

ОТЗЫВ
официального оппонента
на диссертацию на соискание учёной степени
кандидата юридических наук
Новрадовой-Василиади Стеллы Михайловны
на тему: «Правовое регулирование рабочего времени по
законодательству Российской Федерации и отдельных стран
- Европейского Союза (сравнительно-правовой анализ)»
по специальности 12.00.05 – «трудовое право;
право социального обеспечения»

Конституция Российской Федерации провозглашает права и свободы человека и гражданина высшей ценностью. В ч. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации устанавливается, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Европейская социальная хартия в ч. 1 ст. 2 предусматривает, что необходимо обеспечить разумную дневную и недельную продолжительность рабочего времени с последовательным сокращением продолжительности рабочей недели в той мере, в какой это позволит рост производительности и другие необходимые факторы.

Самая первая конвенция Международной организации труда от 29 октября 1919 года была об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю. Это говорит о том, что вопрос о рабочем времени был одним из самых важных и требующих законодательного регулирования, таким же насущным он остаётся и сегодня. Рабочее время – это тот фактор, который оказывает непосредственное влияние на жизнь и здоровье каждого работающего человека, его психическое состояние. Немаловажное значение данная категория имеет и для работодателя. Это связано с производительностью труда, эффективностью работы организаций и конкурентоспособности.

Однако, многочисленные исследования Международной организации труда свидетельствуют, что каждый пятый работник в мире, или почти 600

миллионов человек, по-прежнему трудятся более 48 часов в неделю. Эксперты международной организации труда уже более десяти лет обращают внимание на то, что современный работник, даже находясь вне работы, используя своё конституционное право на отдых, все равно постоянно находится на связи с работодателем (получая от него задания по электронной почте и т.д.). При этом, время отдыха теряет своё назначение, а работник продолжает осуществлять свои трудовые обязанности и вне рабочего места. Таким образом, фактическое рабочее время увеличивается до невероятных размеров.

В связи с указанным актуальность представленного диссертационного исследования не вызывает сомнений.

Поставленная цель диссертационного исследования соответствует его задачам и положениям, выносимым на защиту (с. 6-7).

Достоинством представленной работы является то, что она базируется на научных трудах советских, российских и зарубежных специалистов по общей теории права и трудовому праву.

Обоснованными выглядят основные выводы и положения, выносимые автором на защиту (с. 2-12).

В целом логичной выглядит структура работы, состоящая из введения, двух глав и заключения.

В первой главе «Значение и характерные признаки рабочего времени, развитие законодательства о рабочем времени в РФ и место норм о нем в РФ, ФРГ и Греческой Республике», проводя историческую ретроспективу законодательства о рабочем времени диссертант верно делает вывод о том, что законодательство дореволюционной России, в части регулирования рабочего времени, можно считать относительно прогрессивным, содержащим основные элементы института рабочего времени, присущие современному трудовому праву, однако на практике многие из принятых положений не реализовывались (с. 21). Далее автор справедливо замечает, что дореволюционное и первые акты советского законодательства заложили

основу деления рабочего времени на нормальное и сокращённые (с. 23). В ходе исторического анализа автор определил, что процесс становления и развития законодательства о рабочем времени в России занял более ста лет и раздел этот временной период на четыре этапа(с. 27).

Рассматривая историю становления законодательства о рабочем времени в ФРГ важным представляется указание диссертантом на то, что немецкий законодатель, являясь инициатором введения гибкого рабочего времени, в первую очередь устанавливает предписание о необходимости сохранения здоровья работников (с. 31).

Рассматривая вопрос о понятии рабочего времени, автор выделяет его признаки (с. 61).

Также в первой главе диссертант уделил особое внимание рассмотрению вопроса о правовом регулировании рабочего времени отдельных категорий работников. Так, говоря о рабочем времени педагогических работников отмечается, что в настоящее время, в связи с регулированием рабочего времени педагогических работников локальными актами самих организаций, в российских вузах наблюдается значительная разница в подходах к определению режима рабочего времени педагогических работников. Также имеет значение то, что многие высшие учебные заведения в России являются не только, а некоторые уже не столько образовательными учреждениями, сколько научными организациями, что в значительной степени меняет подходы к нормированию труда педагогических работников в сторону выполнения ими научной работы (с. 66). Следует поддержать также мнение о том, что значительная часть неаудиторной учебной работы преподавателей вузов занимает методическая работа, а именно подготовка рабочих программ дисциплин, программ практик, учебных пособий, методических рекомендаций и многое другое, что непосредственно связано с требованиями к осуществлению образовательной деятельности и подлежит обязательной проверке. Существенные затраты времени идут на подготовку оценочных средств (разработка тестовых заданий, задач, кейсов и т.п.). Во

многих высших учебных заведениях Российской Федерации часы на выполнение данных видов работ вовсе не предусмотрены в нагрузке преподавателей, что является, по мнению автора, грубейшим нарушением условий труда педагогических работников (с. 69-70).

Интересным с теоретической и практической точки зрения представляется то, что автор, что в Российской Федерации возникла очень серьезная проблема неравноправия лиц профессорско-преподавательского состава, т.е. преподавателей в различных высших учебных заведениях, вызванная существующими возможностями для злоупотребления своими правами администрациями высших учебных заведений, что связано с отсутствием общих требований на равной основе к нормированию труда преподавателей вузов, а также в части определения соотношения аудиторной и внеаудиторной работы в структуре нагрузки преподавателей и отсутствием примерных минимальных норм расчетов внеучебной (методической и научной) работы. Также есть проблемы с определением режима рабочего времени педагогических работников высших учебных заведений. В этой связи, с учетом предъявления единых требований к оценке показателей эффективности работы высших учебных заведений, необходимо, по мнению автора, унифицировать (создать примерные нормы) требования к содержанию и режиму рабочего времени преподавателей высших учебных заведений и в связи с этим разработать и внести соответствующие изменения в приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, обуславливаемой в трудовом договоре». Представляется также целесообразным определить минимальные нормы расчёта внеучебной (методической и научной) работы профессорско-преподавательского состава, а также определить минимальную пропорцию соотношения аудиторной и неаудиторной учебной нагрузки в высших учебных заведениях (с. 73-74).

Вторая глава диссертационного исследования «Международные акты и законодательство о рабочем времени и его состояние в странах Европы (на примере ФРГ и Греческой Республики) и некоторые тенденции развития законодательства о рабочем времени» акцентирует внимание на соотношении международных трудовых норм о рабочем времени и национального трудового законодательства рассматриваемых стран.

В ходе исследования диссертантом выявлено сходство норм о рабочем времени в России и стран ЕАЭС, поэтому автор предпринял попытку сделать вывод о необходимости принятия Концепции гармонизации законодательства о рабочем времени стран ЕАЭС, модельном Трудовом кодексе ЕАЭС (с. 113, 138)), но она не вполне удалась, так как подобная идея высказывалась ранее и не раз, в том числе и автором отзыва, начиная с 2009 года. Очевидно, диссертант обращает наше внимание именно на вопросы правового регулирования рабочего времени, а также необходимости его строго учета, что соответствует всем международным трендам и решения Европейского Суда по правам человека.

Представляется важным вывод диссертантом о том, что тенденциям современного регулирования рабочего времени в ФРГ относятся постепенное сокращение его продолжительности, как посредством принятия законов, так и при помощи актов коллективно-договорного регулирования, что, с одной стороны, позволяет избежать негативных последствий потери работодателями рабочих мест, связанных с ростом безработицы, а с другой стороны, – направлено на снижение производственных затрат, установление экономного производственного процесса (с. 122).

Рассматривая законодательство о рабочем времени Греции С.М.Новрадова-Василиади приходит к выводу о том, что рабочее время классифицируется в зависимости от источника его установления, которое подразделяется на: а) рабочее время, установленное законом; б) время, установленное трудовым договором; в) время, установленное иными договорами (коллективными, гражданско-правовыми и т.д.). Такое

подразделение, по ее мнению, имеет значение и влияет на размер заработной платы (с. 129). Важным можно определить и мнение диссертанта о том, что в Греческой Республике законодательство в области рабочего времени более направлено на защиту права работника на полное вознаграждение за фактическое проработанное время сверхурочной работы, размер которого зависит от вида сверхурочной работы, характеризующейся «исключительностью», жёстким контролем и учётом данного времени не только работодателем, но и органами исполнительной власти, а также установлением особого порядка привлечения к сверхурочной работе работников (с. 135).

Рассматривая вопрос о тенденциях в области правового регулирования рабочего времени, автор замечает, что в настоящее время важнейшим направлением развития российского трудового законодательства является модернизация именно правового режима рабочего времени (с. 144), однако чётко не высказывает своё мнение относительно того, какие именно изменения необходимы.

Заслуживающим поддержки необходимо считать мнения автора о том, что гибкость трудового законодательства не означает отсутствия какого-либо контроля со стороны государства, а наоборот, требует от органов государственной власти и местного самоуправления значительно большего количества усилий по обеспечению прав и законных интересов работников при осуществлении трудовой деятельности (с. 149); на практике многие положения нормативных правовых актов работодателями в большей части игнорируются, а работники вынуждены соглашаться с такими условиями из-за сложившейся жизненной ситуации (с. 157); «необходимость» и «эпизодически» – понятие, которые дают возможность работодателю использовать труд работников зачастую, тогда, когда в этом и нет необходимости за рамками нормального рабочего времени, установленного у работодателя, что создает возможность работодателю привлекать работника

к режиму ненормированного рабочего дня и при этом не оплачивать за дополнительные часы, а по факту работники выполняют сверхурочную работу, поэтому необходимо разграничить механизм привлечения работников к сверхурочной работе и к ненормированному рабочему дню (с. 163); особое место в регулировании рабочего времени занимают вопросы, касающиеся права работника на отключение цифровых устройств во внерабочее время, в целях обеспечения права на отдых и время отдыха (с. 173).

Все отмеченные выше достоинства свидетельствуют о самостоятельном характере и достаточно высоком теоретическом уровне представленного С.М.Новрадовой-Василиади диссертационного исследования, обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверности и новизне.

Однако наряду с указанными достоинствами рассматриваемой работы, в ней имеется и ряд спорных, противоречивых и недостаточно обоснованных положений:

1.Требуется пояснения выбор автора для рассмотрения вопроса о рабочем времени, таких непохожих как в правовом, так и экономическом смысле стран, как РФ, ФРГ и Греческая Республика (с. 116).

А также и то, почему для сравнения (глава первая, параграф третий диссертации) были выбраны именно эти категории работников (педагогические, творческие медицинские, работники автотранспорта, вахтовики)?

2.Вряд ли требует защиты первое положение, выносимое на защиту о том, что «развитие в России норм о рабочем времени происходило в основном в рамках трудового законодательства. Впервые закон (Декрет «О восьмичасовом рабочем дне») был принят в Советской России в 1917 г., и в дальнейшем развитие данного правового института определили последующие кодификации трудового законодательства, начиная с КЗоТ

1918 г. В постсоветский период соотношение рабочего времени и времени отдыха, прежде всего, права на отдых, получило свое закрепление в Конституции РФ (ч.5 ст.37) и Трудовом кодексе РФ (раздел IV)». Хотелось бы услышать пояснение автора относительно новизны данного положения.

3. Во втором положении, выносимом на защиту автор говорит о том, что в работе обосновываются общие черты, присущие правовому регулированию рабочего времени в Российской Федерации, ФРГ и Греческой Республике. Однако в положениях, выносимых на защиту о них не упоминается. В чём же они заключаются? И для чего автор их выявлял?

4. В положении три, выносимым на защиту, автор раскрывает выявленные в ходе исследования признаки рабочего времени. Однако в них не указан самый главный из них, на наш взгляд – основание для начисления заработной платы.

5. Требуется пояснения следующий вывод диссертанта: «результате проведённого анализа можно сделать вывод о том, что в настоящее время в Российской Федерации трудовая деятельность и регулирование рабочего времени отдельных категорий работников, с одной стороны, не имеет должного правового регулирования, а, с другой стороны, отсутствует возможность эффективного контроля за соблюдением действующих нормативных правовых актов» (с. 88). На предыдущих страницах автор говорит о многочисленных нормативных актах в правовом регулировании рабочего времени рассматриваемых категорий работников, и делает противоположный вывод. Что же в итоге предлагается: принять больше нормативных актов? Что такое должное регулирование? И кто должен осуществлять эффективный контроль?

6. Автору следовало бы использовать более новые статистические данные, чем 200-2001г. (с. 33). Встречаются и неточности с действующей редакцией документов, например, Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» действует в ред. от 03.05.2018 г.,

а не от 2015 г.(с.83). Глава вторая диссертации начинается с первого параграфа о международных договорах и законодательстве РФ о рабочем времени, однако текст не вполне соответствует заглавному названию: рассматривается законодательства и ФРГ и Греческой Республики (с. 96, 97, 98, 114, 115), Казахстана (с. 112). Так же происходит во втором параграфе, где диссертант периодически обращается к законодательству других государств, например, Польши, Болгарии др. (с. 117-118), Нидерландов, Великобритании (с. 123, 124) и др.

Высказанные замечания носят частный характер, касаются, как правило, спорных положений и ориентируют автора на более чёткое формулирование и развёрнутую аргументацию своих научных взглядов. Они не влияют на общую положительную оценку представленной к защите диссертации.

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что диссертационное исследование С.М.Новрадовой-Василиади «Правовое регулирование рабочего времени по законодательству Российской Федерации и отдельных стран Европейского Союза (сравнительно-правовой анализ)» представляет собой первое комплексное, самостоятельное монографическое исследование, обладающее необходимой степенью актуальности, научной новизной и практической значимостью, вносящим значительный вклад в науку трудового права.

Теоретические положения могут быть использованы при дальнейшей разработке теоретических проблем общей и особенной части трудового права, а также в учебном процессе.

Основные положения работы нашли отражение в автореферате и в шести опубликованных научных статьях.

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, определённым п. 2.1-2.5 Положения о присуждении учёных степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, а также оформлена, согласно приложениям №5, 6 Положения о диссертационном совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Таким образом, соискатель Стелла Михайловна Новрадова-Василиади заслуживает присуждения учёной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – «Трудовое право; право социального обеспечения».

Официальный оппонент:

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры,
заведующая кафедрой трудового права ФГБОУ ВО
«Саратовская государственная юридическая академия»
Шестерякова Ирина Владимировна



Контактные данные:

Тел.: 7-927-278-51-03, e-mail:irinashesteryakova@mail.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена
диссертация:

12.00.05 – Наименование специальности

Адрес места работы:

410056 Саратов, ул. Вольская, 1

ФГБОУ ВО «Саратовская государственная
Юридическая академия»

Кафедра трудового права

Тел.: 8-8452-29-91-95; e-mail: k_tp@ssla.ru

Подпись И.В.Шестеряковой удостоверяю:

Начальник управления кадров

Тюкалина Вероника Николаевна




29.05.2019