

**В Диссертационный совет
Д 170.003.03, созданный на базе
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российский государственный университет правосудия»**

117418, г. Москва,
ул. Новочеремушкинская, д. 69

О Т З Ы В

**на диссертацию МАЗУРЕНКО Светланы Викторовны
«Природа и классификация принципов российского трудового права»,
представленную на соискание ученой степени
кандидата юридических наук в диссертационный совет Д 170.000.03**

Диссертационное исследование С.В. Мазуренко посвящено чрезвычайно важной теме и, безусловно, является весьма актуальным.

Процесс перехода к рынку требует корректировки теоретических подходов к проблемам правового регулирования общественных отношений практически во всех сферах, в том числе, в сфере трудовых отношений. Проводимые в Российской Федерации социальные, экономические и политические реформы, постепенное изменение типа правопонимания в целом, и понимания трудового права, в частности, оказали существенное влияние, как на общественные отношения, так и на правовое регулирование труда.

Происходящие в последнее время изменения в обществе и экономике затронули правовую систему, которая не могла не отреагировать на эти изменения. Подвергаются переосмыслению многие понятия, категории и их содержание. Одной из основных задач, стоящих перед наукой, по-прежнему является проведение исследований по наиболее важным и перспективным направлениям, к числу которых следует отнести анализ функционирования системы права и механизмов правоприменения в современных условиях. Это предполагает необходимость разработки теоретических конструкций, учитывающих реалии сегодняшнего дня.

Поскольку сущность и социальное назначение права, в том числе трудового, проявляется, в том числе, в его принципах, их исследование можно отнести к числу наиболее значимых.

Практика применения трудового законодательства и иных актов, содержащих норм трудового права, выявила ряд не только частных проблем, но и значительное количество проблем общеконцептуального плана. Нередко приходилось и приходится наблюдать попытки государства и работодателей решать отдельные «проблемы и проблемки», регулирующие трудовые отношения, не в комплексе, без учета положений Общей части трудового права.

Наука и практика правового регулирования общественных отношений нуждаются не только в прикладных, но и в фундаментальных исследованиях. Примером такого фундаментального исследования как раз и является представленная диссертация.

В представленной работе мы видим результаты упорного труда исследователя. При знакомстве с диссертацией, прежде всего, обращает на себя внимание достаточно четкое обозначение и обоснование предмета исследования (с.6).

Методологическую базу исследования составили общенаучные и частно-научные методы познания. Обозначив цель своего исследования, диссертант конкретизировал ее, решив ряд задач. Цели и задачи диссертации сформулированы корректно (с.5-6).

К положительной стороне исследования следует отнести подробный анализ степени научной разработанности проблемы. Оно имеет обширную теоретическую и информационную базу. Автором использовано более 200 публикаций не только по трудовому праву, но и по теории и истории государства и права, философии права, международному публичному и частному праву, сравнительному правоведению.

Автор не умаляет значимости накопленного теоретического опыта и признает огромный вклад ученых в исследование общих вопросов, положенных в основу диссертационной работы, но, в то же время, отмечает необходимость комплексного системного анализа обозначенной проблемы в современных условиях.

Структура работы логична и вытекает из сформулированных ее автором целей и задач. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованных источников и приложения.

В результате можно считать цель диссертационного исследования достигнутой. Из положений, которые, по мнению автора, относятся к теоретическим новеллам и выносятся им на защиту (сс.7-10), наибольшего внимания, на наш взгляд, заслуживают следующие:

- природа принципов российского трудового права анализируется с позиций признания того, что они являются основополагающими элементами единой системы форм

национального и международного трудового права, «первоосновой», первичными регуляторами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

- принципы трудового права отнесены к основополагающим элементам российского трудового права, характеризующим его сущность, целостность, внутреннее единство, объективный процесс достижения определенности национального трудового права;

- предложена классификация по ряду критериев принципов российского трудового права, как одного из методов познания регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

- внутри каждого из избранных критериев определены свои собственные составляющие;

- особое внимание уделено анализу таких принципов как запрещение дискриминации в сфере труда, запрещение принудительного труда и запрещение злоупотребления российским трудовым правом (автор рассматривает их в качестве общих принципов этой отрасли российского права);

- рассмотрены некоторые специальные принципы отдельных институтов российского трудового права – такие, как запрещение включения в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника; запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; запрещение ухудшения положения работников в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Положения, выносимые автором на защиту, мотивированы, их следует признать обоснованными.

Выводы, предложения и рекомендации, предлагаемые автором в данной работе, являются научно корректными, обладающими новизной. Они могут быть использованы для дальнейших теоретических исследований в области общей теории права и науки трудового права, могут помочь законодателям и практикам.

В диссертации немало интересных моментов.

Так, следует поддержать тезис автора о том, что принципы российского трудового права применяются как имеющиеся самостоятельные средства правового регулирования, а не в порядке аналогии права (с.37).

Следует поддержать автора в его оценке самой возможности заключения срочного трудового договора с пенсионером (только по факту возраста) (сс.83-84).

Говоря о проблемах бремени доказательств при рассмотрении споров по фактам дискриминации, в частности, при приеме на работу (с.86), конечно, более предпочтительным выглядит вариант с возложением бремени доказательств фактов дискриминации на работодателя. Правда, здесь теоретически возможны ситуации, когда

претенденты на вакантные должности могут «затерроризировать» работодателя судебными исками. Юристам компаний в этом случае не позавидуешь! Набегаются по судам ...

Автор обращает внимание на немаловажную проблему, связанную с применением такого режима работы как ненормированный рабочий день (с.108). Этот режим можно в ряде случаев расценить как «принудительный труд». Это верно. Правда, я, в частности, неоднократно предлагал вообще эту категорию изъять из трудового законодательства. Стоит включить эти ситуации в «сверхурочные работы», как, смею заверить, количество случаев работы в подобном режиме резко пойдет на убыль!

Очень аргументированной выглядит позиция автора по поводу такого явления как «злоупотребление правом», в т.ч., по вопросу о необходимости включения соответствующей статьи в ТК РФ (сс.132-133).

В заключении в концентрированном виде изложены основные научные выводы, сделанные автором в процессе своего научного исследования.

Выводы по главам и в целом по диссертации вытекают из ее содержания. Они обоснованы и научно корректны, как правило, подробно аргументированы, являются достоверными и базируются на достижениях научных исследований по теории права, отраслевых наук, смежных гуманитарных наук.

Естественно, что в такой объемной по содержанию работе, где затронуты многие важнейшие проблемы теории трудового права, есть *дискуссионные положения*. С некоторыми из них нельзя согласиться в полном объеме, а по некоторым необходима дополнительная авторская аргументация.

1. Названные автором уровни правового регулирования практически совпадают с элементами их иерархии (с.8 - пп.4,5 новизны)

2. Автор указывает, что эмпирическую базу исследования составляют: правовые акты; постановления Европейского Суда по правам человека; постановления и определения Конституционного Суда Российской Федерации в сфере труда; постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации в сфере труда.

Хотелось бы увидеть и практику применения судами первой инстанции принципов (их нет вообще - в библиографии приведено всего 3 дела из практики судов по уровню ниже Верховного и Конституционного: Московский городской суд, Новосибирский областной суд, Верховный суд Республики Башкортостан). Это при том, что, говоря о практической значимости исследования, автор утверждает: полученные результаты могут применяться управомоченными субъектами в процессе выработки, принятия или

применения различных форм трудового права в России, в частности судами, при рассмотрении трудовых споров (с.10).

3. Автор называет три общих принципа российского трудового права. Это очень важные принципы: запрещение дискриминации в сфере труда; запрещение принудительного труда и запрещение злоупотребления российским трудовым правом. Других принципов такого ранга нет? Все остальные (в т.ч., названные в ст. 2 ТК РФ) – это лишь специальные принципы?

4. Кроме того, не пересекаются ли принципы «запрета дискриминации» и «злоупотребления правом»? Кстати, хотелось бы видеть больше конкретных примеров такого варианта дискриминации как «предоставление необоснованных преимуществ». («предпочтений» - по терминологии МОТ).

5. А «равная оплата за труд равной ценности» - это самостоятельный принцип или всего лишь одна из граней дискриминации? Естественно, речь идет не о «вилках» окладов, а о структуре оплаты труда в целом (включая разного рода доплаты).

6. Очень важным является тот факт, что автор разделяет предложения других авторов о необходимости отражения в ТК РФ принципа недопустимости злоупотребления правом. Я тоже уже давно полностью поддерживаю необходимость его закрепления именно в Кодексе. Спасибо Верховному Суду РФ за то, что он сформулировал его применительно к трудовым отношениям и, тем самым, оказал позитивное влияние на судебную практику. Но разве это не общеправовой принцип? Разве в других отраслях права он «не работает»?

7. Автор активно выступает против «позитивистского правопонимания», в рамках которого принципы трудового права отождествляются с «принципами-идеями». Но разве авторский подход полностью исключает этот аспект формирования системы принципов, его практическое значение?

8. Автор предлагает внести изменения в главу 1 ТК РФ. Но, во-первых, не вполне понятно, почему в ее названии должен применяться термин «Формы трудового права в Российской Федерации»? Чем не подходит сегодняшнее название: «Основные начала трудового законодательства»? А статья 2 («Принципы российского трудового права») не предполагает перечисления (состава) принципов? Это опять приведет к множеству их доктринальных классификаций ... Автор в работе и сам неоднократно и скрупулезно подсчитывает количество принципов, сформулированных специалистами в трудовом праве.

9. Отсутствие в начале XXI в. в доктрине трудового права единого перечня (видов) принципов российского трудового права также не могло не сказаться на

разобщенности определения видов принципов в специальной литературе, учебниках, а также комментариях к ТК РФ (с.68). Но возникает вопрос: а возможен ли вообще – единый перечень (на доктринальном уровне)»?

Возможно, количество отраслевых принципов (19) «объективно приводит к их девальвации» (с.66). Но какое же количество является оптимальным? А ведь предлагаемая редакция соответствующих статей ТК либо вовсе не предполагает их перечисление, либо ограничивается тремя?

10. Констатируя тот факт, что толкование понятия «деловые качества» дается только в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, автор сожалеет, что в ТК РФ само понятие не раскрыто (с.82). Но: ТК – не энциклопедия и не инструкция на все случаи жизни, не следует его перегружать. Здесь тоже на помощь могут прийти принципы трудового права.

11. Не могу согласиться с тезисом, в соответствии с которым, «международные договоры, содержащие нормы трудового права, являются обязательными для правоприменительных и правотворческих органов и не подлежат расширительному толкованию, в связи с чем, необоснованное улучшение трудовых прав одной из сторон трудового договора будет являться следствием нарушения взятых Российской Федерацией международных обязательств» (с.103).

В качестве контраргумента можно напомнить ситуацию, которую помог разрешить Конституционный Суд РФ. Суды по-разному трактовали ситуацию с денежной компенсацией за неиспользованные отпуска, когда их продолжительность была, в частности, более 18 месяцев. (ст.127 ТК). Практика складывалась в пропорции «50 на 50». Некоторые суды, ссылаясь на ратифицированную Россией Конвенцию МОТ № 132 (она как раз и говорила о 18-ти месяцах), «вспоминали» ст.15 Конституции РФ. Другие же (более грамотные) применяли ст.127 ТК РФ, которая ни о каких ограничениях не говорит и в соответствии с которой «при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска». Точка была поставлена Конституционным Судом РФ в его постановлении от 25.10.2018 г. № 38-П. Но ведь и до принятия Конституционным Судом РФ было известно, что в случаях, когда национальное (российское) законодательство регулирует те или иные аспекты в более благоприятном режиме, чем конвенции МОТ, то оно и должно применяться. Об этом напрямую говорится в Уставе МОТ (п.8 ст.19).

Естественно, эти замечания носят сугубо полемический характер, они свидетельствуют о сложности проблемы и неоднозначности ее решений и ни в коей мере

не снижают общей высокой оценки представленной диссертации. Ее автор доказал, что он заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук.

Результаты исследований автора могут быть использованы в будущих теоретических разработках, в преподавании трудового права, в развитии трудового законодательства. Опубликованные работы отражают содержание диссертации.

Автореферат объективно отражает ее содержание. Положения диссертации нашли отражение в 5 научных публикациях С.В. Мазуренко, включенных в список рецензируемых научных изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Все вышеуказанное позволяет сделать главный вывод: диссертация Мазуренко Светланы Викторовны отвечает необходимым требованиям, предъявляемым Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, является самостоятельным, творческим, завершенным исследованием, выполненным на актуальную тему и обладающим качеством научной новизны, а ее автор заслуживает присуждения искомой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения.

Официальный оппонент:

доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой трудового права
юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

29 февраля 2020 г.

Подпись Куренного А.М.,

удостоверяю:



/А.М. Куренной/

Handwritten signature of A.M. Kurennaya
Handwritten signature of A.M. Kurennaya