

«Утверждаю»

Проректор-начальник Управления
научной политики и организации
научных исследований
Московского государственного университета
имени М.В.Ломоносова,
доктор физико-математических наук,
профессор А.А.Федянин



А.А. Федянин
«21» 11 2016 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» на диссертацию М.В.Швецовой «Судебные акты Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Российская Федерация ратифицировала Европейскую конвенцию о правах человека Федеральным законом от 30.03.1998 N 54-ФЗ. С тех пор решения Европейского Суда по правам человека (ЕСПЧ) оказывают существенное влияние на развитие отечественного законодательства и судебной практики. По данным Информационного центра СЕ, за 10 лет участия России в ЕСПЧ против государства поступило 46685 жалоб.

Несмотря на достаточное количество статей и даже диссертаций, посвященных изучению решений ЕСПЧ, судебные акты в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений до настоящего времени не получили необходимого теоретического осмысления. В связи с этим тема научного исследования, избранная автором, представляется весьма актуальной.

Целью исследования является развитие учения о правовой природе судебных актов ЕСПЧ и, в частности, изучение судебных актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, разработка

предложений по совершенствованию отечественного трудового законодательства и практики его применения.

Научная новизна диссертации заключается в теоретическом анализе понятий «судебный прецедент», «судебный прецедент права», «судебный прецедент толкования права», «прецедент индивидуального судебного регулирования» применительно к трудовым и иным непосредственно связанным с ними отношениям. Кроме того, в работе уточнены и сформулированы авторские определения понятий «принудительный труд», «обязательный труд», «дискриминация в сфере труда».

Избранные диссертантом цели и задачи исследования определили структуру работы, которая состоит из введения, двух глав и заключения.

Первая глава посвящена изучению процессов становления и развития актов ЕСПЧ, что позволило автору раскрыть их правовую природу в исторической ретроспективе. М.В.Швецова рассматривает общетеоретические взгляды на категории «источник права» и «судебный прецедент», «прецедент толкования», приводит позиции российских и зарубежных ученых (Н.Г.Александрова, В.Г.Бессарабова, И.Ю.Богдановской, А.Л.Буркова, Е.В.Васьковского, С.И.Вильнянского, В.В.Ершова, С.Л.Зивса, В.Д.Зорькина, О.С.Иоффе, Д.А.Керимова, В.М.Лебедева, С.А.Муромцева, Т.Н.Нешатаевой, А.С.Пиголкина, В.А.Туманова, Л.М.Энтина, К.Деринга, Г.Кельзена, М. де Сальвиа, S.Greer, G.Ress, A.Williams и др.).

Автор разделяет точку зрения С.Грира и А.Уильямса о месте ЕСПЧ в современной Европе, о том, что он «фактически стал Конституционным судом большой Европы на вершине единой международной конституционной системы, объединяющей бывшие коммунистические государства с Западом...» (с. 19-20).

В результате анализа Протоколов № 15 и № 16 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод М.В.Швецова приходит к выводу, что целью СЕ является трансформация ЕСПЧ в Конституционный Суд Европы, в который «в будущем увеличится число запросов высших судебных инстанций государств-участников Конвенции и Протоколов к ней» (с.48-49).

Рассмотрена доктрина «пределов усмотрения» государств, которая является проявлением идеологии «правового космополитизма», выражающей идеи правовой глобализации и унификации правового регулирования на основе общепризнанных принципов и норм международного права, отражающих общечеловеческие ценности (с.20-21).

Особое внимание уделено учению о толковании правовых норм (с.64-74). Автор присоединяется к мнению В.В.Ершова, который с позиций интегративного понимания права обосновывает необходимость введения в научный и практический оборот понятия «прецедент индивидуального судебного регулирования правоотношений» с отнесением его к одному из видов «неправа» (с.78-81). В заключении главы сформулировано авторское определение «прецедент индивидуального судебного регулирования общественных отношений Европейского Суда по правам человека» (с. 98).

Вторая глава начинается с изучения судебных актов ЕСПЧ, связанных с принудительным и обязательным трудом. М.В.Швецова справедливо отмечает, что Европейская Конвенция не дает определений указанных понятий. В ней лишь перечисляются виды работы или службы, не относящиеся к принудительному или обязательному труду (с. 103-104).

Поэтому автор ориентируется на Конвенции МОТ № 29 «О принудительном и обязательном труде» 1930г. и № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957г. и сравнивает их содержание со ст.4 ТК РФ (с. 104-112).

Обращено внимание на различия в трактовках исследуемых понятий в международных актах и отечественном законодательстве. Вслед за А.М.Лушниковым и М.В. Лушниковой, М.В.Швецова обосновывает целесообразность изменения ст.4 ТК РФ и приведения ее в соответствие с положениями ратифицированных Россией международных договоров.

Далее речь идет о том, что принудительный и обязательный труд не являются тождественными, выявляются их различия и уточняется содержание (с. 113-120, 133).

Второй параграф посвящен такому основополагающему принципу трудового права как запрет дискриминации. На основе Конвенции МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958г., взглядов российских ученых (Н.С.Лазаревой, Н.М.Митиной, Н.Г.Присекиной и др.) выделяются различные признаки, формы и виды дискриминации (с. 136-139). М.В.Швецова кратко излагает существо жалоб против Российской Федерации в делах Даниленкова (жалоба № 67336/01) и Маркина (жалоба № 30078/06) и отмечает, что основным способом доказывания в подобных делах является неравное отношение по сравнению с другими работниками, находящимися в аналогичной ситуации.

Автор исходит из того, что в ст. 3 ТК РФ содержится открытый перечень оснований дискриминации. Главное заключается в том, что они не должны быть связаны с «деловыми качествами» работника, которые раскрываются в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. (ред.от 28.09.2010г.) (с. 150-154).

Кроме того, в диссертации справедливо отмечено, что в качестве запрещенных оснований дискриминации не указан возраст и состояние здоровья (например, наличие ВИЧ-инфекции) (с. 161-165).

В третьем параграфе диссертации М.В.Швецова анализирует сроки рассмотрения трудовых и иных непосредственно связанных с ними споров (с.169-205).

В процессе исследования автор вносит предложения по совершенствованию российского трудового законодательства, многие из которых заслуживают внимания законодателей.

В конце параграфов и глав обобщены основные выводы, к которым приходит автор. Кроме того, в работе имеется обобщающее заключение, в котором изложены основные выводы (с.206-211).

Положительно оценивая диссертацию М.В.Швецовой в целом, необходимо обратить внимание на ряд недостаточно аргументированных и спорных суждений.

1. Недостаточно обоснованным представляется утверждение о том, что целью СЕ является постепенное фактическое превращение ЕСПЧ в Конституционный Суд большой Европы (с. 19-20, 48-49).

2. Указывая на более широкую трактовку принудительного и обязательного труда в ст.4 ТК РФ по сравнению с международными договорами, М.В.Швецова отрицательно оценивает данную ситуацию. При этом она ссылается на работу Е.В.Тюрюкановой (с. 112), которая никогда не являлась экспертом МОТ, а проводила социологическое исследование принудительного труда в России по заказу МОТ. Поэтому в работе выражено ее личное мнение о распространении понятия принудительного труда на случаи невыплаты заработной платы. Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций никогда не обращал внимания Правительства РФ на необходимость устранения этого расхождения.

В соответствии со ст. 142 ТК РФ только в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу. Из этого следует, что 15 дней он должен выполнять свои трудовые обязанности, не получая заработной платы. Если он откажется от работы, то работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности. Данная норма права является ярким примером принудительного труда. Работник должен иметь право прекратить работу в случае задержки заработной платы со дня, следующего за днем ее выплаты, установленным локальным нормативным актом.

3. При рассмотрении понятия дискриминации и ее запрещения в ст.3 ТК РФ М.В.Швецова не указывает на то, что в приведенной статье кодекса речь идет только о прямой дискриминации, на что неоднократно обращали внимание эксперты МОТ и Европейского комитета по социальным правам. Запрет косвенной и других форм дискриминации содержится в ст.64, касающейся заключения трудового договора, и в ст. 132 ТК РФ об оплате труда.

Комитеты экспертов ООН и МОТ по применению конвенций и рекомендаций неоднократно указывали России на то, что статистические данные о размерах заработной платы являются косвенным подтверждением дискриминации женщин. Ограничение доступа женщин в 456 профессий и 38 отрасли российской экономики является прямой дискриминацией, поскольку вредные и тяжелые

производственные факторы в равной степени отрицательно влияют и на репродуктивное здоровье мужчин (Application of International Labour Standards 2015 (I). report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A). ILO, Geneva/ P.285-287).

Следует положительно оценить предложение автора о необходимости включения в перечень запрещенных оснований дискриминации такого признака как инвалидность (с. 164-165). В связи с этим необходимо отметить, что во исполнение своих обязательств по Конвенции ООН о правах инвалидов 2006г. Российская Федерация уже внесла соответствующие изменения в Федеральный закон № 181-ФЗ от 24.11.1995г. (ред.29.12.2015г.) «О социальной защите инвалидов», включив в него новую статью 3.1 «О недопустимости дискриминации по признаку инвалидности. В настоящее время определение дискриминации, содержащееся в этой статье, является наиболее точным и соответствующим требованиям международных актов.

Что касается определения дискриминации, предложенного М.В.Швецовой, то оно нуждается в уточнении, поскольку очередную попытку перечислить все возможные признаки, по которым не допускается дискриминация, нельзя признать удачной. Более продуктивным было указание на запрет установления любых ограничений или предпочтений, не связанных с деловыми качествами работника, которые ухудшают его положение по сравнению с другими работниками.

4. К сожалению, не исследована ст. 11 Европейской конвенции о праве на свободу объединений, охватывающая и такое важнейшее право работников как право на объединение в профсоюзы.

5. Анализ сроков рассмотрения трудовых споров выходит за рамки специальности 12.00.05, по которой написана диссертация.

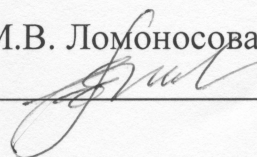
Наличие спорных положений свидетельствуют о многогранности поставленных диссертантом вопросов.

Диссертация представляет собой серьезное исследование важной научной и практической проблемы, написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения. Диссертационное исследование М.В.Швецовой «Судебные акты Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений» отвечает критериям ч. 2 п. 9 и п. 10 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 (в ред. Постановления Правительства РФ от 02.08.2016 № 748), а ее автор – Швецова Марина Вячеславовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

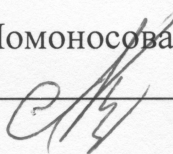
Автореферат и опубликованные работы отражают основные положения диссертации, результаты исследования внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия» и практическую деятельность Яранского районного суда Кировской области.

Отзыв подготовлен профессором Е.Е.Мачульской, обсужден и утвержден на заседании кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова 09 ноября 2016 года, протокол № 3.

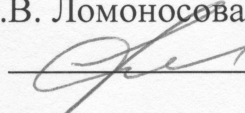
Член Комитета экспертов МОТ
по применению конвенций и рекомендаций,
член Европейского комитета
по социальным правам,
Профессор кафедры трудового права
юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук


Е.Е. Мачульская

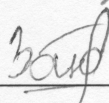
Заведующий кафедрой трудового права
юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук, профессор


А.М. Куренной

Заместитель декана
юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук, профессор


Н.В. Козлова

Секретарь заседания кафедры



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

Заведующий кафедрой трудового права
Проф. Куренной А.М.

