

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

### **Отзыв**

официального оппонента

Швецовой Марины Вячеславовны, кандидата юридических наук,  
судьи Яранского районного суда Кировской области,  
на диссертацию Мазуренко Светланы Викторовны на тему:  
«Природа и классификация принципов российского трудового права»,  
представленную в диссертационный совет Д 170.003.03,  
на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности  
12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация Мазуренко Светланы Викторовны «Природа и классификация принципов российского трудового права», представленная на соискание ученой степени кандидата юридических наук, заслуживает высокой оценки, является довольно своевременной научной работой, в которой с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания выполнено комплексное периполигоническое исследование группы взаимосвязанных и сквозных вопросов совершенствования теории права и науки трудового права, законодательного регулирования и правоприменительной практики в отношении природы и классификации принципов российского трудового права.

Становление и развитие интегративного правопонимания, признающего многообразие форм права, в большей степени определили трансформацию отечественной наукой мнения о месте принципов трудового права в правовой системе страны, модифицировали взгляд об основных чертах соотношения форм международного и национального трудового

права, места и роли судов в порядке реализации принципов трудового права, ремитировали рассмотрение данных вопросов в плоскость практических задач применения различных форм трудового права во внутригосударственной сфере.

В работе содержатся принципиально новые теоретические разработки и законопроектные предложения по совершенствованию правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Российской Федерации. Выделенные и проанализированные диссертантом правовые проблемы являются результатом глубокого научного изучения предшествующих диссертационных исследований и монографических работ, юридической литературы, положительного опыта и недостатков становления и развития современного российского трудового законодательства и судебной практики.

В представленной научной работе, состоящей из введения, двух глав, включающей шесть параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы, логически последовательно отражена и научно охарактеризована совокупность теоретических вопросов, касающихся, во-первых, понятия, природы и классификации принципов российского трудового права (с. 12-71), во-вторых, выделения особенностей общих принципов российского трудового права (с.72-133) с учетом анализа практики применения судами принципов российского трудового права, сформулированы предложения, имеющие теоретическое и практическое значение.

В первой главе автор рассматривает вопрос о понятии и природе принципов российского трудового права (с.12-39), классифицирует принципы российского трудового права (с.40-57) и затем анализирует статью 2 Трудового кодекса РФ (с.58-71).

Во второй главе системно характеризуются общие принципы российского трудового права, связанные с запрещением дискриминации в

сфере труда (с. 72-92), запрещением принудительного труда (с.93-117), запрещением злоупотребления российским трудовым правом (с.118-133).

Структура диссертационного исследования позволила реализовать стоящую перед автором цель и намеченные задачи, в результате чего сформулированы предложения, имеющие теоретическое и практическое значение для совершенствования трудового законодательства и практики его применения судами Российской Федерации.

Объектом исследования являются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, которые регулируются посредством принципов и норм российского трудового права.

Предметом представленной работы выступают принципы российского трудового права в единой системе форм международного и российского права, которые реализуются в Российской Федерации.

Научная новизна настоящего исследования заключается в определении с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания природы, классификации, функций принципов российского трудового права; разработке научно - обоснованных предложений, направленных на совершенствование правотворческой деятельности и правоприменительной практики в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В работе обоснованы и сформулированы основные положения и выводы, выносимые на защиту. Исходя из того, что по своей природе принципы российского трудового права – это основополагающие элементы единой системы форм национального и международного трудового права, «первооснова», первичные регуляторы трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в связи с чем, по справедливому убеждению автора, принципы российского трудового права не подлежат отождествлению с неопределенными «началами», «положениями», «идеями», «правовыми идеями», трудовыми правами и обязанностями сторон

трудового правоотношения (с.7, 38, 134-135). Принципы российского трудового права диссертантом отнесены к основополагающим элементам российского трудового права, характеризующим его сущность, целостность, внутреннее единство, объективный процесс достижения определенности национального трудового права. Указанные принципы выступают в качестве неоспоримого трудового права (*juscogens*), которое является обязательным для правотворческих и правоприменительных органов. При этом принципы российского трудового права являются первичными, а нормы права, содержащиеся в формах российского трудового права, – вторичными (с. 7, 38-39, 135-136).

Принципы российского трудового права в итоге определены в работе как «основополагающие элементы единой системы форм российского трудового права, первичные регуляторы трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, определяющие сущность, целостность и внутреннее единство российского трудового права», в связи с чем выработано заслуживающее внимания предложение о внесении изменений в главу 1 Трудового кодекса РФ «Основные начала трудового законодательства» в целях установления объективно существующей формы национального и международного трудового права (с. 39).

Классификация принципов российского трудового права автором рассмотрена как один из методов познания регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, характеризующихся их дифференциацией по видам в соответствии с разнообразными квалификационными критериями. В работе выработано предложение о классификации данных регуляторов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по следующим критериям: 1) уровень правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; 2) иерархия принципов права; 3) формы внешнего выражения принципов права. (с.7-8, 56, 136). По уровню правового регулирования трудовых и

непосредственно связанных с ними отношений диссертантом обоснованно выделены: основополагающие принципы российского права; общие принципы российского трудового права; специальные принципы отдельных институтов российского трудового права (с. 8, 56-57, 136-137), тогда как по иерархии принципов права: основополагающие принципы российского права имеют приоритет перед общими принципами российского трудового права и специальными принципами отдельных институтов российского трудового права; общие принципы российского трудового права имеют приоритет над специальными принципами отдельных институтов российского трудового права (с. 8, 57, 137). По формам внешнего выражения принципы права диссертантом дифференцированы на выраженные в письменной форме и установившиеся в результате реализации в фактических общественных отношениях субъектами права (с. 8, 57, 137).

Автор обосновывает позицию о том, что основополагающие принципы российского права обладают предельной абстрактностью, универсальностью, стабильностью и обязательностью во всех сферах правового регулирования общественных отношений (с. 8, 56, 136).

Диссертантом детально рассмотрена статья 2 Трудового кодекса РФ, состоящая из 19 основных принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (с. 58-71) и им убедительно порицается такое большое количество принципов, которые, по своей природе, таковыми не являются. Автором предлагается выделить такие виды принципов российского трудового права, как общие принципы российского трудового права, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, и специальные принципы отдельных институтов российского трудового права, которые регулируют трудовые и непосредственно связанные с ними отношения только их соответствующих институтов (с. 71, 137).

В работе выработано предложение об отнесении к общим принципам российского трудового права: запрещения дискриминации в сфере труда; запрещения принудительного труда; запрещения злоупотребления российским трудовым правом (с. 71, 138), которые весьма полно проанализированы (с. 72-133).

В результате исследования диссертант пришел к выводу о том, что запрещение дискриминации в сфере труда – общий принцип российского трудового права, характеризующийся запрещением ограничений трудовых прав и правовых интересов работников либо установлением каких-либо преимуществ работников в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и не установленных национальным федеральным законом, при этом следует согласиться с предложением внести изменение в статью 3 Трудового кодекса РФ, закрепив бремя доказывания отсутствия факта дискриминации за работодателем (с. 9, 92-93, 138-139).

На основе анализа правовых актов и научной литературы автором выработано понятие запрещения принудительного труда, которое предложено определять как «общий принцип российского трудового права, в соответствии с которым запрещена всякая работа или служба, на которую конкретное физическое лицо добровольно не согласилось, в том числе под угрозой какого-либо наказания; кроме работ, обязанность выполнения которых предусмотрена национальным федеральным законом» (с. 9, 116-117, 139-141).

В работе мотивирован вывод о том, что запрещение злоупотребления российским трудовым правом – общий принцип российского трудового права, характеризующийся запрещением действий (бездействия) лиц, совершенных в соответствии с нормами права, установленными в различных формах российского трудового права, но нарушающих основополагающие принципы российского или международного права, а также общие принципы российского или международного права, специальные принципы

отдельных институтов российского или международного трудового права, соответственно предлагается дополнить главу 1 Трудового кодекса РФ новой статьей, предусматривающей закрепление принципа запрещения злоупотребления российским трудовым правом (с. 9-10, 132-133, 143).

Содержащиеся в диссертации выводы и предложения могут быть использованы для дальнейших теоретических исследований в рамках концепции развития трудового права в Российской Федерации во внутригосударственной сфере, дальнейшего изучения форм трудового права, реализуемых в России, разработки методики применения судами принципов и норм трудового права, в том числе содержащихся в международных договорах Российской Федерации. Особого одобрения заслуживает диссертант за прикладной характер диссертационного исследования. Глубокий анализ научной литературы в области трудового права, правовых актов, материалов судебной практики по вопросам применения общих принципов российского трудового права позволил автору разработать и обосновать рекомендации по совершенствованию норм Трудового кодекса РФ.

Положительно оценивая диссертационное исследование в целом, можно отметить некоторые его недостатки.

1. Ссылаясь на полемичность тождественности терминов «принудительный труд» и «обязательный труд», анализируя при этом мнения различных ученых, Конвенцию МОТ относительно принудительного или обязательного труда 1930 г., а также Постановление Конституционного Суда РФ от 14.02.2013 № 13-П, диссертант считает возможным рассматривать данные понятия в трудовом праве в качестве одного и того же явления, предлагая внести изменения в часть третью статьи 4 Трудового кодекса РФ в части понятия принудительного труда, изложив его определение как «всякую работу или службу, требуемую от физического лица под угрозой какого-либо наказания и для которой указанное лицо не предложило добровольно своих услуг» (с. 98-104, 117). В данном случае желательна дополнительная

аргументация также с учетом положения статьи 4 Европейской конвенции по правам человека, в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ставшей составной частью правовой системы Российской Федерации, 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.

В то время как предлагаемое авторское определение декларативно более соответствует определению, изложенному в п.1 ст.2 Конвенции МОТ 1930 г. № 29, однако нужно учитывать, что оно в этой Конвенции дано применительно к принудительному и обязательному труду. В данной Конвенции отмечено, 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». В соответствии с указанной терминологией понятия «принудительный» и «обязательный» труд не являются идентичными, впрочем, как обращает внимание автор, имеют место дифференцированные мнения по поводу корреляции названных понятий. К примеру, в научной литературе для отражения принудительного труда применяется первая часть конвенционного определения – «работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания», тогда как для характеристики обязательного труда используется вторая часть указанного определения – «работа или служба, для выполнения которой какое-либо лицо не предложило своих услуг добровольно». Подобное толкование берет во внимание, что при принятии Трудового кодекса РФ в 2001 г. перед вторым чтением было исключено слово «обязательный» в наименовании статьи 4 и в формулировании содержащегося в ней принципа, также как и вторая часть международно-правового определения обязательной работы лица, «для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно».



Последующее развитие правового регулирования предотвращения принудительного труда может трактоваться благодаря расширению понятия принудительного труда, предлагаемого диссертантом, так и законодательного дополнения термина «обязательный» с характеристикой международно-правового и национального определения его признаков.

2. Указывая на более широкое толкование принудительного труда в статье 4 Трудового кодекса РФ в сопоставлении с международными договорами, автор критикует данную ситуацию (с. 99-104, 116, 140), в том числе ссылаясь на работу Е.В.Тюрюкановой и соглашаясь с ее мнением (с. 101), которая, не будучи экспертом МОТ, проводила социологическое исследование принудительного труда в России по заказу данной организации. Соответственно, в работе изложено ее личное мнение о распространении понятия принудительного труда на прецеденты невыплаты заработной платы. Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций не акцентирует внимания Правительства РФ на необходимость исключения названного различия.

На основании части 2 статьи 142 Трудового кодекса РФ только в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу. Следовательно, 15 дней он должен выполнять свои трудовые обязанности, не получая заработной платы. Если работник откажется от работы, то работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности. Названная норма права – очевидный образец принудительного труда. В случае задержки заработной платы со дня, следующего за днем ее выплаты, установленным локальным нормативным актом, работник должен иметь право прекратить работу.

3. Вследствие принятия Федерального закона от 12.11.2018 № 395-ФЗ «О ратификации Протокола к Конвенции о принудительном труде 1930 г. (Протокола к Конвенции № 29)», вступившего в силу 23.11.2018, 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, использование диссертантом новых актов МОТ, касающихся принудительного труда, – Протокола к Конвенции относительно принудительного или обязательного труда 1930 г. (Протоколу к Конвенции № 29) и Рекомендации МОТ № 203 «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда», принятым 11.06.2014 на 103-й сессии Генеральной конференции МОТ в городе Женеве, могло бы пополнить проведенное исследование.

Однако в целом результаты исследования и выводы диссертанта представляют собой новации и ориентиры, которые могут получить дальнейшее научное отражение в теоретических разработках, преподавании трудового права, деятельности правотворческих и правоприменительных органов. Указанные выше пожелания можно рассматривать как одно из подтверждений того, что научное направление, обозначенное автором исследования, может и должно получить последующее продолжение в новом 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 учебный процесс образовательных организаций высшего образования (с.10-11).

Все это дает основание для вывода о том, что диссертация имеет теоретическую и практическую значимость для развития отечественного правоведения и правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, 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 Мазуренко С.В. «Природа и классификация принципов российского трудового права» представляет собой научно-квалификационную работу, в которой содержится решение задач, имеющих существенное значение для науки трудового права в части, касающейся принципов российского трудового права, применяемых правоприменителями, в том числе судами, и отвечает критериям, установленным в абзаце 2 пункта 9 и пункте 10 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842, к кандидатским диссертациям, а ее автор – Мазуренко Светлана Викторовна 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: [yarsud@mail.ru](mailto:yarsud@mail.ru)

Подпись Швецовой М.В.

удостоверяю



Председатель Яранского районного  
суда Кировской области

И.Е. Назарова