

## Отзыв

официального оппонента Крылова Константина Давыдовича,  
доктора юридических наук, профессора  
Московского государственного юридического  
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),  
на диссертацию Казаковой Марины Владимировны  
«Применение судами принципов и норм трудового права,  
содержащихся в международных договорах Российской Федерации»,  
представленную в диссертационный совет Д 170.003.03,  
созданный на базе ФГБОУ ВО «Российский государственный университет  
правосудия», на соискание ученой степени кандидата юридических наук по  
специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения  
(Российский государственный университет правосудия, Москва, 2019 г.)

Диссертация Казаковой Марины Владимировны «Применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации», представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук, является актуальной научной работой, в которой осуществлено комплексное исследование теоретических и практических аспектов применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, и разработаны теоретико-прикладные рекомендации по совершенствованию российского трудового права и практики его судебного применения.

Особая актуальность данной работы связана с тем, что в 2019 году отмечается 100-летие Международной организации труда, которая разработала основополагающие принципы и обширный свод правовых стандартов норм для регулирования сферы труда в разных странах мира.

В представленной научной работе, состоящей из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и списка литературы логически последовательно отражен и научно охарактеризован комплекс теоретических проблем, касающихся, во-первых, места и значения международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, в единой системе форм трудового права, реализуемых в России, во-вторых, формы и особенности применения судами международных принципов и норм права в сфере труда.

В первой главе, характеризующей международные договоры Российской Федерации, содержащие принципы и нормы трудового права, в единой системе форм трудового права, реализующихся в Российской

Федерации (с.15-99), анализируется правовая природа международных договоров, содержащих принципы и нормы трудового права (с.15-48), определяется их место и значение как элемента системы форм трудового права (с.48-70), исследуется понятие принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, выделяются формы и выявляются особенности применения их судами (с.70-99).

Во второй главе, отражающей применение судами принципов и норм права в сфере труда и иных непосредственно связанных с ними отношений, содержащихся в международных договорах Российской Федерации (с.100-179), анализируется их применение в отношении трех основополагающих принципов современного международного трудового права: свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров (с.100-121), запрета дискриминации в области труда и занятий (с.122-154), упразднения всех форм принудительного или обязательного труда (с.155-179).

Структура диссертационного исследования позволила реализовать поставленную автором цель и намеченные задачи, в результате чего сформулированы предложения, имеющие теоретическое и практическое значение для совершенствования трудового законодательства и практики применения судами международных договоров.

Научный подход диссертанта проявился в том, что объектом диссертационного исследования стали правоотношения, складывающиеся в процессе применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, а в качестве предмета исследования были проанализированы международные договоры Российской Федерации, содержащие принципы и нормы трудового права, акты их аутентичного толкования контрольными органами международных организаций, а также Европейского Суда по правам человека, национальные правовые акты в сфере труда и российская практика судебного применения принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации.

Научная новизна диссертационного исследования проявилась в комплексном рассмотрении теоретических и практических проблем применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, в свете складывающейся судебной практики: выявлении правовой природы международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права; установлении их места в единой системе форм

национального и международного трудового права, реализуемых в России; разработке понятия, оснований и форм судебного применения принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации; определении порядка разрешения коллизий принципов и норм, закрепленных в международных договорах, и национальном трудовом праве; установлении порядка применения судами актов аутентичного толкования принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, контрольными органами международных организаций; дифференциации применения основополагающих принципов международного трудового права; выработке предложений по устранению несоответствий положениям международных договоров Российской Федерации отдельных норм национальных правовых актов и судебной практики в сферах: свободы объединения и права на коллективное ведение переговоров, запрещения дискриминации и упразднения принудительного труда.

В работе обоснованы и сформулированы основные положения и выводы, выносимые на защиту, отличающиеся научной новизной (с. 9-13, 46-48, 68-70, 98-99, 120-122, 154-155, 179-180, 180-186).

Диссертант, рассматривая международные договоры в сфере труда, содержащие принципы и нормы трудового права, и указывая, что они являются одной из форм международного права, обоснованно определяет, что они вырабатываются уполномоченными субъектами правотворчества и имеют как общие, присущими всем нормативным правовым договорам, так и специальные признаки, которые характеризуются: 1) сферой регулирования правоотношений; 2) субъектами международных договоров (чаще всего являются специальные международные организации); 3) целями (установление определенного уровня трудовых прав и гарантий, обусловленных конкретными интересами субъектов международного договора, которым должно соответствовать национальное право государств-участников договора); 4) спецификой правотворчества (как правило, носит социально-партнерский характер); 5) специальным видом контроля за исполнением международных договоров (прежде всего, осуществляется в форме регулярных отчетов об их исполнении) (с. 9-10).

Поэтому диссертант правильно делает вывод, что международные договоры, содержащие принципы и нормы трудового права, являются не только одной из форм международного права, но и объективно необходимым элементом единой, многоуровневой и развивающейся системы трудового права в России (с. 10).

В результате дифференциации принципов международного права, содержащихся в международных договорах, реализующихся в России, в диссертации выделены не только общие принципы, регулирующие различные общественные отношения, но и специальные принципы международного трудового права, характеризующиеся, прежде всего, сферой их реализации в трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношениях, и имеющих приоритет перед специальными принципами национального трудового права, закрепленными в российских правовых актах, за исключением, как указывает диссертант, случаев, когда специальные принципы национального трудового права устанавливают больший объем прав или гарантий для реализации трудовых прав и правовых интересов в сфере труда (с.10 ).

Диссертант обосновывает, что объективная необходимость применения в судах принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, связана, прежде всего, с практической потребностью системного толкования принципов и норм национального трудового права при рассмотрении и разрешении трудовых споров с целью защиты трудовых прав и правовых интересов участвующих в деле лиц. Однако применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, определяется юридическими условиями действия международных договоров во внутригосударственной сфере и их местом в системе права (с.10-11, 80, 98, 183).

Диссертантом выделены три основания для обращения судов к принципам и нормам трудового права, содержащихся в международных договорах, к которым отнесены: 1) обнаружение коллизий (противоречий) между принципами и нормами права, содержащимися в международных договорах, и принципами и нормами, выработанными в национальных правовых актах; 2) выявление неопределенности в национальных принципах и нормах трудового права; 3) установление пробелов в национальных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые правоотношения (с. 11, 83, 85-96, 98, 183-184).

При этом выделяются особенности толкования принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, регулирующих правоотношения, связанные с реализацией основополагающих принципов относительно прав человека в сфере труда (с.11-12, 120-121, 184).

В диссертации отмечается, что применительно к принципу свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров должно учитываться аутентичное толкование принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, органами

Международной организации труда (МОТ) – Комитетом по свободе объединений (КСО) и Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭ). Как указывает диссертант, в случае выявления несоответствия принципов и норм права, содержащихся в национальных правовых актах, регулирующих правоотношения в сфере свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров, актам аутентичного толкования принципов и норм международного трудового права, содержащихся в международных договорах, даваемого контрольными органами международных организаций, участником которых является Российская Федерация, применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах в толковании контрольных органов международных организаций возможно при условии согласия России на применение в отношении себя соответствующего толкования. При этом, подчеркивается, что такое согласие предполагается, если Россия не возражала против решений, выносимых в ее адрес международными организациями (с.11-12, 120-121, 184).

Следует поддержать обоснование диссертантом предложения о том, что в целях наиболее эффективной защиты граждан от дискриминации в сфере труда следует привести название и нормы статьи 3 Трудового кодекса РФ в соответствии с международными договорами, содержащими принципы и нормы в данной сфере, озаглавив ее «Недопущение дискриминации» вместо «Запрещение дискриминации» и изменив содержание данной статьи, включив в нее положения, устанавливающие, во-первых, недопустимость нарушения не только «равенства возможностей работников для реализации своих трудовых прав», но и «равенства обращения», во-вторых, уточняющие определение дискриминации, включив в число дискриминационных не только неоправданные «ограничения» и «преимущества», но и «всякие иные различия» в области труда и занятий, в-третьих, дополняющие статью 3 Трудового кодекса РФ понятием «косвенная дискриминация», в-четвертых, закрепляющих правовые последствия признания того или иного действия (бездействия) работодателя дискриминацией в виде взыскания с работодателя денежной компенсации в пользу работника, в-пятых, определяющих порядок доказывания фактов дискриминации (с. 12, 154-155, 185-186).

Содержащиеся в диссертации выводы и рекомендации могут быть использованы для дальнейших теоретических исследований в рамках концепции действия международного трудового права во внутригосударственной сфере Российской Федерации, дальнейшего изучения форм трудового права, реализуемых в России, разработки методики

применения судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации. Практическая значимость исследования проявляется в возможности использования результатов работы субъектами правотворческой и правоприменительной деятельности, а также образовательными и научными учреждениями в процессе преподавания и исследования теоретических и практических проблем международного и российского трудового права.

Вместе с тем в рассматриваемом диссертационном исследовании можно отметить спорные положения и некоторые недостатки.

1. Отмечая, что специальные принципы международного трудового права имеют приоритет перед специальными принципами национального трудового права «за исключением случаев, когда специальные принципы национального трудового права устанавливают больший объем прав или гарантий для реализации трудовых прав и правовых интересов в сфере труда» (с.10, 65-66, 69, 182-183), диссертант не указывает круг субъектов таких прав и гарантий, что в таком случае может распространяться и на работодателей за счет снижения уровня прав и гарантий работников.

2. Автор, недостаточно обосновывает теоретическую возможность и практическую необходимость выделения самостоятельного специального принципа российского трудового права – «упразднение принудительного труда» вместо принципа «запрещение принудительного труда» (с.13, 158-161, 185). Замена слова «запрещение» на «упразднение», хотя и является соответствующей русскому переводу терминологии, используемой при официальном обозначении данного международного принципа, нормативно закрепленного МОТ в 1957 г., тем не менее такая замена будет смягчать название данного принципа и означать отступление государственной позиции относительно принудительного труда, поскольку термин «упразднение» предполагает наличие и легализацию такого труда в настоящее время, ориентируя на его устранение в перспективе. Поэтому более предпочтительным было бы наряду с термином «запрещение» использование терминов «пресечение» или/и «предотвращение», что соответствует современному, более новому подходу МОТ к данному принципу, получившему отражение в Рекомендации МОТ 2014 г. № 203 «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда».

Диссертанту следовало использовать Протокол 2014 г. к Конвенции 1930 г. № 29 о принудительном труде и Рекомендацию № 203, дополнившую этот Протокол.

3. Спорным является предложение о внесении изменения в статью 4 Трудового кодекса РФ относительно понятия принудительного труда, изложив его определение как «выполнение работником под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе насильственного воздействия) работы, на которую он не давал добровольного согласия» (с.13, 166, 179, 186). Несмотря на то, что это определение внешне более соответствует определению, изложенному в п.1 ст.2 Конвенции МОТ 1930 г. № 29, вместе с тем следует учитывать, что оно в этой Конвенции дано применительно к принудительному и обязательному труду. В данной Конвенции указано, что «Для целей настоящей Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно». Исходя из указываемой терминологии различаются понятия «принудительный» и «обязательный» труд, хотя, как указывает диссертант, существуют различные позиции относительно соотношения этих понятий. В частности, в научной литературе для характеристики принудительного труда используется первая часть указанного определения - «работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания», а для определения обязательного труда используется вторая часть конвенционного определения – «работа или служба, для выполнения которой какое-либо лицо *не* предложило своих услуг добровольно». Такое толкование учитывает то, что при принятии Трудового кодекса РФ в 2001 г. перед вторым чтением было исключено слово «обязательный» в названии статьи 4 и в определении содержащегося в ней принципа, а вместе с ним и вторая часть международно-правового определения обязательной работы лица, «для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно».

Дальнейшее совершенствование правовой регламентации предотвращения принудительного труда может рассматриваться как посредством расширения понятия принудительного труда, предлагаемого диссертантом, так и законодательного добавления термина «обязательный» с характеристикой международно-правового и национального определения его признаков.

Однако в целом результаты исследования и выводы диссертанта могут получить последующее продолжение в новом обогащении и развитии отечественной науки трудового права.

В публикациях и автореферате диссертанта освещены теоретические положения и практические предложения, изложенные в диссертации, Результаты исследования использовались автором при рассмотрении и

разрешении гражданских дел по трудовым спорам, проведении обобщений судебной практики по трудовым делам, а также в учебе судей районных судов и мировых судей Ульяновской области. Практическая деятельность по внедрению научных выводов заслуживает поддержки и является одним из существенных достоинств диссертанта.

Текст автореферата соответствует диссертации.

Все это дает основание для вывода о том, что диссертация Казаковой Марины Владимировны «Применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации», представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук, написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в науку, имеет теоретическую и практическую ценность для развития отечественного правоведения, правового регулирования в сфере труда, совершенствования правоприменительной практики.

Диссертационное исследование Казаковой М.В. «Применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации», является научно-квалификационной работой, соответствующей критериям, установленным в Положении о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (ред. от 01.10.2018), а ее автор – Казакова Марина Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Профессор кафедры трудового права  
и права социального обеспечения  
Московского государственного юридического  
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),  
доктор юридических наук



К.Д. Крылов

Место работы:  
ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический  
Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»  
125993. Россия, Москва, Садовая-Кудринская ул., дом 9  
Тел. +7 499 244 88 74  
Эл. почта: msal@msal.ru

ПОДПИСЬ  
ЗАВЕРЯЮ  
Начальник отдела  
Управления кадров Л.Б. Красильникова  
«05» 06 2019 г.