

ОТЗЫВ
официального оппонента
на диссертацию Потапова Андрея Владимировича «Юридическое
лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними
отношений», представленную на соискание ученой степени
кандидата юридических наук по специальности
12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения»

Актуальность избранной диссертантом темы обусловлена, как минимум, двумя факторами. Во-первых, цифровая трансформация различных сфер нашего общества, появление новых бизнес-моделей и организационно-правовых форм юридических лиц, развитие корпоративных отношений оказывают влияние на регулирование правоотношений, составляющих предмет трудового права, а также на субъектный состав данных правоотношений. Критерии дифференциации трудового регулирования постоянно расширяются, в том числе, за счет появления «нетипичных» работодателей (например, религиозных и спортивных организаций, частных агентств занятости).

В современном российском трудовом законодательстве преобладает подход, в соответствии с которым работодатель-юридическое лицо практически всегда рассматривается как независимый субъект правовых отношений, действующий исключительно по своей воле. Вместе с тем, деятельность корпоративных объединений (холдингов), в том числе транснациональных корпораций, а также государственных корпораций показывает, что фактически действия юридического лица – участника такой структуры могут контролироваться и направляться другими юридическими лицами. Правосубъектность транснациональных корпораций в трудовых и некоторых непосредственно связанных с ними отношениях уже становилась предметом исследования в науке трудового права. Не менее важен и иной ракурс – рассмотрение в качестве специального субъекта трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений «зависимого» юридического лица, находящегося в составе корпоративных объединений (холдингов). Нельзя не отметить значимость подобных исследований для понимания особенностей социально-партнерских отношений в корпоративных объединениях, поскольку качество и результаты взаимодействия профессиональных союзов и «зависимого» юридического лица-

работодателя в корпоративном объединении даже на локальном уровне зачастую полностью определяется позицией головной компании.

Актуальным видится исследование юридического лица - участника государственной корпорации как субъекта трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений ввиду масштабов и специфики деятельности подобных корпораций.

Во-вторых, появление новых модификаций нетипичной занятости, используемых бизнесом, в том числе, с целью минимизации издержек и ответственности перед работниками, по-новому «расставляет акценты». Например, в случае с платформенной занятостью трудящихся представляют как «независимых агентов», которых с клиентами связывает платформа-посредник. В отношениях, складывающихся в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала), работники фактически трудятся в интересах и под контролем другого лица, формально не являющегося работодателем.

Наблюдаемый диссонанс традиционного правового регулирования трудовых отношений и нетипичных конструкций (как упомянутых, так и иных) стал поводом для глобальной дискуссии о трансформации трудового правоотношения, о возможностях и пределах его адаптации к новым реалиям. Одним из проявлений этого процесса является возникновение и развитие концепции множественности лиц на стороне работодателя, конструкции «коллективного работодателя», которые активно обсуждаются в научном сообществе в России и за рубежом.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о своевременности рецензируемой научной работы и о стремлении ее автора внести свой вклад в исследование насущных теоретических и практических проблем.

Нормативно-правовую основу диссертации составили нормативно-правовые акты и документы РФ, РСФСР и СССР, международные правовые акты и документы. Законодательство зарубежных стран также указано диссертантом в этом перечне, но в библиографии не отражается.

Эмпирическая база исследования включает в себя преимущественно отечественную судебную практику, информационные ресурсы Интернета.

Научная новизна диссертации состоит в получении в ходе проведенного исследования результатов, позволяющих сформировать целостное представление об особенностях трудовой правосубъектности юридического лица в целом и в частности юридических лиц, входящих в государственные корпорации и иные корпоративные объединения, а также

о правовой природе отношений, возникающих при предоставлении труда работников (персонала).

Научная и практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что теоретические и практические выводы, полученные в результате проведенного исследования, могут быть использованы для совершенствования законодательства, при разработке учебных курсов, посвященных как российскому трудовому праву в целом, так и отдельным его институтам, а также при чтении лекций, спецкурсов, проведении практических занятий, подготовке учебно-методических материалов по трудовому праву и другим дисциплинам. Выводы и рекомендации, изложенные в диссертационном исследовании, могут найти применение при разработке локальных нормативных актов, внутрикорпоративных актов, а также в правоприменительной практике.

Диссертация состоит из введения, трех глав, восьми параграфов, заключения, библиографии, приложения № 1 (таблица без названия, посвященная анализу законодательства и национальных стандартов в области регулирования труда направляемых работников) и приложения № 2 (проект Федерального закона «О внесении изменения в ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 23.11.2007 г. № 270-ФЗ «О Государственной корпорации по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростех» и пояснительная записка к нему).

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, степень ее научной разработанности, определяются объект и предмет диссертационного исследования, цель, задачи, теоретическая и методологическая основа, эмпирическая база исследования, научная новизна диссертации, излагаются положения, выносимые на защиту, а также указывается теоретическая и практическая значимость диссертации и апробация ее результатов, объем и структура работы.

Первая глава «Правосубъектность юридических лиц: теоретико-правовой аспект» состоит из трех параграфов. В первом параграфе «Юридическое лицо как правовая категория» автор анализирует и классифицирует концепции юридического лица, предложенные отечественной правовой доктриной, и приходит к выводу о том, что именно представления Н.Г. Александрова и Е.А. Суханова о юридическом лице как о совокупности отношений по вопросам, связанным с управлением органами юридического лица имущественным комплексом, отражают

потребности российского права на современном этапе развития, являются актуальными (с.27).

Во втором параграфе «Трудовая правосубъектность юридических лиц: историко-правовой аспект» показано развитие научных представлений о трудовой правосубъектности юридических лиц в дореволюционный период, в период становления и развития Советской власти (1920-1959 гг.), в период реформ Советского государства (1960-1991 гг.). Особый интерес в свете последующих глав вызывает описание научной дискуссии вокруг трудовой правосубъектности промышленных объединений и производственных объединений и входящих в них единиц. Диссертант соглашается с выводами С.А. Иванова, Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского о том, что трудовая правосубъектность и правосубъектность гражданская не являются тождественными явлениями и констатирует актуальность критериев трудовой правосубъектности, выработанных на протяжении всего периода становления трудового права, несмотря на имеющиеся незначительные изменения их содержания, обусловленные историческим развитием трудового права (с. 41-42).

В третьем параграфе «Особенности трудовой правосубъектности юридических лиц на современном этапе развития» рассмотрены современные подходы к правосубъектности работодателя-юридического лица, уделяется внимание ее содержанию и моменту возникновения. В целях установления правовых гарантий реализации права работников на труд диссертант предлагает ряд изменений в ТК РФ, направленных на отражение в законе характерных признаков правосубъектности юридического лица, уже разработанных в науке трудового права (с. 74). Автор формулирует теоретические положения о трудовой правосубъектности юридических лиц, в частности, о производности трудовой правосубъектности юридических лиц от гражданской правосубъектности, о несовпадении моментов возникновения гражданской правосубъектности юридического лица и трудовой правосубъектности, об особой природе трудовой правосубъектности юридического лица, ее внутренней направленности, о том, что она общая и одинаковая для всех работодателей в силу единства основных прав и обязанностей (с. 75-78).

Вторая глава «Особенности трудовой правосубъектности юридических лиц, входящих в состав корпоративного объединения (холдинга)» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Доктринальные подходы к решению вопроса о наличии множественности лиц на стороне работодателя» автор обращается к отечественным наработкам по данному вопросу, анализирует целесообразность их внедрения в трудовое законодательство. При этом автор справедливо указывает на необходимость соблюдения преемственности трудового права при проведении реформ. При принятии решений о заимствовании зарубежных конструкций необходимо основываться на исторических особенностях формирования и развития трудового права, теоретических изысканиях представителей науки трудового права (с. 87). Автор со ссылкой на подход к определению трудовой правосубъектности работодателя, разработанный С.А. Ивановым, Р.З. Лившицем и Ю.П. Орловским, возражает против внедрения конструкций коллективного работодателя, множественности на стороне работодателя, группы взаимосвязанных работодателей как не свойственных трудовому праву (с. 91), обращает внимание на недостатки и неурегулированные вопросы, которые возникнут при применении концепции коллективного работодателя, прогнозирует риски ее внедрения в законодательство и правоприменительную практику (с. 91-92). По мнению диссертанта, вопросы корпоративного контроля, иного влияния на решения организации находятся за пределами правового регулирования трудовых отношений и трудового права и должны решаться с помощью других отраслей и подотраслей российского права, в частности норм гражданского и корпоративного права (с. 95).

Во втором параграфе «Особенности правового статуса работодателей-юридических лиц, входящих и корпоративные объединения и в государственные корпорации» диссертант приходит к важному выводу о «несамостоятельности юридического лица, входящего в состав корпоративного объединения (его зависимости от принятия решений)» (с. 105). Особенность правового регулирования трудовых отношений таких лиц состоит в сочетании внутрикорпоративного и локального регулирования трудовых отношений (с. 105). Учитывая то, что правила поведения в организациях, входящих в корпоративные объединения и государственные корпорации, устанавливаются государственными корпорациями и головными организациям корпоративных объединений, автор предлагает: сформировать на данном уровне представительный орган работников (с. 106); предоставить государственным корпорациям и головным организациям корпоративных объединений право

централизованно принимать обязательные для всех организаций, входящих в данные системы, локальные нормативные акты с участием представителей соответствующих организаций и представительного органа работников (с. 106-107). В целях выравнивания правового положения профсоюзов и объединений работодателей и повышения вовлеченности корпоративных образований в социальное партнерство диссертант предлагает отменить требование об обязательной государственной регистрации объединений работодателей (с. 123-124).

Третья глава «Актуальные проблемы трудовой правосубъектности работодателя-юридического лица на современном этапе (на примере применения интернет-платформ, предоставления труда персонала)» включает три параграфа. В первом параграфе «Особенности правового статуса работодателей, использующих интернет-платформы» диссертантом предпринимается попытка исследования субъектного состава и правовой природы платформенной занятости. Во втором параграфе «Актуальные вопросы регулирования отношений по предоставлению труда работников (персонала)» исследуется правовое регулирование деятельности частных агентств занятости (ЧАЗ) на международном уровне и за рубежом, а также подходы к отношениям по предоставлению труда персонала. Третий параграф «Особенности трудовой правосубъектности работодателя по договору о предоставлении труда персонала в России» представляет особый интерес, поскольку автор диссертационного исследования не только обращается к анализу правовой природы отношений, возникающих по поводу предоставления труда работников (персонала) и их субъектного состава, но и аргументирует необходимость предоставления государственным корпорациям, а также их дочерним обществам права: 1) осуществлять временный перевод работника с его согласия и с сохранением за ним места работы в другое дочернее общество государственной корпорации без расторжения трудового договора; 2) направлять работников с их согласия в другие организации корпорации и в корпорацию (с. 191). Для этого предлагается дополнение в Федеральный закон от 23.11.2007 № 270-ФЗ «О государственной корпорации по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростех».

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования и обобщаются основные выводы, сделанные в диссертации. На основании

проведенного исследования сформулированы предложения по изменению трудового законодательства.

Характеризуя диссертационное исследование в целом, следует отметить, что оно написано в классическом научном стиле. Сложный правовой материал изложен системно и четко.

Безусловным достоинством диссертации является серьезная проработка доктрины советского трудового права по теме диссертации, что еще раз подчеркивает важность преемственности правового регулирования, сохранения и развития лучших научных традиций.

Среди наиболее важных и обоснованных выводов диссертационного исследования следует отметить тезисы о рассмотрении организаций государственных корпораций и организаций, входящих в корпоративные объединения (холдинги) в качестве отдельной категории работодателей по причине их зависимости от решений, централизованно принимаемых на уровне головной организации объединения (холдинга), государственной корпорации (с. 12), о специфичном методе правового регулирования, сочетающего внутрикорпоративное и локальное регулирование (с. 12) и связанный с этим вывод о необходимости распространения нормативной власти государственных корпораций их головных организаций на организации, подконтрольные им (с. 13), о выравнивании в сфере социального партнерства правового положения объединений работодателей и объединений профсоюзов (с. 13).

Заслуживают внимания выводы о том, что до настоящего времени на федеральном уровне не определена отраслевая принадлежность отношений, возникающих между направляемым работодателем и принимающей стороной в отношениях по предоставлению труда работников (персонала) (с. 15), а также о том, что по существу в указанных отношениях ЧАЗ выступает формальным работодателем, а в действительности оказывает посреднические услуги по подбору и предоставлению временного персонала для принимающей стороны (с. 16).

Достоверность большинства выводов и рекомендаций, сделанных автором настоящего диссертационного исследования, подтверждается их апробацией. Основные идеи и теоретические положения данной исследовательской работы нашли отражение в опубликованных статьях, а также в докладах, сделанных на международном молодежном форуме и международных научно-практических конференциях.

Большинство теоретических положений, сформулированных автором настоящего диссертационного исследования на основе глубокой и всесторонней проработки нормативного и теоретического материала, могут составить концептуальную основу для совершенствования современного трудового законодательства.

Отмечая безусловные достоинства представленной к защите научной работы, хотелось бы обратить внимание на ряд дискуссионных мест, требующих дополнительной аргументации со стороны автора, и задать ряд уточняющих вопросов.

1. На с. 78 диссертации автор предлагает в ст. 20 ТК РФ уточнить условия правосубъектности работодателя: «юридическое лицо вправе осуществлять прием работников на работу только при условии составления (утверждения) штатного расписания, формирования фонда оплаты труда, обеспечения условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, а также постановки на учет как плательщика страховых взносов во внебюджетных фондах».

С учетом суждений диссертанта о моменте возникновения трудовой правосубъектности (п. 4, с. 76) возникают вопросы: эти критерии действуют в совокупности или достаточно достижения хотя бы одного из них? Кто будет контролировать выполнение данных условий, возьмет на себя роль «удостоверяющего центра»? Как потенциальный работник узнает, что работодатель выполнил все требования и имеет право нанимать работников? В этой связи нужно ли установить обязанность работодателя публично раскрывать о себе соответствующую информацию? Если фактическое допущение работника к работе уполномоченным лицом рассматривать одновременно и как основание возникновения трудового правоотношения, и как момент возникновения трудовой правосубъектности работодателя, то достижение критериев трудовой правосубъектности уже утрачивает смысл для юридического лица?

Думается, что предлагаемая легализация «офферов» (предложений о трудоустройстве) или их аналогов (с. 75) не сможет гарантировать, что у работодателя действительно есть материальная база для выполнения «оффера». Как при этом будут соотноситься положения «оффера» и трудового договора?

2. На с. 106-107 диссертации предлагается предоставить государственным корпорациям и головным организациям корпоративных объединений право централизованно принимать обязательные для всех

организаций, входящих в данные системы, *локальные нормативные акты* с участием представителей соответствующих организаций и представительного органа работников. Думается, термин «локальные нормативные акты» здесь использован не вполне удачно, поскольку в ст. 8 ТК РФ он прочно ассоциируется с уровнем одного работодателя. Было бы целесообразно предложить отдельное наименование и дефиницию таких внутрикорпоративных актов, определить их место в системе источников трудового права, провести аналогию с квазилокальными (интерлокальными) актами в транснациональных корпорациях. Какова практика создания подобных актов в государственных корпорациях?

3. Среди положений, выносимых на защиту, автором заявлено два тезиса о платформенной занятости (с. 14-15). В п. 7 автор утверждает, что «отношения, возникающие в ходе применения платформенной занятости, обладают определенной спецификой, которая между тем не вызывает необходимости в пересмотре понятия «трудовое правоотношение». Диссертантом выявлены два признака, одновременное наличие которых позволяет признать отношения трудовыми. В п. 8 диссертант указывает, что применение платформенной занятости послужило причиной появления нового вида общественных отношений в процессе осуществления трудовой деятельности, которые в полной мере трудовыми не являются. С учетом судебной практики и зарубежного опыта диссертант предлагает распространить на таких лиц ряд социальных гарантий (оплачиваемые отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и др.). Для этого отношения регулируемые трудовым правом, предлагается дополнить отношениями, приравненными к трудовым, которые трудовыми не являются, что предопределяет дифференциацию правового регулирования и пересмотр предмета трудового права.

Указанные выводы требуют более глубокой проработки и аргументации. Признаки трудового правоотношения с участием интернет-платформ рассмотрены автором диссертационного исследования на примере автомобильного транспорта, хотя это всего лишь отдельный вид услуг, оказываемых через интернет-платформы, которые отличаются значительным многообразием, а иногда и трансграничным характером деятельности. Не раскрыт ряд проблемных аспектов, например, сущность и особенности алгоритмического контроля, осуществляемого платформами. Относительно предложения распространить на платформенных занятых

упомянутых социальных гарантий хотелось бы уточнить, на кого будет возложена обязанность их предоставления и оплаты?

4. На с. 184-185 диссертации обосновывается вывод о том, что именно принимающую сторону [а не ЧАЗ] следует признать субъектом трудовых отношений на стороне работодателя в отношениях с направленным работником, а ЧАЗ выступает в роли посредника между принимающей стороной и направляющим работником. Уважая аргументированную научную позицию автора, отмечу, что в таком случае конструкция предоставления труда работников (персонала) утрачивает привлекательность и смысл для принимающей стороны. Быть может, тогда следовало бы в ст. 56.1 ТК РФ безоговорочно запретить заемный труд, упразднив главу 53.1 ТК РФ?

5. На с. 195 диссертации высказывается суждение о необоснованности внедрения в российское трудовое право конструкции множественности лиц на стороне работодателя. Однако на с. 181 указано, что распределение полномочий в трудовых отношениях, вытекающих из главы 53.1 ТК РФ, подтверждает лишь возможность наличия множественности лиц на стороне работодателя в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми. Нет ли здесь противоречия?

6. На с. 191, 199 диссертационного исследования автор предлагает расширить полномочия государственных корпораций, их дочерних обществ и предоставить возможность осуществления с согласия работника временного перевода и с сохранением за ним места работы в другое дочернее общество государственной корпорации без расторжения трудового договора; направлять работников с их согласия в другие организации корпорации и в корпорацию. Для этого автором был разработан законопроект, предполагающий дополнение в Федеральный закон от 23.11.2007 № 270-ФЗ «О государственной корпорации по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростех» (законопроект с пояснительной запиской содержится в приложении №2).

Не будет ли здесь несоответствия статье 72.2 ТК РФ, которая разрешает временный перевод, но только у того же работодателя? Исключение из данного правила существует для спортсменов, но предусмотрено оно непосредственно в ТК РФ (ст. 348.4). Почему указанными полномочиями предлагается наделить именно государственную корпорацию «Ростех», а не другие госкорпорации и корпоративные объединения (холдинги)?

Высказанные замечания и суждения носят дискуссионный характер и не умаляют значимости диссертационного исследования. 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.

Таким образом, соискатель Андрей Владимирович Потапов заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения».

Официальный оппонент:

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и международного права ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Шуралева Светлана Владимировна

_____ (подпись)

_____ (дата)

Контактные данные:

Тел.: +7 342 239-65-49, e-mail: ktpiso@live.ru

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

Адрес места работы:

614068, Пермь, Букирева ул., дом 15.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет», кафедра трудового и международного права.

Тел.: 8 (342) 239-64-35; электронная почта - info@psu.ru.

Подпись Светланы Владимировны Шуралевой удостоверяю: