

ВІДГУК

офіційного опонента про дисертацію Шишлюк Вікторії Русланівни на тему: «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі», подану до спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Питання, пов'язані з припиненням трудового договору, в сучасних умовах набувають особливого значення, оскільки безпосередньо пов'язані із забезпеченням реалізації права на працю, закріпленого у Конституції України та нормах чинного законодавства.

Серед норм, що регулюють трудові відносини, важливе значення має інститут трудового договору, а в складі цього інституту – норми, присвячені припиненню трудового договору. Складність чинного законодавства України у сфері припинення трудового договору, численність, а часом і неузгодженість правових норм, які регулюють припинення трудового договору, термінологічні недоліки формулювань – все це призводить до ускладнень в розумінні та правозастосуванні відповідних норм трудового права.

Дослідження трудового договору як центрального інституту трудового права здійснювалось багатьма вченими, водночас питання, пов'язані із забезпеченням прав та законних інтересів сторін трудового договору під час його припинення за законодавством України не були предметом спеціального порівняльно-правового дисертаційного дослідження з використанням позитивного законодавчого досвіду Польщі.

У зв'язку з цим тема дисертаційного дослідження обрана обґрунтовано і безперечно представляє інтерес як у теоретичному, так і прикладному плані. У сучасній вітчизняній науці трудового права до теперішнього часу ще не було здійснено спеціального комплексного дослідження припинення

трудового договору за законодавством України і Польщі.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія», «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U00671), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U01842).

У роботі чітко виділені об'єкт і предмет дослідження. Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер і новаційний підхід здобувачки до дослідження припинення трудового договору за законодавством України і Польщі.

Структурна побудова дисертації є логічно обґрунтованою, послідовною і повною мірою відповідає поставленій меті дослідження – здійсненню комплексного порівняльно-правового аналізу – актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України з актами трудового законодавства Польщі у сфері припинення трудового договору, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення національного законодавства у цій сфері.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам і складає 211 сторінок основного тексту, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

У дисертації використана належна науково-методична база. Система загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання включає діалектичний метод пізнання правових явищ, історичний, герменевтичний, порівняльно-правовий, формально-логічний, структурно-функціональний, логіко-нормативний та інші методи, що у сукупності забезпечило одержання достовірних наукових результатів, обґрунтованість і переконливість висновків і пропозицій автора.

У процесі дослідження здобувачкою був проаналізований значний обсяг нормативного матеріалу, зроблений широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері загальнотеоретичної юриспруденції, міжнародного публічного права, міжнародного трудового права, порівняльного трудового права, трудового права. До досягнень дисертаційного дослідження слід віднести глибокий аналіз матеріалів судової практики, зокрема рішень Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, Верховного Суду України, Верховного Суду Польщі, позитивного законодавчого досвіду Польщі й обґрунтування доцільності його запозичення, а також розробку конкретних пропозицій імплементації законодавчого досвіду Польщі у сфері припинення трудового договору у національну юридичну практику.

Використання здобувачкою значної наукової, нормативної та емпіричної бази сприяло глибокому, різнобічному висвітленню досліджуваної проблематики, формулюванню численних висновків і пропозицій, що мають ознаки наукової новизни.

У дисертації визначаються поняття припинення трудового договору та його відмінності від суміжних понять (підрозділ 1.1). Автором виокремлено та визначено такі поняття, як «розірвання трудового договору», «звільнення працівника», «відсторонення від роботи», «вивільнення працівників», «призупинення трудового договору» та «анулювання трудового договору», а також сформульовано конкретні пропозиції щодо їх законодавчого закріплення у КЗпП України, проекті ТК України (с.с. 26-27).

У результаті проведеного правового екскурсу здобувачка визначила особливості правового регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі (підрозділ 1.2). Автор зазначає, що правове регулювання припинення трудового договору в Україні здійснюється розгалуженою системою нормативно-правових актів, зокрема КЗпП України, спеціальними законами, підзаконними актами, а також локальними актами. За законодавством Польщі правове регулювання припинення трудового договору здійснюється виключно законами.

У дисертації значну увагу приділено дослідженню численних підходів до класифікації підстав припинення трудового договору (підрозділ 1.3). На підставі проведеного аналізу, автор слушно пропонує здійснювати класифікацію підстав припинення трудового договору залежно від конкретних юридичних фактів на: 1) припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін; 2) розірвання трудового договору з ініціативи працівника: внаслідок винних дій роботодавця; з підстав, що не залежать від роботодавця; 3) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: внаслідок винних дій працівника; з підстав, що не залежать від працівника; 4) припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін, смерть працівника, смерть роботодавця – фізичної особи) (с.с. 59-60).

Окрему увагу в дисертації приділено аналізу припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін (підрозділ 2.1). Незважаючи на відсутність законодавчого закріплення порядку припинення трудового договору за угодою сторін як у законодавстві України, так і у законодавстві Польщі, на підставі аналізу судової практики України і Польщі визначено умови припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін. Йдеться про 1) наявність взаємної згоди сторін трудового договору щодо його припинення; 2) відсутність взаємних вимог сторін трудового договору; 3) дотримання письмової форми волевиявлення про припинення трудового договору з урахуванням положень § 3 ст. 30 ТК Польщі; 4) обов'язок сторін виплатити компенсацію у разі дострокового припинення трудового договору

до визначеного угодою строку (с. 66).

Автор звертає увагу, що у ст. 81 проекту ТК України встановлено, що трудовий договір може бути розірвано в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем (згодою сторін). Автор доходить висновку, що використання у назві зазначеної статті поняття «розірвання трудового договору» суперечить її змісту, оскільки розірвання трудового договору означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця чи на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

У зв'язку з цим слід підтримати пропозицію автора про доцільність внесення змін до ст. 81 проекту ТК України шляхом викладення у наступній редакції:

«Стаття 81. Припинення трудового договору за угодою сторін

1. Трудовий договір може бути припинено в будь-який час за домовленістю між працівником і роботодавцем (угодою сторін)» (с. 67).

У дисертації визначено особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника за законодавством України і Польщі (підрозділ 2.2). Автор доходить висновку, що при розірванні трудового договору з ініціативи працівника у разі не виконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП України) слід передбачити можливості для захисту прав та інтересів не лише працівника, а й роботодавця. З урахуванням ст. 55 ТК Польщі, пропонується закріпити, так звану, «презумпцію винуватості роботодавця» при розірванні трудового договору за даною підставою. Це означатиме, що працівник не зобов'язаний надавати роботодавцю будь-які додаткові докази на підтвердження невиконання ним законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору. Пропонується у ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39 КЗпП України, ст. 84 проекту ТК України закріпити право роботодавця на відшкодування шкоди у випадку необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи працівника (с. 107).

У роботі досліджується порядок припинення трудового договору з ініціативи роботодавця за законодавством України і Польщі (підрозділ 2.3). У дисертації зазначається, що у проекті ТК України правова модель регулювання розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємства співпадає з польською моделлю припинення трудового договору.

Йдеться про встановлення вимоги щодо проведення роботодавцем консультацій із профспілковими органами (представниками) про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення (з урахуванням ст. 13 Закону Польщі «Про інформування працівників та проведення консультацій з ними»); обов'язок роботодавця письмово попередити працівника про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці, а для суб'єктів малого підприємництва – за один місяць та передбачена можливість зменшення двомісячного строку попередження до одного місяця за згодою сторін трудового договору (з урахуванням ст. § 1 ст. 36¹ ТК Польщі); скасування заборони звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності, відпустки у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця (з урахуванням § 1 ст. 41¹ ТК Польщі).

Автор доходить правильного висновку, що законодавство про працю Польщі, порівно із законодавством України, при припиненні трудового договору за зазначеними підставами наділяє роботодавця більш широкими можливостями, скасовуючи певні гарантії для працівників при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачені ТК Польщі, встановлюючи при цьому вищий рівень грошових компенсацій (с. 110).

Заслуговує на підтримку висновок автора про те, що використання у проекті ТК України польської моделі припинення трудового договору за даною підставою у поєднанні з існуючими гарантіями для працівників, передбаченими КЗпП України, є позитивним моментом, оскільки дозволяє

збалансувати інтереси як працівників, так роботодавця у випадку розірвання трудового договору за даною підставою (с. 112).

Водночас у дисертації звертається увага, що чинний КЗпП України не передбачає смерть працівника в якості самостійної підстави припинення трудового договору, хоча зрозумілим є те, що трудовий договір припиняється, оскільки відсутня одна із сторін – працівник (с. с. 165-166).

При цьому автор слушно звертає увагу на те, що через індивідуальний характер цих відносин не представляється можливою заміна померлого працівника як суб'єкта трудових відносин його правонаступниками, наприклад, спадкоємцями. Тому трудовий договір припиняється, а на роботодавця покладається обов'язок оформлення припинення трудового договору та здійснення пов'язаних з цим дій (с. 166).

Заслуговує на підтримку пропозиція автора визначити, що трудовий договір припиняється з дня смерті працівника на підставі свідоцтва про смерть, закріпити право роботодавця на звернення до органу державної реєстрації актів цивільного стану для отримання копії свідоцтва про смерть працівника у випадку відмови родичів померлого надати копію такого свідоцтва (з урахуванням ст. 83 Закону Польщі «Про акти цивільного стану»), а також передбачити, що трудова книжка та заробітна плата, гарантійні і компенсаційні виплати, що належали працівникові, передаються членам сім'ї працівника, а у разі їх відсутності – включаються до складу спадщини (с. 167).

Окрему увагу в роботі приділено дослідженню порядку та особливостей припинення трудового договору з окремими категоріями працівників, зокрема вагітними жінками і жінками, які мають дітей, неповнолітніми працівниками, керівниками юридичних осіб (розділ 3). Автором сформульовано такі, що заслуговують на увагу, пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України, з урахуванням позитивного законодавчого досвіду Польщі.

У дисертації містяться інші положення, що представляють теоретичний

та практичний інтерес і можуть бути оцінені як внесок її автора у вітчизняну науку трудового права.

Зміст роботи свідчить про те, що авторові вдалося вирішити поставлені завдання. Одержані результати свідчать про їх наукову новизну. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 15 публікаціях, у тому числі 4 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також пройшли переконливу апробацію на 10 наукових і науково-практичних конференціях. Зміст автореферату повною мірою відображає основні положення дисертаційного дослідження.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне практичне і теоретичне значення.

Водночас щодо змісту дисертаційної роботи слід висловити деякі зауваження. Окремі висновки та пропозиції здобувача видаються не достатньою мірою обґрунтованими або є дискусійними.

1. У дисертації приділяється увага дослідженню гарантій для працівників при припиненні трудового договору (підрозділ 1.2). При цьому автор зазначає, що у законодавстві України закріплюється більш високий рівень захисту прав та гарантій працівників при припиненні трудового договору порівняно із законодавством Польщі. Зазначений висновок потребує конкретизації в частині того, які саме гарантії для працівників при припиненні трудового договору закріплені в законодавстві України та не передбачені у законодавстві Польщі.

2. У роботі неодноразово вказується, що у законодавстві Польщі, на відміну від законодавства України, більшою мірою простежується тенденція до збереження балансу інтересів працівника і роботодавця при припиненні трудового договору. При цьому здобувачка не деталізує в чому саме проявляється тенденція до збереження балансу інтересів працівника і роботодавця та імплементація яких саме положень законодавства Польщі у національне законодавство дозволить забезпечити такий баланс.

3. Недостатньо обґрунтованою видається позиція автора щодо закріплення «презумпції винуватості роботодавця» при розірванні трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору. Це положення є дискусійним, оскільки суперечить позиції автора щодо необхідності забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця при припиненні трудового договору, про який зазначається у підрозділі 1.2 дисертації.

4. У дисертації приділяється увага питанню призупинення трудового договору. Зокрема, зазначається, що перевагою положень ст. 9 ТК Польщі є те, що призупинення трудового договору застосовується для захисту прав і інтересів не тільки працівників, а й роботодавців, що чинним КЗпП України та проектом ТК України не передбачено. Потребує конкретизації положення про те, в чому саме проявляється захист прав роботодавця у випадку призупинення трудового договору за законодавством Польщі та які норми ТК Польщі слід імплементувати у законодавство України.

5. Потребує конкретизації виділення у класифікації підстав припинення трудового договору такої групи підстав, як припинення трудового договору за угодою (згодою) сторін. Виникає питання чому у найменуванні даної групи підстав зазначається, крім угоди сторін як підстави припинення трудового договору, також згода сторін. Зрозуміло, що йдеться про різні правові категорії, але що є підставою для об'єднання їх в одній класифікації потребує додаткового обґрунтування.

Зазначені зауваження не зменшують значущості виконаної роботи, носять у своїй основі дискусійний характер і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження.

Дисертація є спеціальним комплексним дослідженням припинення трудового договору за законодавством України і Польщі, в якому розроблені концептуальні засади зазначеної проблеми. Теоретичні положення, наукові висновки і пропозиції, що містяться у дисертації, мають достатнє теоретико-

правове обґрунтування, містять ознаки наукової новизни, спрямовані на розвиток понятійного апарату трудового права і вдосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду Польщі.

Дисертаційне дослідження на тему «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі» виконане на належному науковому рівні, повною мірою відповідає вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, передбаченим п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а його автор, Шишлюк Вікторія Русланівна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх прав

К. Ю. Мельник

