

ОТЗЫВ

официального оппонента

Швецовой Марины Вячеславовны, кандидата юридических наук,
судьи Яранского районного суда Кировской области,
на диссертацию Казаковой Марины Владимировны на тему:
«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

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 весьма актуальной научной работой, в которой с позиции интегративного правопонимания выполнено комплексное, многоаспектное исследование группы взаимосвязанных и пенетрирующих вопросов совершенствования теории права и науки трудового права, законодательной регламентации и правоприменительной практики в деятельности судов о принципах и нормах трудового права в сфере свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров, запрета дискриминации в области труда и занятий, упразднения всех форм принудительного или обязательного труда, содержащихся в международных договорах Российской Федерации.

В работу включены оригинальные теоретические разработки и законопроектные рекомендации по совершенствованию в Российской Федерации правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений. Отмеченные и проанализированные диссертантом правовые проблемы – показатель глубокого научного осмысления предшествующих монографических работ и диссертационных

исследований, юридической литературы, становления и развития современного российского трудового законодательства и судебной практики, интерактивности вопросов трудового права с иными отраслями права, в особенности, международным, конституционным, гражданским, административным, гражданско-процессуальным правом.

В последние годы значительно возросло число научных исследований, посвященных изучению международных договоров, содержащих принципы и нормы, в отдельных сферах и отраслях, но вопросы правовой природы международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, в единой системе форм трудового права, реализующихся в Российской Федерации, остаются открытыми для дальнейшего анализа.

В представленной работе, состоящей из введения, двух глав, включающей шесть параграфов, заключения и списка литературы, логически градационно отражена и научно квалифицирована совокупность теоретических вопросов, относящихся, во-первых, к международным договорам Российской Федерации, содержащим принципы и нормы трудового права, в единой системе форм трудового права, реализующимся в Российской Федерации (с.15-99), во-вторых, к выделению особенностей применения судами отдельных принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации (с.100-180).

В первой главе автор рассматривает вопрос о правовой природе международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, реализующихся в Российской Федерации (с.15-48), исследует систему форм права, реализуемых в России, и место в ней международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права (с.48-70), анализирует понятие, основания и условия применения судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации (с.70-99).

Во второй главе системно описываются международные договоры Российской Федерации, закрепляющие принципы и нормы трудового права в сфере свободы объединений и права на ведение коллективных переговоров, проводится сравнительный анализ положений указанных договоров с нормами, содержащимися в российских правовых актах, изучается судебная практика их применения (с.100-122); принципы и нормы в сфере запрещения дискриминации, содержащиеся в международных договорах Российской Федерации, акты их аутентичного толкования контрольными органами МОТ, правовые позиции Европейского Суда по правам человека, проводится их сравнительная оценка с национальными правовыми актами, проводится обзор судебной практики в этой области, предлагаются пути разрешения проблем применения судами данного принципа трудового права (с.122-155); принципы и нормы трудового права в сфере запрещения принудительного труда, содержащиеся в международных договорах Российской Федерации (с.155-180).

Структура диссертации предоставляет возможность осуществить стоящую перед диссертантом цель – комплексное исследование теоретических и практических аспектов применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, разработка теоретико-прикладных рекомендаций по совершенствованию национального трудового права и практики его судебного применения.

Достижение поставленной цели определено решением ряда задач, в итоге результативно воплощенных в диссертационном исследовании, вследствие чего выработаны предложения, обладающие теоретическим и практическим значением для повышения качества российских нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и практики их применения с учетом принципов и норм права в сфере труда и иных непосредственно связанных с ними отношений, содержащихся в международных договорах Российской Федерации.

Объектом исследования выступают правоотношения, складывающиеся в процессе применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации.

Предметом представленной работы являются 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.

При этом эмпирическую базу диссертации составляют постановления Конституционного Суда Российской Федерации, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, определения Верховного Суда Российской Федерации, акты аутентичного толкования международных договоров Российской Федерации, содержащие принципы и нормы трудового права, контрольными органами МОТ, практика национальных судов.

Научная новизна настоящего исследования заключается в комплексном рассмотрении теоретических и практических проблем применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации: выявлении правовой природы международных договоров Российской Федерации, содержащих принципы и нормы трудового права, подлежащих применению судами; установлении их места в единой системе форм национального и международного трудового права, реализуемых в России; разработке понятия, оснований и условий 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 принципов международного права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации; выработке предложений по устранению несоответствий отдельных норм национальных правовых актов и судебной практики в сфере свободы объединения и права на коллективное ведение переговоров, запрещения дискриминации и упразднения принудительного труда положениям международных договоров Российской Федерации.

В работе обоснованы и сформулированы основные положения и выводы, выносимые на защиту. Исходя из того, что международные договоры Российской Федерации, содержащие принципы и нормы трудового права, являются одной из форм международного права, и имеют как общие, присущие всем нормативным правовым договорам, так и специальные признаки, выделяются специальные признаки международных договоров, содержащих принципы и нормы трудового права, характеризующиеся: 1) сферой регулирования правоотношений; 2) субъектами международных договоров; 3) целями; 4) спецификой правотворчества; 5) специальным видом контроля за исполнением международных договоров (с.9, 46-47, 182-183). Обосновывается, что международные договоры, содержащие принципы и нормы трудового права, являются объективно необходимым элементом единой, многоуровневой и развивающейся системы трудового права в России (с.10, 53-54, 69, 182-183). В диссертации выделены общие и специальные принципы международного права, характеризующиеся, прежде всего, сферой их реализации - в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, содержащиеся в международных договорах, которые, в частности, 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).

Указывая, что необходимость применения в судах принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, связана с 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, диссертант определяет юридическими условиями действия международных договоров во внутригосударственной сфере и их местом в системе форм трудового права (с. 10-11, 80, 98, 183).

В работе мотивированы первопричины обращения судов к принципам и нормам трудового права, содержащихся в международных договорах: обнаружение коллизий между принципами и нормами, содержащимися в международных договорах Российской Федерации, и принципами и нормами, закрепленными в национальных правовых актах; затруднение в выявлении содержания национального принципа или нормы; выявление неопределенности в национальных принципах и нормах трудового права; наличие пробела в национальном трудовом праве (с. 11, 83, 85-96, 98, 183-184).

В результате исследования автор пришел к выводу о том, что в случае выявления несоответствия принципов и норм права, содержащихся в национальных правовых актах 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 (с. 11-12, 120-121, 184).

В целях наиболее эффективной защиты граждан от дискриминации в сфере труда в диссертации выработано предложение о необходимости привести статью 3 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствие с международными договорами, содержащими принципы и нормы в данной сфере: переименовать статью 3 Трудового кодекса Российской Федерации и озаглавить ее «Недопущение дискриминации» вместо «Запрещение дискриминации». Диссертант также считает необходимым: 1) установить недопустимость нарушения не только «равенства возможностей работников для реализации своих трудовых прав», но и «равенства обращения»; 2) уточнить определение дискриминации, включив в число дискриминационных не только неоправданные «ограничения» и «преимущества», но и «всякие иные различия» в области труда и занятий; 3) дополнить статью 3 Трудового кодекса РФ понятием «косвенная дискриминация», к которой отнести «внешне нейтральные критерии, меру или практику, способные повлечь для лиц, имеющих определенный пол, национальность, язык, происхождение, семейное и социальное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность (непринадлежность) к общественным объединениям, неблагоприятные последствия в сравнении с другими лицами, если только не имеется оправданно законной цели для установления таких критериев, мер или практики, и средства достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми»; 4) закрепить в данной норме правовые последствия признания того или иного действия (бездействия) работодателя дискриминацией в виде взыскания с работодателя денежной компенсации в пользу работника; 5) определить следующий порядок доказывания фактов дискриминации: «При возникновении судебного спора по вопросу дискриминации отсутствие дискриминации должен доказать работодатель» (с. 12, 154-155, 185-186).

Проанализировав национальные правовые акты и международные договоры Российской Федерации, а также практику их применения судами, автор работы обосновал необходимость и сформулировал предложения по внесению изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство, в частности, выделении в статье 2 Трудового кодекса РФ в качестве самостоятельного основополагающего принципа трудового права – упразднение принудительного труда (с. 13, 179, 158, 185).

На основе анализа правовых актов и научной литературы диссертант делает вывод о возможности и обоснованности дополнения понятия «принудительный труд», содержащегося в части 1 статьи 4 Трудового кодекса РФ, таким признаком принудительного труда как «добровольность» предложения лицом своих услуг для выполнения какой-либо работы или службы (с. 13, 166, 179, 186).

Положительно оценивая диссертационное исследование в целом, необходимо обратить внимание на некоторые его недостатки.

1. Отмечая более широкую трактовку принудительного труда в статье 4 ТК РФ по сравнению с международными договорами, диссертант отрицательно оценивает данную ситуацию (с. 168-171), в том числе ссылаясь на работу Е.В.Тюрюкановой (с. 170, 206), не являющейся экспертом МОТ, а проводившей социологическое исследование принудительного труда в России по заказу МОТ. В этой связи в работе выражено ее личное мнение о распространении понятия принудительного труда на случаи невыплаты заработной платы. Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций не акцентировал внимания Правительства РФ на необходимость устранения этого расхождения.

В соответствии с частью 2 статьи 142 ТК РФ только в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу. Из этого следует, что 15 дней он должен выполнять свои трудовые обязанности, не получая заработной платы. Если он откажется от работы, то работодатель может

привлечь его к дисциплинарной ответственности. Данная норма права является наглядным примером принудительного труда. Работник должен иметь право прекратить работу в случае задержки заработной платы со дня, следующего за днем ее выплаты, установленным локальным нормативным актом.

2. Указывая на дискуссионность идентичности терминов «принудительный труд» и «обязательный труд» и анализируя при этом мнения различных ученых, а также Постановление Конституционного Суда РФ от 14 февраля 2013 года №13-П, диссертант полагает возможным рассматривать данные понятия в трудовом праве в качестве одного и того же явления (с. 158-161). При этом желательна дополнительная аргументация с учетом положения статьи 4 Европейской конвенции по правам человека, в силу части 4 статьи 15 Конституции РФ, ставшей составной частью правовой системы Российской Федерации, причем, имея приоритет перед законом при наличии коллизии между ними, которая не ставит знака равенства между этим терминами, не отождествляет их. Данную позицию разделяет и судебная практика Европейского Суда по правам человека.

Одновременно диссертант в своем авторском определении «принудительного труда» использует такую сторону трудового отношения как «работник» (с. 13, 166, 167, 179), тогда как зачастую бывает на практике, принуждаются к труду не обладающие таковым правовым положением лица, и, соответственно, не вступившие в трудовые правоотношения в рамках гл. 2 ТК РФ. Также сомнительно в данном случае употреблять и понятие «гражданин», поскольку принудительный труд может быть применен и в отношении иностранного гражданина, и лица без гражданства.

3. В связи с принятием Федерального закона от 12.11.2018 № 395-ФЗ «О ратификации Протокола к Конвенции о принудительном труде 1930 года (Протокола к Конвенции № 29)» и вступлением его в силу 23 ноября 2018 года, что способствует признанию достижений Российской Федерации в сфере защиты трудовых прав граждан, укреплению ее позиций в данной

сфере на международном уровне, позволяющим эффективно обмениваться опытом с государствами, ратифицировавшими Протокол, обращение диссертанта к новым актам МОТ, касающихся принудительного труда, – Протоколу к Конвенции о принудительном труде 1930 года (Протоколу к Конвенции № 29) и Рекомендации МОТ № 203 «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда», принятым на 103-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в городе Женеве 11 июня 2014 года, могло бы обогатить проведенное исследование.

Однако в целом результаты исследования и выводы диссертанта представляют собой новаторство и установки, которые могут получить дальнейшее научное отражение в теоретических разработках, преподавании трудового права, деятельности правотворческих и правоприменительных органов. Названные пожелания можно рассматривать как одно из подтверждений того, что научный вектор, очерченный автором исследования, должен получить последующую пролонгацию в современном обогащении и развитии отечественной науки трудового права.

Основные научные результаты диссертации опубликованы в 5 (пяти) научных статьях в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, в которых, также как и в автореферате, освещены основные теоретические положения и практические предложения, изложенные в диссертации, результаты исследования внедрены в практическую деятельность Ульяновского областного суда и судов Ульяновской области.

Все это дает основание полагать, что диссертация имеет теоретическую и практическую значимость для развития отечественного правоведения и правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений, совершенствования действующего трудового законодательства и правоприменительной деятельности, написана автором

самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, выносимые для публичной защиты, свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в науку.

Диссертационное исследование Казаковой М.В. «Применение судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации» представляет собой научно-квалификационную работу, в которой содержится решение задач, имеющих существенное значение для науки трудового права в части, касающейся принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, применяемых судами, и отвечает критериям, установленным в абзаце 2 пункта 9 и пункте 10 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 01 октября 2018 г. № 1168), к кандидатским диссертациям, а ее автор – Казакова Марина Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Кандидат юридических наук,
судья Яранского районного суда Кировской области

М.В. Швецова

Место работы:

Яранский районный суд Кировской области

612260, Россия, Кировская область, г. Яранск, ул.К.Маркса,14

Тел. (83367) 2-11-88

Эл. почта: varsud@mail.ru

Подпись Швецовой М.В.

удостоверяю



Председатель Яранского районного
суда Кировской области

И.Е. Назарова