

ОТЗЫВ официального оппонента
на диссертацию на соискание ученой степени
доктора юридических наук Забрамной Елены Юрьевны
на тему: «Правовое поведение участников трудового правоотношения и
его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву»
по специальности 12.00.05 – «Трудовое право; право социального
обеспечения»

Актуальность темы, избранной Еленой Юрьевной Забрамной, подтверждается на самом высоком – конституционном уровне. Обновление редакции ст. 75 и введение новой ст. 75.1 Конституции РФ связывается с расширением социальных гарантий граждан, в первую очередь, в сфере труда. Государством гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность. Такой подход свидетельствует о признании государством высокой социальной значимости поведения в сфере общественного труда, что обуславливает необходимость углубленных исследований поведенческой проблематики в той мере, в которой трудовое законодательство опосредует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Изучение правового поведения сторон трудового правоотношения требует анализа всех разновидностей такого поведения, как правомерного, так и неправомерного, а также определения их юридических последствий и поиска правовых стимулов к добросовестному поведению.

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена как старыми проблемами институтов дисциплинарной и материальной ответственности, так и новыми тенденциями правоприменения. Так, отсутствие в науке трудового права единой концепции ответственности, незавершенность некоторых правовых конструкций, наличие в законе оценочных понятий, нечеткость правовых формулировок затрудняют реализацию правовых норм, устанавливающих основания и

регламентирующих порядок привлечения к различным видам ответственности субъектов трудовых отношений В этой связи оправданным и целесообразным является обращение Е.Ю. Забрамной к вопросам теории трудового права.

Современный тренд на цифровизацию форм и способов работодателского контроля (мониторинг телефонных звонков и электронной переписки, использования сети Интернет, страниц работников в социальных сетях, GPS-наблюдение, использование трекер-браслетов для определения рабочей активности сотрудников и др.) порождают новую проблему, связанную с чрезмерным вмешательством работодателя в частную жизнь работника и ставят перед исследователями вопрос о выработке его пределов.

Таким образом, необходимость научного осмысления юридической природы правового поведения работника и работодателя, межотраслевых связей институтов дисциплинарной и материальной ответственности сторон трудового отношения не вызывает сомнения, в связи с чем избранная тема научного исследования, безусловно, является актуальной.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется правильно выбранной методологией исследования, широким кругом научной литературы разных периодов, включая иностранные источники, использованием судебной практики, обращением к историческому опыту правового регулирования вопросов дисциплины труда и материальной ответственности. Автор рационально использует научные достижения в области общей теории права, философии и социологии права, науки трудового, гражданского, конституционного, административного, уголовного права и других отраслевых юридических наук.

Исследование Е.Ю. Забрамной строится на сформулированных в общей теории права базовых признаках правового поведения как категории, имеющей общеправовой характер. На основе этих признаков в работе

выявляется и анализируется отраслевая специфика правового поведения участников трудового правоотношения – работника и работодателя.

В результате тщательного анализа признаков трудоправового поведения работника и работодателя, обусловленных спецификой отрасли трудового права, ее предмета, метода и системы правовых источников, диссертант формулирует дефиницию, определяя правовое поведение участников трудового правоотношения как *«социально значимое, осознанное, волевое, регламентированное нормами трудового права, подконтрольное государству и влекущее либо способное повлечь юридические последствия поведение (деятельность) работника и работодателя, которое обусловлено осуществлением ими субъективных прав и выполнением обязанностей, составляющих юридическое содержание данного правоотношения»* (с. 62 диссертации).

Уделяя значительное внимание соотношению смежных юридических понятий, автор раскрывает взаимосвязь понятий трудоправового поведения работника и работодателя с понятиями трудового правоотношения, внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда.

Теоретически важным является выделение отраслевой специфики формирования критериев правомерности правового поведения субъектов трудового правоотношения (с. 160-161), наиболее характерным из которых является различие в механизмах оценки поведения: оценку поведения работника на предмет правомерности в большинстве случаев осуществляет работодатель, а применительно к правовому поведению работодателя такую оценку компетентен дать орган контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, а также юрисдикционный орган в рамках рассмотрения трудового спора.

Достоверность выводов и предложений определяется междисциплинарным подходом к изучению предмета исследования. Использование достижений смежных наук - социологии, психологии, деликтологии - позволили автору создать целостную картину поведенческой

проблематики. Изучение широкого спектра научных публикаций юридической направленности создало необходимый базис для формирования собственных оригинальных умозаключений автора и последующего их воплощения в предложениях *de lege ferenda*.

Новизна диссертационного исследования заключается в том, что в науке трудового права это первое комплексное исследование проблематики правового поведения субъектов трудовых отношений во всех его проявлениях (правомерное поведение, неправомерное поведение в форме трудового правонарушения, злоупотребления правом и объективно-правового деяния) во взаимосвязи с юридической ответственностью по трудовому праву. Надо отметить, что правомерное поведение в сфере несамостоятельного труда (в отличие от неправомерного) как таковое до сих пор не являлось самостоятельным предметом монографических исследований, обсуждались лишь отдельные аспекты данной проблематики. Давая развернутый анализ правомерному поведению, диссертант фокусирует внимание на двух важнейших аспектах: пределах правомерного поведения участников трудового правоотношения и способах обеспечения правомерного поведения участников трудового правоотношения, включая вопросы стимулирования такого поведения.

Элементами научной новизны обладают многие выводы и положения, выносимые на защиту, и в частности:

- сформулированные авторские дефиниции понятий «трудоправовое поведение», «правовая активность», «дисциплинарное правонарушение» и др.;
- классификация видов неправомерного поведения (правонарушение, злоупотреблением правом, объективно-противоправное деяние);
- четкое разграничение дисциплинарной и профессиональной ответственности;
- выделение двух критериев злоупотребления правом в целях отграничения его от правомерного поведения: наличие или отсутствие у

субъекта легитимной возможности вести себя определенным образом и правомерная цель, преследуемая субъектом;

- формулирование принципов дисциплинарной и материальной ответственности с учетом отраслевых особенностей;

- выделение стадий привлечения к трудовправовой ответственности и уточнение их содержания;

- обоснование нецелесообразности процедуры привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности и др.

Исследуя проблему ответственности малолетних в трудовых отношениях, диссертант приходит к выводу о невозможности вменения им в вину совершенных противоправных деяний. В связи с чем лица, не достигшие возраста 14 лет, не должны признаваться субъектами дисциплинарной ответственности, наступающей лишь за противоправные деяния, совершенные виновно. Соответственно, применение к ним любых дисциплинарных взысканий по мнению автора, невозможно, что должно быть отражено в специальных нормах об особенностях участия малолетних в трудовой деятельности в качестве работников в ТК РФ (с.347 диссертации). Также и материальная ответственность малолетних и недееспособных работников должна быть исключена по той причине, что она наступает только при наличии их вины (с.350-351 диссертации).

Анализируя влияние цифровизации, тесно связанной с активным развитием Интернет-технологий, распространением мобильных устройств и глубокой интеграцией в жизнь людей социальных сетей, на институт дисциплины труда работников, диссертант ставит вопрос об объекте и объективной стороне дисциплинарного правонарушения и ответственности за определенные акты поведения работников в Интернете (размещение личной информации, информации, затрагивающей имидж, деловую репутацию и различные аспекты деятельности работодателя, высказывание своих политических и иных взглядов и пр.). Исходя из сложившихся в науке понятий объекта дисциплинарного правонарушения как внутреннего трудового

распорядка конкретного работодателя и его объективной стороны, Е.Ю. Забрамная приходит к выводу, что включение в число обязанностей работников таких, которые по сути не охватываются содержанием трудового правоотношения, например, запрет на ведение работниками собственных страниц в социальных сетях или запрет на размещение в них определенной личной информации, - это *«недопустимая тенденция в развитии института дисциплины труда, свидетельствующая о чрезмерном вторжении так называемой хозяйской власти работодателя в сферу личных прав и свобод человека, в частности, о нарушении таких его прав и свобод, как право на неприкосновенность частной жизни, свободы слова и других, гарантированных Конституцией РФ»* (с.468-469 диссертации).

Достойное внимание автор уделяет таким актуальным проблемам, как соотношение юридических и корпоративных норм в регулировании поведения работников; определение границ правомерного поведения и его корреляция со злоупотреблением правом; разграничение понятий «ненадлежащего» и «недобросовестного» исполнения трудовых обязанностей. Ненадлежащее поведение может быть квалифицировано как дисциплинарные проступок, а недобросовестное поведение как злоупотребление правом.

Предложенные автором диссертации решения подробно и обстоятельно аргументированы и оценены по сравнению с другими известными решениями.

Автореферат и опубликованные научные работы соискателя отражают основные положения диссертации.

Положения, выносимые на защиту, свидетельствуют о глубоком понимании Е.Ю. Забрамной вопросов, стоящих перед современной наукой трудового права. Автор демонстрирует высокую степень научной эрудиции и культуру научной полемики. Выводы и предложения диссертанта актуальны для дальнейшего совершенствования трудового законодательства, а также для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности.

Вместе с тем, наряду с несомненными достоинствами представленного исследования следует отметить отдельные недостатки и указать на

дискуссионность некоторых выводов и предложений, а также высказать небольшие замечания по поводу оформления работы.

1. В первую очередь хотелось бы выяснить: почему автор в названии диссертации и в самой работе использует нехарактерное для законодательства и науки трудового права понятие «участники трудового правоотношения»? Трудовой кодекс применяет словосочетание «стороны трудовых отношений» (ст. 20) или стороны трудового договора (ст. 56). В науке трудового права и одноименной учебной дисциплине принято говорить о субъектах трудового права: Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт, 2014; А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2021; Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров \ отв. ред. Н.Л. Лютов М.: Проспект, 2017 и др.

Из текста диссертации не представляется возможным уяснить цель отхода от устоявшейся терминологии. Формирует ли диссертант собственное содержание понятия «участники трудового правоотношения», сужая или расширяя круг субъектов исследуемых правоотношений? Поскольку у понятия «участники трудового правоотношения» нет определенных законом границ, трудно понять, каков круг этих участников. Имеются ли в виду только работник и работодатель или также подразумеваются их представители - с учетом того, что в диссертации неоднократно поднимается вопрос о степени их участия в отношениях по материальной ответственности.

2. К сожалению, в диссертации не всегда можно обнаружить авторскую позицию по ряду спорных вопросов науки трудового права. Например, рассуждая о видовом многообразии юридической ответственности, Е.Ю. Забрамная приводит мнение А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой, предлагающих урегулировать в рамках отрасли так называемую организационную ответственность, далее излагает предложение С.Ю. Чучи, обосновывающего необходимость разработки социально-партнерской трудово-правовой ответственности. Однако свою точку зрения на эти две

концепции, выходящие за рамки имеющейся правовой регламентации в трудовом праве, диссертант не приводит.

Вне поля зрения диссертанта остался крайне спорный вопрос о правовой природе денежных выплат в пользу работодателя в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ст. 348.12 ТК РФ). В литературе высказываются разные мнения на этот счет, некоторые авторы говорят о цивилистической природе данной правовой нормы (Л.Ю. Бугров называл подобные выплаты «трудоправовой неустойкой»; А.С. Леонов отмечал, что данная денежная выплата имеет признаки гражданско-правовой ответственности и была введена в связи с большой капиталоемкостью профессионального спорта как вида экономической деятельности). Было бы интересно узнать мнение диссертанта: к какой разновидности правового поведения можно отнести поступок, являющийся основанием для взыскания денежных средств и как квалифицировать данную обязанность спортсмена?

3. В качестве недостатка можно отметить тот факт, что многие вполне рациональные предложения, направленные на развитие трудового законодательства, не нашли своей конкретизации в виде проектов правовых норм. Автор лишь в самом общем виде предлагает решение некоторых теоретико-прикладных проблем. Например, Е.Ю. Забрамная пишет, что *«в целях совершенствования порядка привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности сторон трудового договора видится целесообразным как уточнение в законодательстве прав и обязанностей работника и работодателя в рамках соответствующих процедур, так и закрепление принципов данных видов юридической ответственности»* (с.439 диссертации). Однако ни перечня необходимых прав и обязанностей, ни правовых формулировок принципов мы не обнаруживаем, что оставляет впечатление некоторой незавершенности самого предложения de lege ferenda.

Критикуя неопределенность нормы ст. 191 ТК РФ, устанавливающей в качестве основания поощрения добросовестное исполнение работником трудовые обязанности, диссертант не приводит собственных формулировок, которые смогли бы преодолеть этот дефект трудового права.

4. Некоторые умозаключения требуют уточнения и дополнительной аргументации. Так, на с. 173 диссертации автор резюмирует, что *«правомерное поведение участников трудового правоотношения, как соответствующее объективному праву поведение, выражается во взаимоотношениях работника и работодателя и ограничено их взаимными правами и свободами»*. Возникает закономерный вопрос: а учитывается ли при этом интересы субъектов трудовых отношений? Ведь ст. 1 ТК РФ в качестве цели трудового законодательства объявляет защиту не только прав, но и интересов работников и работодателей. А одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

В дополнительных пояснениях нуждается тезис о том, что предусмотренная ст. 249 ТК РФ обязанность работника в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, не следует рассматривать как меру материальной ответственности работника, поскольку основанием возмещения затрат работодателя является не противоправное поведение работника, а принятое на себя обязательство по возмещению расходов в случае осуществления работником конституционного права на свободу труда (с. 276-277 диссертации). Этот вывод противоречит и Трудовому кодексу, который поместил ст. 249 в главе «Материальная ответственность работника», и судебной практике, которая позиционирует трудовые споры о взыскании с работника указанных сумм как споры о материальной ответственности (см. п.п. 10 и 11 Обзора практики рассмотрения

судами дел о материальной ответственности работника, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 5 декабря 2018 г.), а потому нуждается в дополнительной аргументации.

5. В свете принятия в 2019 году Международной организацией труда Конвенции № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и одноименной Рекомендации № 206 было бы интересно узнать мнение соискателя о перспективах ратификации конвенции в Российской Федерации. Проблема заключается не только в том, как обеспечить правомерное поведение работников, но еще и в том, как разделить ответственность за подобные действия между работодателем, обязанным создавать безопасные во всех смыслах условия труда, и работником, допускающим харассмент и моббинг в отношении коллег.

6. Представляется, что автором не в полной мере использован потенциал зарубежной законодательной и правоприменительной практики в исследуемой сфере. В диссертации удалось обнаружить единственную ссылку на опыт США в вопросе о злоупотреблении правом (с.196). По мнению оппонента, диссертация значительно выиграла бы, если бы в ней нашли отражение примеры зарубежного законодательства – хотя бы близких нам по правовой семье государств ЕАЭС. Например, Трудовой кодекс Республики Казахстан подробно регламентирует порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий (ст.ст. 65-66), чего, по мнению Е.Ю. Забрамной, так не хватает российскому трудовому законодательству. Еще один интересный аспект – ТК Республики Казахстан регламентирует отношения по материальной ответственности особых субъектов трудового права, взаимодействующих в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала, – работника направляющей организации и принимающей стороны (под которой понимаются физические или юридические лица, привлекающие для работы работников направляющей стороны в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала). Российский Трудовой кодекс, устанавливающий в главе 53.1 особенности регулирования труда работников,

направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), сохраняет молчание по поводу материальной ответственности таких работников за ущерб, причиненный «фактическому работодателю», создавая тем самым пробел в праве.

Интересно было бы узнать мнение диссертанта о возможности заимствования нормы о неконкуренции, установленной в ст. 29 ТК Республики Казахстан, согласно которой по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю.

7. В работе присутствует ряд неточностей, связанных с ошибочным указанием номеров статей Трудового кодекса РФ или их содержанием. Так, на с. 85 диссертации со ссылкой на ст. 181 ТК РФ, диссертант приводит пример ограничения выплат работникам выходных пособий, компенсаций или назначение им каких-либо иных выплат. Однако соответствующая норма содержится в другой статье – ст. 181.1 ТК РФ.

На с. 454 диссертации содержится ошибочное утверждение о том, что в трудовые договоры, заключенные с дистанционными работниками, могут быть включены дополнительные основания прекращения трудового договора. С 1 января 2021 г. в связи с изменениями, внесенными в ТК РФ Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ это стало невозможным. В настоящее время сам ТК РФ в ст. 312.8 устанавливает два дополнительных основания прекращения трудового договора с дистанционным работником.

Присутствуют некоторые некритичные погрешности в оформлении библиографического списка (отступление от правил алфавита на с. 497) и списка нормативных правовых актов (ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» указан без учета последней редакции).

Вместе с тем, указанные замечания не снижают высокой научной ценности диссертационного исследования Е.Ю. Забрамной. Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения» (по юридическим наукам), а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова. Диссертация оформлена согласно приложениям №5, № 6 Положения о диссертационном совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Соискатель Забрамная Елена Юрьевна заслуживает присуждения ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения».

Официальный оппонент:

Доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой трудового права
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
юридический университет им. В.Ф. Яковлева»
Головина Светлана Юрьевна

Контактные данные:

Тел.: [REDACTED], e-mail: [REDACTED]

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация:
12.00.05– «трудовое право; право социального обеспечения»

Адрес места работы:

620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21,
Уральский государственный юридический университет им. В.Ф Яковлева,
кафедра трудового права
Тел.: +7 (343) 367-40-35; e-mail: tp@usla.ru