

ОТЗЫВ

научного руководителя – кандидата юридических наук, доцента
Е.В. Чичиной о диссертации Мазуровой Татьяны Анатольевны
«Приостановление трудового договора», представленной на соискание
ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 –
трудовое право; право социального обеспечения

Диссертационное исследование Т.А. Мазуровой посвящено приостановлению трудового договора – состоянию, которое в доктрине трудового права признается, однако до сих пор не получило целостного теоретического осмысления. Исходная научная задача, поставленная соискателем, заключалась в том, чтобы преодолеть фрагментарность существующих взглядов и предложить непротиворечивую систему научных положений, объясняющую правовую природу, сущностные признаки и функциональное назначение приостановления в динамике трудового договора.

Актуальность работы коренится в расхождении между объективной потребностью правоприменительной практики и степенью разработанности темы.

В законодательстве Республики Беларусь приостановление трудового договора прямо закреплено лишь в специальной норме, распространяющейся на трудовые договоры с профессиональными спортсменами и тренерами (ст.314⁴ Трудового кодекса Республики Беларусь). Однако даже в этом законодательно закреплённом случае сохраняется некоторая правовая неопределённость: отсутствует легальная дефиниция приостановления, не регламентирован порядок его оформления и т.д. Кроме того, дифференциация правового регулирования в этом случае не имеет под собой теоретического обоснования, что не позволяет выявить объективный критерий, обосновывающий распространение приостановления только на данную категорию работников и одновременно исключающий его применение в отношении иных трудовых договоров.

Помимо указанного специального случая, законодательство о труде Республики Беларусь допускает ситуации, которые по своей правовой сути представляют собой временное приостановление исполнения обязанностей по трудовому договору при сохранении трудового правоотношения, однако не обозначены как приостановление. К их числу можно отнести, например, отстранение работника от работы (ст. 49 ТК), отказ работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих (ч. 2 ст. 223 ТК), временный перевод работника к другому нанимателю (ст. 32¹ ТК) и др. Каждая из этих ситуаций урегулирована обособленно, без учета их воздействия на состояние трудового договора. Как следствие, правовые последствия существенно разнятся: по-разному решаются вопросы о сохранении заработной платы, о действии коллективных договоров и локальных актов, о возможности увольнения работника. Таким образом, отсутствие единого понятийного аппарата и общих

норм ведет к разобщенности правоприменения, создает правовую неопределенность для сторон трудового договора и не позволяет в полной мере реализовать потенциал приостановления как правового механизма, обеспечивающего сохранение трудового правоотношения.

Научная новизна исследования определяется тем, что соискатель впервые в белорусском трудовом праве рассматривает приостановление не как случайный набор разрозненных норм, а как самостоятельную и общую категорию, органически присущую трудовому договору. Важным теоретическим результатом стало обоснование того, что возможность приостановления вытекает из самой природы длящегося договорного обязательства и в силу своей универсальности может распространяться на любой трудовой договор, независимо от категории работника. Обоснование такого теоретического положения имело и методологическое значение – позволило пересмотреть традиционную триаду «заключение – изменение – прекращение» и дополнить еще одним состоянием, фиксирующим статичность трудового правоотношения при временной невозможности исполнения обязанностей по трудовому договору.

Содержательный анализ рукописи диссертации показывает, что логика исследования последовательно разворачивается и находит свое выражение в ряде взаимосвязанных научных результатов. Уточнено доктринальное определение приостановления, в котором акцент сделан на временном изменении объема реализуемых прав и обязанностей при сохранении трудового правоотношения. Это позволяет отграничить приостановление как от изменения (влекущего устойчивую трансформацию условий), так и от прекращения трудового договора. На этой основе соискателем последовательно выделены новые существенные признаки приостановления трудового договора: детерминированность именно невозможностью фактической реализации прав и обязанностей, а не, например, волей сторон, и сохранение всех элементов трудового правоотношения в неизменном виде после возобновления. Исходя из выделенных признаков, разработана классификация случаев приостановления по признаку правовой определенности, по характеру волеизъявления сторон и по возникновению нового трудового правоотношения с другим нанимателем. Предложенная автором классификация случаев приостановления трудового договора имеет не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку позволяет дифференцировать правовые последствия и унифицировать гарантии.

Отдельного внимания заслуживает предложенная соискателем модель, в которой приостановление рассматривается как альтернатива прекращению трудового договора при социально значимых ситуациях (призыв на военную службу, направление на альтернативную службу, переход на выборную должность). Данная модель опирается на зарубежный опыт и одновременно отвечает национальным приоритетам сохранения кадров. Следует отметить, что эта идея сформировалась не на основе умозрительных построений, а как результат обобщения практического опыта, приобретенного соискателем в ходе трудовой деятельности.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечиваются, прежде всего, очень тщательной и нетенденциозной проработкой соискателем теоретического материала по теме исследования, включающего труды белорусских, российских и других зарубежных ученых. В качестве эмпирической основы использованы судебные решения, локальные правовые акты, материалы контрольно-надзорной деятельности, что позволило учесть реальные правоприменительные ситуации. Примененные общенаучные и специальные методы юридического познания соответствуют цели и задачам исследования и использовались корректно.

Апробация работы подтверждена выступлениями на международных и республиканских конференциях, а также 23 публикациями, из которых 7 – в изданиях, рекомендованных ВАК, и 2 – в зарубежных рецензируемых журналах. Все публикации единые, что свидетельствует о самостоятельности исследования. Результаты диссертации внедрены в образовательный процесс (акты Гомельского филиала Международного университета «МИТСО» и Белорусского государственного экономического университета), в научно-исследовательскую деятельность Института правовых исследований Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь, а также в практическую деятельность Департамента государственной инспекции труда и открытого акционерного общества «БЕЛАЗ» (справки о внедрении).

Таким образом, по своему научному уровню, теоретической и практической значимости полученных результатов диссертация Т.А. Мазуровой может быть признана завершенным научным квалификационным исследованием, которое соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Т.А. Мазурова обучалась в аспирантуре НЦЗПИ. Тема диссертации утверждена приказом директора НЦЗПИ № 2а от 8 января 2019 г. на основании решения ученого совета (протокол № 10 от 26 декабря 2018 г.). В период обучения соискатель успешно сдал кандидатские экзамены и аттестована с присвоением квалификации «Исследователь».

Научная деятельность Т.А. Мазуровой осуществлялась главным образом в рамках аспирантской подготовки и целенаправленной работы над диссертацией на протяжении семи лет. Нельзя не отметить, что сильной стороной соискателя является тесная связь исследования с практической сферой. Т.А. Мазурова имела опыт работы в Департаменте государственной инспекции труда (Гомельское областное управление), а затем – руководителя юридической службы крупного промышленного предприятия Гомельской области, насчитывающего более 1 тыс. работников и являющегося типичным нанимателем, чьи запросы учитываются при формировании государственной кадровой политики. Такое сочетание позволило ей изучить приостановление трудового договора с позиций как надзорного органа, так и крупного нанимателя, заинтересованного в сохранении квалифицированных кадров. Именно практический опыт привел к запросу на расширение исследования –

от анализа уже существующих случаев к разработке альтернативной модели, заменяющей увольнение приостановлением в социально значимых ситуациях. Это свидетельствует о способности соискателя самостоятельно ставить и решать актуальные научные задачи, исходя из реальных потребностей правоприменения.

В процессе работы Т.А. Мазурова проявила высокую степень самостоятельности и критического мышления. Она не только принимала рекомендации научного руководителя, но и аргументированно отстаивала собственную позицию по ряду теоретических вопросов (например, по разграничению основания и случаев приостановления, по квалификации отпуска по уходу за ребенком), оставалась при этом в рамках конструктивного научного диалога.

Таким образом, Т.А. Мазурова зарекомендовала себя как сложившийся, самостоятельный и инициативный исследователь, способный вести научный поиск, формулировать обоснованные выводы и доводить их до практических рекомендаций. Полагаем, что ее научная деятельность с учетом практического опыта соответствует уровню, ожидаемому от соискателя ученой степени кандидата юридических наук.

На основании изложенного, полагаем, что Мазурова Татьяна Анатольевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения за:

- обоснование приостановления трудового договора в качестве самостоятельной и общей категории трудового права и формулирование цели и задач правового регулирования приостановления трудового договора в указанном качестве;

- уточнение доктринального определения приостановления трудового договора и выделение его сущностных признаков, в том числе детерминированности невозможностью фактической реализации прав и обязанностей сторон, а также сохранения всех элементов трудового правоотношения в неизменном виде после возобновления договора;

- разработку классификации случаев приостановления трудового договора по признаку правовой определенности (прямо поименованные и не поименованные в законодательстве), по характеру волеизъявления сторон (по инициативе одной из сторон, по соглашению сторон), а также с учетом возникновения нового трудового правоотношения с другим нанимателем;

- предложение теоретической модели, в которой приостановление трудового договора рассматривается как предпочтительная альтернатива прекращению для случаев временного прекращения работником трудовой деятельности в публичных или общественных интересах (призыв на военную службу, направление на альтернативную службу, переход на выборную должность служащего), обеспечивающей сохранение трудовой связи и гарантию возвращения на прежнее место работы;

- формирование концептуального подхода к комплексному правовому регулированию приостановления трудового договора, предполагающего

закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь общих (а не специальных) норм, легальной дефиниции, перечня случаев, гарантий для работников, унифицированного порядка приостановления и возобновления, а также разграничение правовых режимов приостановления по инициативе одной из сторон и по соглашению сторон;

- разработку конкретных предложений по совершенствованию Трудового кодекса Республики Беларусь, которые могут быть использованы в правотворческой деятельности.

Доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин УО «Белорусский государственный экономический университет», кандидат юридических наук, доцент



Е.В. Чичина