

В диссертационный совет Д 170.003.03
при ФГБОУ ВО «Российский
государственный университет
правосудия»

Доцента кафедры «Трудовое, социальное
право и правоведение» ФГАОУ ВО
«Южно-Уральский государственный
университет» (национальный
исследовательский университет)
Офман Елены Михайловны
454000, г. Челябинск, пр. Ленина, 76
+7902 891 7608 elena-ofman@yandex.ru

ОТЗЫВ
на автореферат диссертации Мазуренко Светланы Викторовны
на тему
«Природа и классификация принципов российского трудового
права»,
представленный на соискание ученой степени
кандидата юридических наук
(специальность 12.00.05 – трудовое право,
право социального обеспечения)

Диссертационное исследование Мазуренко Светланы Викторовны посвящено изучению принципов российского трудового права как основополагающих элементов единой системы формы национального и международного трудового права и как первичных регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Для реализации данной цели были поставлен ряд задач:

1. определить природу принципов российского трудового права;
2. провести классификацию принципов российского трудового права по различным классификационным признакам;
3. проанализировать принципы, содержащиеся в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации;
4. определить (выделить) общие принципы российского трудового права и раскрыть их содержание;
5. выработать предложения, имеющие теоретическое и практическое значение для совершенствования нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работа имеет глубокую теоретическую, нормативную и эмпирическую основы исследования. Структура работы логически выверена, направлена на достижение цели и задач исследования, что в итоге позволило С.В. Мазуренко сформулировать выводы и положения, значимые для науки трудового права.

Наиболее существенные результаты, отражающие новизну настоящего исследования, содержатся в следующих положениях:

1) принципы российского трудового права отнесены к основополагающим элементам российского трудового права, характеризующим его сущность, целостность, внутреннее единство, объективный процесс достижения определенности национального трудового права. Принципы российского трудового права выступают в качестве неоспоримого трудового права (*jus cogens*), которое является обязательным для правотворческих и правоприменительных органов;

2) в работе выработано предложение о классификации принципов российского трудового права по различным критериям (уровень правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; иерархия принципов права; формы внешнего выражения принципов права);

3) сделана попытка на законодательном уровне дать определение понятию «принципы российского трудового права».

Вместе с этим работа не лишена замечаний, недостатков и спорных положений.

1) Автором работы принцип «запрещение принудительного труда» отнесен к категории «общие принципы российского трудового права», которая (*категория*), по мнению диссертанта, «регулирует трудовые и непосредственно связанные с ними отношения» (страница 8 автореферата и страница 71 диссертации). А принцип «запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором» отнесен к категории «специальные принципы отдельных институтов российского трудового права», регулирующей (что логично, исходя из наименования данной категории) трудовые и непосредственно связанные с ними отношения только их соответствующих институтов (страница 8 автореферата страница 71 диссертации). Представляется, что выделение принципа «запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором» в качестве самостоятельного специального принципа отдельных институтов российского трудового права нецелесообразно, поскольку теория права и теория трудового права указанный принцип относит к категории «внутриотраслевой принцип». При этом обращает на себя внимание тот факт, что вопрос о стабильности трудовой функции («запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором») рассматривается в параграфе 1 главы II работы, наименованном «Запрещение дискриминации в сфере труда» (второе предложение абзаца второго на странице 90 диссертации), то есть как часть «общего принципа российского трудового права» - «запрещение дискриминации в сфере труда».

Более того, возникает определенное противоречие: если придерживаться принятой диссертантом классификации принципов российского трудового права, то почему в качестве самостоятельного специального принципа отдельных институтов российского трудового права не выделен принцип «запрещение дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда»? Анализ текста диссертации показал, что

указанный принцип («запрещение дискриминации при установлении и изменении условий труда») рассматривается С.В. Мазуренко как часть общего принципа российского трудового права «запрещение дискриминации в сфере труда» (страницы 87-89 диссертации).

2) Закрепление бремени доказывания отсутствия факта дискриминации на работодателя (страница 93 диссертации) в науке трудового права не является чем-то новым и, что немаловажно, в существующих правовых и экономических условиях представляется малоэффективным, поскольку может вызвать волну злоупотреблений со стороны работников и претендентов на работу, права которых, по их внутреннему убеждению, были нарушены. К сожалению, в работе не были показаны действенные для Российской Федерации способы противодействия дискриминации в сфере труда.

3) Вызывает определенные сомнения представленная на странице 128 диссертации формулировка такого «общего принципа российского трудового права», как «злоупотребление российским трудовым правом». По мнению диссертанта, «злоупотребление российским трудовым правом обосновано относить к особому виду правонарушения, выраженному в действиях или бездействиях субъекта трудового права, совершаемых в соответствии с нормами российского трудового права, содержащихся в различных формах российского трудового права, но нарушающих основополагающие принципы российского или международного трудового права, общие принципы российского или международного трудового права, специальные принципы отдельных институтов российского или международного трудового права» (страница 128, 143 диссертации). Если деяние является правонарушением, то можно ли при его (деянии) совершении действовать в соответствии с нормами права?

В работе содержится указание на то, что «в случае незаконного отказа в приеме на работу по причинам, прямо запрещенным федеральным законом, т.е. не связанным с деловыми качествами работника, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается на необходимость вынесения решения об обязывании работодателя заключить трудовой договор» (страница 129 диссертации), и сразу же делается цитата обозначенного акта Пленума Верховного Суда РФ (п. 27): «При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в данном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника».

Представляется, что С.В. Мазуренко неправильно интерпретирует положения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, поскольку в его тексте не содержится указание на обязанность работодателя заключить трудовой договор при незаконном

(дискриминационном) отказе работнику в заключении с ним трудового договора даже на основании решения суда. Трудовой договор – по логике законодателя – это соглашение сторон, а суд не может принудить претендента на работу и претендента-работодателя вступить в трудовое правоотношение. Кроме этого, цитата из постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации относится к случаям восстановления нарушенного права при незаконном увольнении работника, но не к случаям незаконного отказа в заключении трудового договора. Такое расширительное толкование позиций Пленума Верховного Суда Российской Федерации является неоправданным.

Более того, С.В. Мазуренко не указаны правовые последствия злоупотребления российским трудовым правом, что существенно обедняет содержание работы. На страницах 132-133, 143 диссертации сделано предложение о необходимости дополнения Трудового кодекса Российской Федерации статьей 4.1, часть вторая которой содержала бы указание на то, что «в случае нарушения требований (о запрещении злоупотребления российским трудовым правом) суд может отказать лицу в защите принадлежащих ему прав и правовых интересов». Но в указанной формулировке содержится еще больше вопросов, чем ответов на обозначенную проблему: в чем заключается данное правовое последствие? Возможна ли дифференциация правовых последствий в зависимости от субъекта трудового права, злоупотребившего правом? В чем заключается новизна позиции диссертанта по указанному вопросу (по сравнению с ранее высказанными идеями ученых в сфере трудового права)?

Следует отметить, что указанные замечания, недостатки и спорные положения носят дискуссионный характер, направлены на уточнение позиции диссертанта, не умаляют оценки качества исследования и сделанных на его основе выводов.

На основании изложенных обстоятельств можно прийти к выводу, что диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 на тему «Природа и классификация принципов российского трудового права», представленная Мазуренко Светланой Викторовной, обладает признаками самостоятельного, теоретически и практически значимого исследования, соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям Положением о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, является научной квалификационной работой, в которой содержится решение задач, имеющих существенное значение для юридической науки.

Вопросы диссертационного исследования нашли отражение в опубликованных С.В. Мазуренко работах, в том числе в рецензируемых научных журналах, в материалах международных научно-практических конференций.

Мазуренко Светлана Викторовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Офман Елена Михайловна,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры «Трудовое, социальное право и правоведение»
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет»
(научно-исследовательский университет)

«18» марта 2020 года



ЕРНО
ачальник службы
елопроизводства ЮУрГУ
Е.Е. Цуклина