Отзыв

на автореферат Липковской Веры Витальевны «Интересы работодателя в трудовом праве», представленной на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения (Москва – 2011 – 26 с.)

Гармонизация интересов работников и работодателя опирается на тезис положений статьи 1 Трудового кодекса РФ, которая в числе основных задач трудового законодательства называет «создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства». Тем самым государство признает наличие у сторон трудовых отношений и противоречий между ними и сложность в их согласовании.

Отношения между работником и работодателем строятся на договорной основе и взаимном учете интересов обеих сторон. Соответственно, трудовой договор, наряду с другими институтами трудового права, должен способствовать достижению целей и решению основных задач трудового законодательства, а именно установлению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников и работодателей, достижению оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Принцип хороших производственных отношений означает, что работодатели и работники, защищая свои трудовые права и интересы, должны действовать добросовестно при разрешении возникающих разногласий для достижения компромисса.

В юридической литературе в большей степени освещены вопросы защиты интересов работников, поскольку основной задачей трудового права изначально являлось такое правовое регулирование отношений, связанных с применением наемного труда, которое обеспечило бы, с одной стороны, равенство сторон при заключении соответствующих договоров и учет их интересов, а с другой - необходимость защиты экономически более слабой стороны в данных правоотношениях.

Однако избежать злоупотребления правом работником в современных условиях работодателю в целях защиты своих трудовых интересов не всегда представляется возможным в связи с отсутствием соответствующих правовых регуляторов.

Актуальность диссертационного исследования Липковской Веры Витальевны обусловлена целесообразностью комплексной постановки проблемы интересов работодателя в трудовом праве, в том числе, связанной с усилением ответственности работодателей и защиты прав и интересов работников, с учетом тенденций, наблюдаемых в трудовом праве. Несомненно, разработка концепции защиты интересов работодателей представляет собой сложную задачу, в связи с чем обращение автора к данной проблеме значимо не только с теоретической точки зрения, но и с практической.

Судя по автореферату, структура диссертационного исследования позволяет наиболее полно и цельно раскрыть тему. Автор логично в первой главе анализирует избранную проблему, исследуя общие вопросы, затрагивающие проблему интересов работодателя в трудовом праве и достижения баланса сторон трудовых отношений (С.15-21). При этом диссертант предлагает определение баланса сторон трудовых отношений как степень соотношения интересов сторон трудовых правоотношений, при которой каждая из них при условии, что ею не нарушаются субъективные права другой стороны, вправе свободно определять свои действия для достижения своих целей (результатов). В таком разрезе баланс интересов предстает как своеобразная система «сдержек и противовесов» трудового права на уровне интересов работника и работодателя. В том числе делается вывод о том, что обязанность обеспечивать такой баланс лежит на государстве в лице законодателя, а защита прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении является лишь частью, а не основной составляющей категории баланса прав и интересов. (С.19-20).

Заслуживает внимания предложенная Липковской Верой Витальевной классификация интересов работодателя. Диссертантом проводится анализ интереса в разрезе трудового права, доказывается наличие у работодателя генерального хозяйственного интереса и определяемых им частных интересов. При этом помимо выделения генерального (хозяйственного) интереса, присущего всем лицам, выступающим в качестве работодателей, предлагается сформулировать четыре вида частных интересов работодателя: интерес в сфере материально-технического, организационного, имущественного и информационного порядка (С.17-18). В этой связи убедительным выглядит положение второе, выносимое на защиту (С. 9).

Следует поддержать вывод автора относительно несовершенства действующего трудового законодательства. В частности, ст. 181 ТК РФ анализируется с позиций системности трудового законодательства и налогового права, и в результате такого анализа предлагается унифицировать формулировки ст.ст. 181 и 279 ТК РФ в части возможности предусмотреть в трудовом договоре повышенный размер компенсации при расторжении трудового договора руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при смене собственника имущества организации (С.12-13, 25).

В работе предлагается и ряд иных, сформулированных автором положений и выводов, обладающих новизной, в том числе выносимых на защиту.

Автореферат диссертации В.В. Липковской содержит и другие достоинства, несомненно, относящиеся как к актуальности, новизне исследования, так и к его практическому значению.

Вместе с тем, при освещении столь непростой проблемы при исследовании интересов работодателя в трудовом праве автор не мог (и не смог бы) избежать ряда неясностей и попросту спорных положений, основные из которых можно отнести к недостаточно аргументированным или дискуссионным.

1. Так, в положении шестом, выносимом на защиту, которое развивается на страницах 21-23 автореферата, диссертант в целях эффективной защиты коммерческой

тайны и, в более общем плане, конфиденциальной информации, предлагает ввести в российское трудовое право такой институт как соглашение о неконкуренции. Раскрывается сущность такого института не как ограничивающего право работника на труд, а как изменяющего внутреннее содержание такого права путем добровольного принятия работником на себя соответствующих ограничений. При этом конкурентный признак, обусловливающий действительность соглашения, определяется исходя не из должности работника, а уставных целей организации (С. 10). Представляется, что с такой позицией согласиться нельзя. В контексте рассматриваемых отношений конкурентный признак, обусловливающий действительность соглашения, должен определяться из должности работника и его трудовой функции, связанной с коммерческой тайной и, в более общем плане, конфиденциальной информации, а не из уставных целей организации.

Конкурентный признак, обозначенный в уставных целях организации, предопределит ответственность, связанную с разглашением такой тайны или информации в период действия трудового договора либо после его прекращения, всех работников, осуществляющих (осуществлявших) трудовую деятельность в организации, независимо от их допуска к указанным сведениям для осуществления своей трудовой функции у данного работодателя или у работодателя-конкурента, а также возможность применения положений подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В связи с чем, предложение автора вступает в противоречие с нормами, обеспечивающими дифференциацию при регулировании отношений, входящих в предмет трудового права. Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, могут быть ограничены лишь федеральным законом и лишь в той мере, в какой это необходимо для защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Следовательно, нормы, предусматривающие изъятия из общих правил, могут быть включены исключительно в содержание федерального закона.

2. Дискуссионным является предложение, сформулированное диссертантом в процессе анализа сущности соглашения о неконкуренции, которое сводится к обязательству работника не трудоустраиваться в организациях, осуществляющих конкурентную по отношению к работодателю деятельность, в процессе работы у данного работодателя и в течение определенного периода времени после прекращения трудовых отношений сторон (С.21).

3. В автореферате автор, исследуя возможные альтернативы соглашению о неконкуренции, которые могли бы стать предпосылкой к его применению в условиях российской действительности, среди таких альтернативных вариантов предлагает «…введение более длительного периода уведомления о расторжении трудового договора по инициативе работника, если такое условие предусмотрено трудовым договором, а также применение конструкции *garden leave* (*англ. – «отпуск в саду*), которая заключается в том, что с момента получения работником предупреждения об увольнении работодатель вправе потребовать от работника не выходить на работу вплоть до момента увольнения, при условии выплаты заработной платы за указанный период в полном объеме» (С. 23).

Во-первых, не совсем ясно из автореферата, согласно чему при увольнении работника по его инициативе он получает от работодателя предупреждение об увольнении, а во-вторых, введение более длительного периода уведомления о расторжении трудового договора по инициативе работника невозможно вводить договорным способом, в том числе в порядке, определяемым трудовым договором. Согласно абз. 5 ч.1 ст.6 ТК РФ принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к ведению органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Соответственно, согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сформулированные замечания не влияют, однако, на общее положительное восприятие диссертации как научно-теоретического исследования.

Разработанные теоретические положения и их эмпирические проекции могут быть использованы как в научно-правовых исследованиях, правотворчестве, так и в соответствующих практических видах деятельности. Содержание автореферата показывает, что диссертация В.В. Липковской «Интересы работодателя в трудовом праве» позволяет по-новому взглянуть на процесс реформирования российского трудового права, на проблемы защиты интересов работодателя в трудовом праве, выработать пути их решения.

Работа представляет собой целостное научное исследование, открывающее новое направление в теории трудового права, что дает основание для присуждения Вере Витальевне Липковской ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Зав. отделом правовой информации
Института законодательства и
правовой информации им. М.М. Сперанского,
кандидат юридических наук, доцент С.Ю. Фильчакова