с рядом социальных, политических и экономических вызовов, сказывающихся в том числе на социально-трудовой сфере. Эти вызовы обуславливают необходимость реагирования со стороны субъектов трудовых отношений, требуют повышения эффективности управления трудом, особенно в ситуациях правовой неопределенности. Сказанное усиливает актуальность выбранной А.А. Ситниковым темы диссертации и проведенного им исследования.

В преобладающем числе имеющихся исследований вопросы управления в трудовых отношениях рассматриваются исключительно сквозь призму внешнего управления со стороны государства в виде нормативно-правового регулирования трудовых отношений, проведения контрольно-надзорных мероприятий, разрешения трудовых споров, осуществления иных административных мероприятий, прямо или косвенно влияющих на стороны трудовых отношений, что представляет собой публичную составляющую трудового права.

Однако в диссертации А.А. Ситникова предпринята попытка обоснования частно-правовой природы отношений по управлению трудом, возникающих между работником и работодателем по вопросу реализации управленческой составляющей правомочий последнего, в том числе сквозь призму конституционных гарантий, предопределяющих наличие у работодателя комплекса правомочий по управлению трудом, и ограничений, обеспечивающих реализацию прав и законных интересов работника.

В этой связи выбранный А.А. Ситниковым подход и вектор исследования является в определенной степени оригинальным для современной науки трудового права.

Использование такого подхода обеспечило *новизну* проведенного диссертационного исследования, которая выразилась, в частности:

- в обосновании частного характера отношений управления между работодателем и работниками, и, соответственно, частного характера правомочий работодателя по управлению трудом работников, независимо от наличия у работодателя статуса публично-правового субъекта;

- в предложении новой (разработанной в развитие теории Л.С. Таля по вопросу существования хозяйской власти) концепции, которую А.А. Ситников называет «деятельностной концепцией», объясняющей объективный характер существования, основания и механизм реализации управленческих полномочий работодателя;

- в проведении разграничения между хозяйской властью и правом на управление трудом, описании существенных характеристик данного права, определении его конституционных гарантий и ограничений, а также рассмотрении всех управленческих правомочий работодателя как составных частей права на управление трудом.

В концентрированном виде научная новизна отражена в положениях, выносимых на защиту, многие из которых представляют значительный теоретический и практический интерес и заслуживают положительной оценки.

Эмпирическая основа работы является репрезентативной, имеющиеся данные корректно интерпретированы, используются, как правило, для аргументации тезисов, выводов и предложений автора, а также в качестве иллюстрации ко многим теоретическим положениям.

Достоверность и обоснованность научных выводов и предложений обеспечена методологией и методикой исследования, нормативной базой, теоретической основой, использованным эмпирическим материалом, *апробацией* в ходе десяти международных и всероссийских научно-

практических конференций и в четырех публикациях в ведущих юридических журналах, рецензируемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура работы логична, материал излагается ясно и последовательно, а его содержание свидетельствует о творческом подходе А.А.Ситникова к анализируемой проблематике. Диссертация состоит из введения, трех глав, девяти параграфов и заключения.

В первой главе автор проводит исследование таких философских категорий, как «управление» и «труд», раскрывает определение понятия «управление трудом». При этом диссертант доказательно приходит к выводу о том, что причина возникновения феномена управления трудом заключается в объективной возможности организационно самостоятельного субъекта любой деятельности использовать чужую способность к труду в рамках осуществления такой деятельности (с.36-37). Отдельное внимание уделяется анализу процессов легитимации со стороны общества того или иного вида труда и деятельности, а также легализации со стороны государства возникающих отношений по поводу использования субъектом деятельности чужой способности к труду. В этом контексте представляет интерес проведенное А.А.Ситниковым разграничение понятий «хозяйская власть» и «право на управление трудом» (с.38-39), которого ранее в науке трудового права не было. Автор последовательно обосновывает объективно присущую использованию труда работников необходимость и возможность такого управления только работодателем, так как только работодатель как субъект не запрещенной законом самостоятельной экономической деятельности, именуемой автором «социально полезной» (с.41), вправе определять, каким образом будет осуществляться его деятельность посредством использования способности к труду привлекаемых для этого работников. На основании доктрины и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации диссертант впервые в науке трудового права формулирует определение и содержание права на управление трудом как элемента

осуществления любого вида самостоятельной экономической деятельности, предполагающей использование для ее обеспечения способности к труду иных лиц.

Во второй главе автор анализирует существующие подходы к пониманию содержания и видов гарантий прав. На основании изучения доктринальных источников А.А.Ситников формулирует понятие юридических гарантий и в дальнейшем обосновывает, какие юридические гарантии являются базисными для существования права работодателя на управление трудом (с.91-92). Главным достоинством данного раздела диссертации представляется проведенное автором исследование содержания конституционных прав-принципов свободы труда, свободного использования своих способностей и имущества для занятия предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности, а также права каждого иметь в частной собственности имущество. Результаты исследования данных вопросов находят свое отражение в обоснованных выводах о существовании предпринимательской деятельности и предпринимательском потенциале с точки зрения управления и организации применения чужой способности к труду (с.101-104). В этой же главе диссертант проводит анализ судебной практики на предмет наиболее часто встречающихся проблем, возникающих при реализации работодателем права на управление трудом, в первую очередь тех, которые не имеют единого решения в доктрине и у правоприменителей. Наиболее интересным в этом плане является рассмотрение вопроса о возможности регулирования работодателем межличностных отношений работников, а также установления им обязанностей, прямо не относящихся к осуществлению работниками трудовой функции (с.113-122). В связи с этим А.А.Ситников предлагает оригинальный взгляд на трудовые обязанности работника, разделяя их на функциональные и организационные (с.115).

В третьей главе диссертант исследует основания и пределы ограничения права работодателя на управление трудом. В качестве таких оснований предлагается рассматривать необходимость обеспечения конституционных

принципов, прав и свобод иных лиц, реализуемых в рамках трудовых отношений, в связи с чем выделяются 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: 1) всегда имеющие приоритет перед правом работодателя, и 2) ограничители, действие которых в отношении права работодателя не абсолютно (с.145-148). Особое внимание в диссертации уделяется вопросам разграничения дискриминации в трудовых отношениях и злоупотребления работодателем правом на управление трудом (с.174-186), предложены решения, направленные на обеспечение действенной защиты прав и законных интересов работников (с.186-187). Несомненный интерес представляет и исследование автора по вопросу о самоограничении права работодателя на управление трудом в рамках коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (с.212 – 220), поскольку ранее в науке трудового права действие принципа социального партнерства в таком ключе не рассматривалось. В связи с этим новеллами являются и сделанные А.А.Ситниковым выводы о невозможности работодателя отказаться от реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий посредством принятия на себя соответствующих обязательств в коллективном договоре или соглашении. Предлагаемые диссертантом для установления на законодательном уровне критерии самоограничения права работодателя на управление трудом (с.228-229) являются выверенными с точки зрения необходимости сохранения за работодателем реальных возможностей по реализации всех видов управленческих полномочий, а также обеспечения прав и законных интересов работников.

Несомненным достоинством диссертационного исследования А.А.Ситникова является его междисциплинарный характер. В контексте заявленной темы исследования автором затрагиваются вопросы из сферы не только юридических наук (общей теории права, конституционного права,

трудового права), но и иных социальных наук (философия управления, социология).

Полученные А.А. Ситниковым результаты диссертационного исследования являются значимым вкладом в науку трудового права. Его *теоретическая значимость* состоит, в частности, в том, что автором выявлены объективные причины существования феномена управления трудом, сформулированы существенные признаки, которыми должен обладать субъект управления трудом; предложена новая концепция, объясняющая наличие субординационной связи «работодатель-работник» в трудовых отношениях; теоретически разработано понятие «право на управление трудом»; определены конституционные основания права работодателя на управление трудом в условиях экономической и идеологической свободы; выявлены юридические источники и основания ограничения права работодателя на управление трудом, а также возможные пределы ограничения управленческих полномочий последнего; предложен новый подход к вопросу о самоограничении работодателем своих управленческих полномочий.

Высокий теоретический уровень диссертации А.А. Ситникова не отменяет ее *практической значимости* и возможности практического применения. Напротив, автор неоднократно в ходе проводимого анализа формулирует конкретные рекомендации по использованию результатов исследования в практической деятельности, в том числе по вопросам оформления должностных обязанностей работников, порядку привлечения работников к исполнению нетрудовых обязанностей, осуществления со стороны работодателя мероприятий по контролю за действиями работников, выбору наиболее эффективной модели взаимодействия с представителями работников, а также реализации ряда других кадровых решений.

Результаты проведенного А.А. Ситниковым исследования могут быть использованы и в целях совершенствования действующего нормативно-правового регулирования и правоприменительной практики, повышения

эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Так, ряд положений диссертации оформлен в качестве отдельных нормоположений либо рекомендаций, которые могут быть приняты за основу при разработке наиболее релевантного текста поправок в Трудовой кодекс РФ либо постановления Пленума Верховного Суда РФ: на с.172, 186, 228 диссертации представлены проекты статей 352¹ «Способы защиты личных неимущественных прав работника», 15¹ «Пределы осуществления прав сторонами трудовых отношений» и 15² «Пределы осуществления работодателем принадлежащих ему полномочий по управлению трудом» Трудового кодекса РФ, а на странице 122 диссертации сформулированы предложения о возможных разъяснениях Верховного Суда РФ по поводу содержания трудовых обязанностей работников и включении в их число обязательного участия работников в рабочее время в корпоративных мероприятиях, проводимых работодателем, по своему характеру не связанных с выполнением трудовой функции, но призванных сплотить трудовой коллектив, повысить производительность труда, улучшить имидж работодателя и т.д.

Диссертация А.А. Ситникова основана на исследовании обширного круга источников, в числе которых научная юридическая литература, в том числе на иностранных языках, а также судебная (включая решения Конституционного Суда РФ) и правоприменительная практика.

Содержание работы подчинено цели исследования и направлено на решение поставленных автором задач. Положения, выносимые на защиту, тесно связаны с выводами, которые были изложены в работе, и сопровождаются развернутой аргументацией. Тема, заявленная в названии работы, раскрыта надлежащим образом. Полученные научные результаты соответствуют научной специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

Вместе с тем, как и в любом научном исследовании, в диссертации А.А.Ситникова имеются дискуссионные положения и суждения, требующие, по крайней мере, *дополнительной аргументации со стороны автора в ходе публичной защиты*.

1. В частности, диссертант оперирует категорией «социально полезная деятельность» (иначе называемой деятельностью, носящая «социально полезный характер»). При этом автор утверждает, что правомерная деятельность, легитимированная со стороны государства, презюмирует ее социально полезный характер (с.9-10 диссертации). В то же время А.А.Ситников полагает, что критерий «социальной полезности достигается лишь тем, что данная деятельность государством не запрещена» (с.40-41), и что только в рамках «социально полезной деятельности» возможно управление трудом. Каких же либо иных критериев, позволяющих или, напротив, исключающих возможность отнести ту или иную деятельность к «социально полезной», в работе не приведено. В этой связи возникает вопрос: а возможна ли в принципе деятельность, в рамках которой присутствует феномен управления трудом и которая – с точки зрения соответствия закону – является правомерной, но, вместе с тем, не направленной непосредственно на обеспечение общественных интересов или интересов неопределенного круга лиц (приносящей в той или иной форме пользу обществу, а не заранее определенному индивиду или группе лиц)? Кроме того, автору следовало бы обосновать, почему именно данный термин – в контексте тематики исследования – представляется ему более уместным, нежели предусмотренный в Конституции Российской Федерации термин «экономическая деятельность».

2. По мнению А.А.Ситникова, право на управление трудом «имеет частный характер, то есть имманентно присуще исключительно работодателю как субъекту социально полезной деятельности, а не делегировано ему со стороны государства» (с.11 диссертации). При этом диссертант полагает, что хозяйская власть, которой обладает инициатор и организатор процесса труда

(субъект деятельности), существует независимо от факта легитимации государством отношений между этим субъектом и привлеченными им для осуществления соответствующей деятельности обладателями способности к труду (с.9 диссертации). В то же время автор утверждает, что «единственным субъектом, который определяет, какие действия являются трудом с точки зрения полезности, и какая деятельность, на осуществление которой чужой труд направлен, имеет статус полезной, является государство» (с.40). Нет ли здесь противоречия? Возможно ли управление трудом во вновь возникшей сфере деятельности до ее легитимации государством? Каков будет характер такой деятельности с точки зрения ее социальной полезности в указанный период? Каким образом, по мнению автора, легитимация деятельности конкретного работодателя со стороны государства связана с возникновением феномена управления трудом как такового и конкретных отношений по управлению трудом?

Отмеченные положения не снижают общий, весьма высокий, уровень диссертационного исследования А.А.Ситникова.

На основании вышеизложенного, по итогам обсуждения диссертации А.А. Ситникова на заседании сектора процессуального права (протокол № 12 от 28 мая 2024 года), сформулировано следующее заключение:

Диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук по научной специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки по теме «Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения», выполненная Ситниковым Александром Анатольевичем, обладает научной новизной, а ее результаты имеют теоретическую и практическую значимость и являются вкладом диссертанта в науку трудового права. Диссертация соответствует требованиям, установленным Приказом СПбГУ от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения учёных степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», п. 9 – 14 Положения о присуждении учёных степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 «О порядке присуждения ученых степеней», а её автор заслуживает

присуждения учёной степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки. Основные положения диссертации опубликованы в научных работах в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК.


Отзыв подготовлен доктором юридических наук (диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук защищена по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения), профессором, главным научным сотрудником сектора процессуального права, руководителем междисциплинарного Центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН Чуча Сергеем Юрьевичем (119019 Москва, ул. Знаменка, д.10; телефон: +7 (495) 691-33-81; e-mail: igpran@igpran.ru).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании сектора процессуального права Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (протокол № 12 от 28 мая 2024 года).

И.о. заведующего сектором процессуального права
ФГБУН «Институт государства и права
Российской академии наук»
доктор юридических наук, доцент



Е.В.Михайлова

 мая 2024 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт государства и права Российской академии наук»

Почтовый адрес: 119019 Москва, ул. Знаменка, д.10

Телефон: +7 (495) 691-33-81

E-mail: igpran@igpran.ru

Web-сайт: <http://igpran.ru>

