

**ОТЗЫВ**  
**официального оппонента**  
**на диссертацию на соискание ученой 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»**

Правовое регулирование рабочего времени было стержневым вопросом для трудового права с самого начала его существования. Неслучайно, что самая первая Конвенция Международной организации труда, принятая ровно сто лет назад, посвящена именно вопросу ограничения продолжительности рабочего времени. Идея правовой регламентации рабочего времени родилась в индустриальную эпоху, характеризовавшуюся тейлористским подходом к организации труда, подразумевавшим четкое управление деятельностью работника, включая контроль за рабочим временем. Современная постиндустриальная действительность, для которой характерно повсеместное введение в оборот электронных телекоммуникационных технологий, во всем мире сталкивается с пересмотром подходов к понятию трудового отношения, ростом количества так называемых новых или нетипичных форм занятости. Эти новые формы отличаются, как правило, снижением контроля работодателя за трудом как процессом, большей ориентацией на результат труда, характерной для гражданского права. В результате контроль за фактически отработанным временем со стороны работодателя оказывается или сильно затруднен, или не осуществляется вообще. В новых условиях границы между рабочим временем и временем отдыха каждого конкретного работника оказываются зачастую довольно расплывчатыми. Вместе с тем,

традиционная необходимость защиты работника от произвольного превышения нормальных пределов рабочего времени в современных условиях не утратила своей актуальности.

В промышленно-развитых странах, в том числе, в странах ЕС в настоящее время происходит переосмысление традиционных механизмов регулирования рабочего времени с целью адаптации к меняющимся формам труда. Опыт этих государств может быть очень полезен для совершенствования отечественных механизмов правовой регламентации рабочего времени. В связи с этим, тема, избранная С.М. Новрадовой-Василиади для своей кандидатской диссертации, представляется в высшей степени актуальной.

Диссертация производит в целом положительное впечатление. Первый параграф первой главы диссертации посвящен историческим аспектам развития правовых норм, регулирующих рабочее время в трех выбранных автором странах для сравнительно-правового анализа: Российской Федерации, Германии и Греции. Второй параграф этой главы касается теоретических аспектов института рабочего времени, его значению и характерным признакам, а третий – особенностей правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.

Во второй главе С.М. Новрадова-Василиади рассматривает соотношение международных правовых стандартов в отношении рабочего времени (отдельные параграфы посвящены соотношению международных договоров и российского законодательства и, соответственно, международных договоров и норм ФРГ и Греции). В заключительном, третьем, параграфе второй главы содержится анализ тенденций в правовом регулировании рабочего времени, а в заключении подведены общие итоги и выводы, к которым пришла С.М. Новрадова-Василиади при написании своей диссертации.

Отмечу достоинства диссертационного исследования С.М. Новрадовой-Василиади.

В работе использован значительный объем отечественной литературы по теме работы и нормативных правовых актов. Изложение носит творческий и самостоятельный характер.

Существенное количество выводов и положений, к которым пришла С.М. Новрадова-Василиади в ходе написания работы, вызывает поддержку и одобрение.

Так, например, можно согласиться с идеей докторанта (положение на защиту номер 3) о необходимости расширения нынешнего понятия рабочего времени по сравнению с тем, что сейчас закреплено в ст. 91 Трудового кодекса РФ.

Безусловно актуально предложение докторанта о регламентации права работника не быть на связи с работодателем по образцу недавно введенной в действие соответствующей французской правовой модели.

Следует поддержать С.М. Новрадова-Василиади в отношении констатации необходимости более жесткого ограничения сверхурочной работы с учетом соответствующего опыта Греческой Республики.

Идея о введении дополнительных ограничений в отношении ненормированного рабочего дня также заслуживает поддержки, хотя, как представляется, недостаточно радикальна. Сам факт существования некоего «дублера» сверхурочной работы, который законодатель некорректно называет режимом рабочего времени, противоречит п. 16 Рекомендации МОТ № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени (1962 г.) предусматривающему, что «все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, должны считаться сверхурочными, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычью эти часы учитываются при установлении заработной платы». Существование же такой давно критикуемой в правовой литературе неопределенной характеристики ненормированного рабочего дня как его «эпизодический» характер, чревато, с одной стороны, рисками злоупотреблений со стороны работодателя, а с другой стороны, коррупционными рисками при осуществлении

государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства со стороны государственных инспекций труда.

Интересен разбор диссидентом аргументов представителей социальных партнеров в отношении реформирования современного трудового законодательства в части правового регулирования рабочего времени.

В диссертации С.М. Новрадовой-Василиади есть немало иных положений, заслуживающих поддержки и одобрения.

Значимая часть диссертации С.М. Новрадовой-Василиади представляет собой не только исследовательскую, но и познавательную ценность, может быть использована при проведении занятий по курсу трудового права и спецкурсам соответствующего направления.

Вместе с тем, как и любое творческое исследование, диссертация С.М. Новрадовой-Василиади не свободна от недостатков и спорных моментов, вызывающих необходимость сделать замечания и сформулировать вопросы в порядке научной дискуссии.

1. Представляется, что объем изученной зарубежной литературы, посвященной правовому регулированию рабочего времени в государствах Европейского союза, мог бы быть более значительным. Кроме того, несмотря на то что в современных условиях происходит заметная конвергенция романо-германской правовой семьи с англо-саксонской, и значение правовых позиций национальных судов в странах ЕС очень велико, в диссертации эти правовые позиции в отношении рабочего времени не нашли своего отражения. Имеются ссылки лишь на дела на уровне ЕС в целом, хотя название диссертации подразумевает изучение именно национальных особенностей правового регулирования рабочего времени. Кроме того, судебная практика Российской Федерации в отношении рабочего времени, к сожалению, существенно шире отражена в списке литературы, нежели в самом тексте диссертации.

2. Некоторые положения, выносимые на защиту, сформулированы излишне «рыхло» и многословно, содержат описательные элементы и очевидные утверждения, из-за которых могли бы возникнуть сомнения в новизне этих положений, если из их текста читатель самостоятельно не экстрагирует рациональное и содержательное ядро. Например, положение под номером 1 начинается с абсолютно очевидного утверждения о том, что развитие в России норм о рабочем времени происходило в основном в рамках трудового законодательства. Далее в тексте разъясняется, что автор имеет в виду противопоставление фрагментарному правовому регулированию этого правового института в Германии и Греции, но первое впечатление от прочтения этого положения связано с некоторым недоумением.

Другой пример. Положение, выносимое на защиту под номером 8, «утяжелено» ссылкой во втором абзаце на положительную оценку права работника не быть на связи с работодателем со стороны МОТ. Возникает вопрос: чье это положение на защиту – диссертанта или МОТ?

3. Вызывает вопросы выбор стран, в отношении которых осуществлялось сравнительно-правовое исследование рабочего времени. Из всех стран ЕС диссертант остановил свое внимание именно на Федеративной Республике Германии и Греческой Республике. Другие страны ЕС, в том числе с весьма развитыми социальными моделями, представлены в диссертационном исследовании лишь отдельными фрагментарными примерами. Представляется, что акцент в сравнительном исследовании норм о рабочем времени именно этих стран нуждается в дополнительном обосновании со стороны диссертанта.

Одновременно с этим в работе приводится значимое количество упоминаний и примеров, касающихся правового регулирования рабочего времени государств, входящих в Евразийский экономический союз. При всей важности евразийской правовой интеграции для современного российского трудового права, необходимо отметить, что формулировка темы работы не предусматривает изучения правовых систем этих государств. Если С.М.

Новрадова-Василиади пришла в ходе своего исследования к необходимости расширения объекта сравнительного анализа, это следовало бы отразить в названии работы. Кроме того, в диссертации (пар. 3 гл. 2) несколько страниц посвящено описанию правовых моделей регулирования рабочего времени в Китае. Помимо того, что эта страна выпадает из географической сферы, обозначенной в теме диссертационного исследования, вряд ли можно согласиться с тем, что модель регулирования ненормированного рабочего дня, адаптированная этой страной еще из советского трудового законодательства, отвечает требованиям защиты прав и законных интересов работников и должна найти свое отражение в российской правовой системе.

4. В положении, выносимом на защиту под номером 3, приводятся авторские признаки рабочего времени как юридической категории, не все из которых, как представляется, могут быть признаны универсальными и общими. Так, п. «г» перечня признаков гласит, что «использование рабочего времени осуществляется под управлением и контролем работодателя с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у работодателя». Насколько этот признак применим, например, к дистанционному труду (с точки зрения управления и контроля работодателя за процессом труда) или к труду у работодателей-физических лиц, не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей (с точки зрения ссылки на подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка – локального акта работодателя, который эти работодатели, согласно ст. 8 ТК РФ, не принимают)?

5. В параграфе 3 главы 1 содержится правовой анализ регулирования рабочего времени отдельных категорий работников, а именно научно-педагогических работников высших учебных заведений, медицинских работников, творческих работников и водителей. Действительно, у этих категорий работников есть достаточно серьезная специфика в отношении норм о рабочем времени и сложностей, связанных с его учетом, а также правовых пробелов, нуждающихся в устраниении с целью

повышения уровня защиты работников в соответствующих сферах. Но есть и множество других профессий, а также форм трудовых отношений, для которых также характерны очень специфические проблемы в отношении регламентации рабочего времени. К таким профессиям, например, можно отнести летчиков, авиадиспетчеров и другой авиационный персонал воздушных судов, моряков, шахтеров, сотрудников силовых ведомств и структур, научных (не педагогических) работников и др. К специфическим формам трудовых отношений, для которых регулирование рабочего времени представляется существенной проблемой, можно отнести дистанционных работников, работников по договорам о предоставлении персонала и др.

Особого упоминания в данном контексте заслуживает работа по совместительству, упомянутая в диссертации лишь вскользь. Между тем, на практике распространено злоупотребление работодателями собственной корпоративной множественностью, когда фактически структурные подразделения, а формально – независимые, но аффилированные с основным работодателем юридические лица, заключают с работниками трудовые договоры по внешнему совместительству. Формально работник не обязан заключать такие договоры, но фактически работник вступает в трудовые отношения с неограниченным количеством таких «отдельных работодателей» из-за опасений потерять основную работу у «главного» работодателя. Это приводит к ситуации, когда рабочее время такого работника, выполняющего одну и ту же трудовую функцию на том же самом рабочем месте и под управлением тех же самых руководителей, но формально для разных юридических лиц, оказывается вообще ничем не ограничено.

Ясного объяснения в отношении конкретных критериев, по которым диссидент принял решение об исследовании именно тех категорий работников, о которых идет речь в диссертации, в тексте обнаружить, к сожалению не удалось. Хочется верить, что такие пояснения будут сделаны при защите работы.

6. Еще один вопрос по этому же параграфу (пар. 3 гл. 1) связан с тем, что формат темы диссертационного исследования С.М. Новрадовой-Василиади подразумевает проведение сравнительно-правового исследования отечественных норм с соответствующими нормами государств ЕС. Очевидно, что такое сопоставление с нормами более социально-развитых стран позволило бы предложить оптимальные модели регулирования рабочего времени научно-педагогических работников, которые можно было бы использовать и в России. Однако, к сожалению, анализ рабочего времени отдельных категорий работников в данном параграфе диссертации сводится почти исключительно к российским нормам. Исключение составляет фрагментарное использование позиций Суда ЕС в отношении медиков. К сожалению, диссертант не обратил внимание на очень важную правовую позицию Суда ЕС в отношении рабочего времени отдельных категорий работников – дело 2015 г., в котором Суд ЕС признал, что в определенных ситуациях поездка работника с разъездным характером работы на служебном транспорте из дома на работу и обратно в определенных ситуациях признается рабочим временем (European Court of Justice – 10 September 2015 Case C 266/14).

7. Большой интерес вызывает исследование российских правовых норм, посвященных преподавателям высших учебных заведений (пар. 3 гл. 1 работы). С большинством сформулированных диссертантом выводов следует согласиться, а будучи приведенными в форму проектов нормативных правовых актов, эти предложения заслуживают реализации на практике. Однако предложение диссертанта установить и для других категорий работников общие подходы к регламентации рабочего времени и ограничение ее максимальной продолжительности, отталкиваясь от норм, касающихся педагогических работников, нуждается в дополнительных пояснениях и аргументации. Возможно, это и стоит сделать, но в тексте диссертации, к сожалению, не удается найти ответ на вопрос, почему именно

эта категория работников должна послужить моделью для регулирования рабочего времени других категорий работников.

Кроме того, несмотря на то, что в этом параграфе затрагивается такой важный аспект работы научно-педагогических работников как внеаудиторная учебная и научная работа, «за кадром» рассуждений остается такой важный аспект этого вопроса как невозможность применения к этим видам работы общей нормы ч. 4 ст. 91 ТК РФ, предусматривающей обязанность работодателя вести учет времени, *фактически отработанного каждым работником*. Общеизвестно, что на практике работодатели это требование выполняют путем введения презумпций – сильно различающихся у разных работодателей норм времени в отношении выполнения того или иного вида работы. Но введение таких нормативов не означает, что работник действительно отработал определенное количество часов и минут, выполняя ту или иную внеаудиторную работу. Никаких реальных возможностей проконтролировать фактически затраченное работником для такой работы время у работодателя зачастую нет. По сути, в данном случае регулируется не процесс работы, а ее результат (написанная научная статья, должным образом отрецензированная студенческая работа и т.д.), что сближает такую работу по характеру с гражданско-правовыми работами, но, разумеется, не отменяет необходимости защищать научно-педагогических работников средствами трудового права. Хотелось бы, чтобы С.М. Новрадова-Василиади при защите предложила какие-то варианты учета в законодательстве данной проблемы.

Отмеченные спорные положения и недостатки не колеблют общей положительной оценки диссертации. Диссертационное исследование С.М. Новрадовой-Василиади следует признать законченной научно-исследовательской работой, содержащей решение актуальных и практически значимых проблем. Выводы диссертации имеют значение для развития науки российского трудового права и для совершенствования отечественного законодательства, отвечают требованиям достоверности и новизны.

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, а также оформлена, согласно приложениям №5, 6 Положения о диссертационном совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Таким образом соискатель С.М. Новрадова-Василиади заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 –«трудовое право; право социального обеспечения».

Официальный оппонент:

Доктор юридических наук, профессор,  
Заведующий кафедрой трудового права  
и права социального обеспечения ФГБОУ ВО  
«Московский государственный юридический  
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»



Лютов Н.Л.

13 июня 2019 г.

Контактные данные:

Тел.: 7(985)7840644, e-mail: nlioutov@mail.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация:

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Адрес места работы:

125993, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, дом 9

ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», кафедра трудового права и права социального обеспечения Тел. (499) 244 8888 (доб. 862) e-mail: lab.ktppso@msal.ru

