

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе

Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

В.Н. Синоков
«14 06»

В.Н. Синоков

2019 года



ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию

Шуваловой Анастасии Александровны на тему

**«Способы судебной защиты трудовых прав и правовых интересов»,
представленную на соискание ученой степени кандидата юридических
наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального
обеспечения**

Диссертация А.А. Шуваловой посвящена одной из важнейших проблем трудового права: защите прав работников в современных экономических условиях. Тема охраны и защиты трудовых прав наемных работников генетически присуща трудовому праву: ведь оно в свое время и возникло как право защиты трудящихся. В доказательство актуальности темы диссертации автор приводит достоверные статистические данные о том, что значительное число работников сталкивались с нарушением своих трудовых прав и правовых интересов, и «защита во многом осложняется несовершенством трудового законодательства и слабой информированностью и пониманием доступных способов защиты» (стр. 3 автореферата и стр. 3 диссертации). Субъективное право, предоставленное лицу, но не обеспеченное от его нарушения необходимыми средствами защиты, является лишь «декларативным правом». Именно потому, что практика применения трудового законодательства в процессе защиты субъективных прав, свобод и законных интересов свидетельствует о недостаточности правовых средств, эквивалентных характеру современных правонарушений, проблемы их

защиты на современном этапе нуждаются в дальнейшем глубоком научном исследовании.

Все сказанное является достаточным обоснованием актуальности избранной диссертантом темы.

План диссертации включает введение, две главы, объединяющие девять параграфов, заключение и список использованных источников.

Глава 1 называется «Дифференциация форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов». В первом параграфе «Защита трудовых прав и правовых интересов и ее элементы» автор начинает свое исследование с общетеоретических позиций, рассматривая позиции ученых по вопросу охранительной и защитной функций права и трудового права, в частности. Рассуждая на эту тему, автор пишет: *«...обоснованным, на наш взгляд, является мнение, что реализация данной функции возможна лишь через закрепление системы трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений, установления конкретных форм и способов защиты этих прав и правовых интересов, а также определения эффективных принципов их функционирования»* (стр.17 дисс.). Анализируя высказанные в литературе точки зрения на сущность защиты прав и правовых интересов, диссертант дает авторское определение понятия защиты трудовых прав и правовых интересов: *«Защита трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений – это действия судов, иных уполномоченных государственных органов, профессиональных союзов и самих работников, в пределах форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов, а также в соответствии с принципами и нормами права, содержащимися в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемыми в России»*. Не возражая в принципе против данного определения, заметим, однако, что здесь нарушены правила формальной логики, которые не позволяют определить понятие термина путем использования в определении того же термина (*«защита...это действия ...в пределах...защиты»*). Автор

предлагает переименовать в контексте своей работы законные интересы на правовые интересы и приводит некоторые доказательства в пользу своей точки зрения, которые заслуживают обсуждения.

Во втором параграфе рассматриваются формы защиты трудовых прав и правовых интересов. В результате анализа большого количества существующих в литературе мнений по поводу правовой природы форм защиты и способов защиты, автор приходит к интересному выводу о том, что ст. 352 ТК РФ перечисляет не способы, а формы защиты трудовых прав и законных интересов и высказывает заслуживающие внимания аргументы. Полагаем, что с ними можно согласиться. Форма, как известно, способ существования содержания, неотделимый от него и служащий его выражением¹, а содержание в данном случае и есть способ защиты. Категорию «форма защиты», пишет диссертант, необходимо рассматривать не только с процессуальной точки зрения, но и с точки зрения материального права, которое закрепляет те способы защиты и нормы права, на основании которых инициируется процессуальная деятельность правозащитных органов (стр. 36 дисс.). Категорично критикуется содержание статьи 352 ТК РФ о способах защиты («теоретически спорно, научно необоснованно» Стр. 40 дисс.), и предлагается авторская классификация, по поводу которой выскажемся ниже:

- судебная форма защиты (универсальный (общий) порядок защиты);
- административная форма защиты в виде государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого государственными инспекциями труда Федеральной службы по труду и занятости;
- общественная форма защиты через обращение работников за защитой нарушенных прав и правовых интересов в профессиональные союзы;
- коллегиальная форма защиты – обращение в комиссии по трудовым спорам (ст. 382 ТК РФ).

¹ Ожегов С.И. Словарь русского языка.- 19 изд., доп. М.: Рус.яз, 1987. С. 699.

Параграф 3 главы 1 «Судебная защита как одна из форм защиты трудовых прав и правовых интересов» начинается со справедливого утверждения о том, что наиболее эффективной формой защиты трудовых прав и правовых интересов каждого члена общества является судебная защита. Исследуется множество общетеоретических и отраслевых подходов к пониманию судебной защиты, в результате чего делается вывод о том, что судебная защита трудовых прав и правовых интересов – комплексный (межотраслевой) институт российского права, *который находится на грани материального и процессуального права* (стр. 14 автореферата). В данной части работы рассмотрен исторический путь развития судебной защиты (история вопроса всегда украшает работу), подробно описываются процессуальные особенности судебной защиты трудовых прав и правовых интересов (даже, как нам показалось, с некоторым креном в гражданский процесс). Безусловно, автор прав, считая судебную защиту наиболее эффективным способом защиты. Мы бы только возразили против того, что институт судебной защиты, по словам автора, находится «на грани» отраслей права, потому что комплексный – это такой институт, который *включает в себя нормы разных институтов*. На грани он находиться никак не может: тогда он не комплексный.

В следующем, четвертом, параграфе первой главы дается общая характеристика способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Здесь автор высказывает свои основные представления о понятии способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Проводится анализ способов защиты в разных отраслях законодательства. При этом влияние ст.12 ГК РФ о способах защиты гражданских прав на выводы автора очевидно и закономерно, тем не менее, в работе критически оценивается предложение некоторых ученых перенести содержание ст. 12 ГК РФ с минимальными изменениями с поправкой на отрасль права, в том числе, и на трудовое право, с учетом разницы правового положения сторон трудовых отношений (Стр.87 дисс.). Вносится предложение дополнить соответствующую главу кодекса статьей

ст. 352.1 «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов», в которой следует перечислить способы судебной защиты трудовых прав. Предлагаемый перечень способов защиты трудовых прав и правовых интересов не является исчерпывающим (Стр. 88 дисс.).

Глава 2 диссертации – «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов» состоит из пяти параграфов. Как указывается в автореферате, (стр.16), *«эта глава посвящена рассмотрению основных способов защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений, предлагаемых автором к законодательному закреплению в проектируемой ст. 352.1 ТК РФ».*

В первом параграфе «Понуждение работодателя к заключению трудового договора» рассматриваются ситуации, когда, по словам автора, с работником вместо трудового договора *заключают гражданско-правовой договор или не заключают договор вовсе*, и сделан вывод о надлежащем способе защиты трудовых прав и правовых интересов в этом случае. Выскажем следующие соображения. Во-первых: в чем должно состоять «понуждение»? Обязанность работодателя оформить трудовой договор, заключенный на основании фактического допущения, четко указана в законе, как и юридическая ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства (напр., ст.5.27 КоАП РФ). Во-вторых, в более общем плане, предложение о принудительном осуществлении субъективного права - один из способов реализации права, и об этом говорится в литературе, в частности, в докторской диссертации И.А. Костян, неоднократно цитируемой в диссертации А.А. Шуваловой. В-третьих, и это главное, понуждать к заключению в данном случае не нужно, потому что трудовой договор *уже заключен посредством фактического допущения* (ст.16,67 ТК РФ): фактическое допущение – один из правообразующих юридических фактов. Автор, как можно судить и по другим высказываниям, не всегда различает заключение и оформление договора при фактическом допущении (см., например, стр. 89, 93 диссертации).

В следующем параграфе говорится о таком способе защиты как отмена актов работодателя, не соответствующих основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу.

Удачным, на наш взгляд, представляется третий параграф второй главы «Восстановление на работе», который посвящен рассмотрению как сущностных, так и процессуальных особенностей указанного способа защиты трудовых прав и правовых интересов. Рассматривается соотношение нарушенного права и восстановления на работе как способов защиты; подробно говорится об исковых требованиях о восстановлении на работе и вообще об особенностях рассмотрения данного трудового спора в суде (в том числе, об исполнении решения о восстановлении на работе, в частности, когда должность, занимаемая работником до увольнения, была сокращена); о возможном злоупотреблении работником, в связи с чем работодатель объективно лишен возможности исполнить решение суда.

Заканчивается диссертация двумя параграфами «О возмещении материального ущерба» и «Компенсация морального вреда», в которых автор вносит предложения соответствующие способы признать востребованными и применимыми способами защиты, которые рекомендуются к внесению в проектируемую ею ст. 352.1 ТК РФ как занимающие лидирующие позиции в изученной судебной практике.

Резюмируя положительную часть отзыва, констатируем следующее. Хотя мы не во всем единодушны с автором, нельзя не отметить, что А.А. Шувалова избрала для исследования важнейшую проблему теории трудового права и в целом справилась с поставленными в работе задачами. Творческий подход, дискуссионный стиль изложения, определенная научная новизна диссертации, выражающаяся, прежде всего, в актуальности темы, изучении сложной категории «защита» трудовых прав и интересов, говорят сами за себя. Автор вносит предложения по совершенствованию трудового законодательства, была использована обширная литература по различным

отраслям права: список использованных в работе источников достаточно внушительный.

По ходу изучения диссертации возникли некоторые вопросы, сомнения по поводу выдвинутых автором отдельных положений. Выскажемся по поводу тех из них, которые представляются нам спорными.

Прежде всего, вопросы возникли по поводу плана работы и названия некоторых ее частей.

1. Обратим внимание на то, что автор предметом своего исследования обозначил не только защиту трудовых прав, но и «правовых интересов». Это обязывало диссертанта уделить рассмотрению данного вопроса внимание, сопоставимое с тем, которое было уделено вопросу защиты трудовых прав. Однако в диссертации сведен к минимуму научный анализ категории «правовые интересы»: этому вопросу не посвящена не только глава, но даже параграф (всего стр. 23-26 дисс.: *«В рамках настоящего исследования нет необходимости обращаться ко всему пласту исследований в области определения смысла понятия «интерес», следует лишь обосновать понятийную достаточность термина «правовые интересы»*). В то же время данная проблема недостаточно разработана в общей теории права, она является дискуссионной и в отраслевых науках. Это обстоятельство требовало специального рассмотрения, четкого разграничения прав и интересов. Законные интересы могут быть целесообразными и нецелесообразными, разумными и неразумными, обоснованными и необоснованными. Если трудовые права могут быть только у работника, то законные интересы могут быть и у работодателя. О каких законных интересах идет речь в диссертации? Что же касается исключения из предмета исследования не только защиты трудовых прав, но и свобод (как указано в названии ст. 352 ТК РФ), то автор дает следующее объяснение. *«Исключение слова «свобод» из указанного словосочетания не призвано ограничить или уменьшить степень защищенности, а лишь избавляет от громоздкости конструкции»* (стр. 27 дисс.). Такой аргумент вряд ли можно принять. Автор

как минимум, должен обосновать исключение из предмета своего исследования защиту свобод, а как максимум, по нашему мнению, обстоятельно рассмотреть способы (или формы, как предлагает диссертант) защиты прав и свобод в трудовых отношениях, несмотря на то, что авторы учебника Конституционного права, мнение которых приводит соискатель, считают, что принципиальных различий между правами и свободами личности не существует (стр.20 дисс.).

2. Глава 2 диссертации называется «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов». Такое название вызывает определенные вопросы. Первое. Если автор предполагал говорить в этой главе не только о судебной защите, то в таком случае: содержание главы шире, чем обозначено в названии. Второе. Если автор имел в виду посвятить данную главу только судебной защите (что не следует из названия), то по ее содержанию возникают некоторые замечания. О параграфе первом «Понуждение работодателя к заключению трудового договора» выше мы уже высказались: понуждения к заключению трудового договора при фактическом допущении работника не требуется, так как договор уже заключен. Что касается параграфа о восстановлении на работе, то согласно Обзору Верховного Суда², исходя из положений ч. 1 ст. 83 ТК РФ и учитывая полномочия государственной инспекции труда, установленные абз. 2 ст. 356 и абз. 6 ст. 357 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что государственный инспектор труда вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника, в том числе и при его увольнении, присущим данному органу административно-правовым способом - посредством вынесения обязательного для работодателя предписания об отмене приказа работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания или приказа об увольнении работника. Такое «квазисудебное» полномочие инспекции труда, как его принято называть в юридической литературе,

²Бюллетень Верховного Суда РФ", N 9, сентябрь, 2011 (извлечение). "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011).

диссертант не рассматривает. В следующем параграфе говорится о возмещении материального ущерба. Но КТС также может принимать такое решение. То есть это не только способы исключительно судебной защиты.

Имеются вопросы и замечания и по содержанию положений, выносимых на защиту.

Во втором положении на защиту и в тексте работы неоднократно говорится о том, что автор исходит из научно обоснованной концепции интегративного правопонимания, опираясь на то, *что трудовое право, реализуемое в России, «не ограничивается только национальным трудовым «законодательством» (стр. 7 автореферата, стр. 25 и др. дисс.), а включает в себя принципы и нормы трудового права, содержащиеся в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемые в России».* При этом дается ссылка на ч. 4 ст.15 Конституции РФ. В ней говорится, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью правовой системы РФ. Это положение действует независимо от того, является автор сторонником интегративного типа правопонимания или нет. А если исходить из именно интегративного типа правопонимания, то он требует нормативного, социологического, психологического и другого анализа рассматриваемых в диссертации вопросов, чего в работе нет.

В положении на защиту №3 автор приводит вывод о том, что в ст. 352 ТК РФ перечислены не способы, а формы защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений и предлагает следующую классификацию форм защиты трудовых прав и правовых интересов:

судебная форма защиты (универсальный (общий) порядок защиты);
административная форма защиты в виде государственного контроля и надзора;

общественная форма защиты через обращение работников за защитой нарушенных прав и правовых интересов в профессиональные союзы;

коллегиальная форма защиты – обращение в комиссии по трудовым спорам (ст.382 ТК РФ)

самозащита.

В п. 8 положений на защиту сформулированы следующие предложения:

а) изменить название ст. 352 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод» на «Формы защиты трудовых прав и правовых интересов»;

б) изложить ст. 352 ТК РФ в следующей редакции:

«Основными формами защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений являются:

судебная защита;

защита трудовых прав и правовых интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением принципов и норм трудового права, содержащихся в нормативных правовых актах в сфере труда;

защита трудовых прав и правовых интересов в комиссии по трудовым спорам;

самозащита.

Во-первых, из приведенных классификаций видно, что в положении №3 нет единого критерия классификации: смешаны критерии в зависимости от органов, осуществляющих защиту, и в зависимости от способа принятия решения. Во-вторых, приведены не вполне совпадающие классификации в двух разных положениях.

Второй абзац четвертого из положений, выносимых на защиту, содержит констатацию устоявшейся в правовой науке позиции о том, что *трудовое право по своему происхождению является отраслью частного права с элементами публичного, что обусловлено особенным положением работника в трудовых правоотношениях и необходимостью его повышенной правовой защиты со стороны государства*, а на стр. 15 автореферата диссертант пишет, что *разделяет мнение о том, что трудовое право*

является *частно-публичной отраслью права*. Если он разделяет, к слову, давно известное мнение о *частно-публичной природе* трудового права, которое можно прочесть в любом учебнике, то, наверное, это уже не новизна, которую стоило выносить в положения, выносимые на защиту.

Тем не менее, высказанные замечания и озвученные спорные аспекты работы не ставят под сомнения общий вывод о том, что диссертация А.А. Шуваловой имеет творческий, самостоятельный характер, в которой на основании выполненных автором исследований и предложений по совершенствованию трудового законодательства предложены новые решения сложной теоретической задачи, чем внесен определенный вклад в науку. По мнению ведущей организации, диссертация А.А. Шуваловой соответствует требованиям, установленным п.9 Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842 (ред. от 01.10.2018) «О порядке присуждения ученых степеней», а соискатель заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Автореферат и опубликованные работы отражают основные положения диссертации.

Отзыв подготовлен профессором кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина, д.ю.н., проф. Э.Н. Бондаренко, обсужден и одобрен на заседании кафедры, состоявшемся 5 июня 2019 г. (протокол №9).

Заведующий кафедрой трудового
права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического
университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук, профессор



Н.Л. Лютов