

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук, професора, члена-кореспондента НАПрН України Ярошенка Олега Миколайовича на дисертаційну роботу Пташинської Аліни Олександрівни тему «Правове регулювання вимоги до працівників за законодавством України», подану на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право

Актуальність теми дослідження. Трудова діяльність займає особливе місце у структурі соціальних пріоритетів людини. Це зумовлено тим, що праця є найбільш важливою її життєзабезпечуючою функцією, основоположною потребою. Досягнення цілей власника або уповноваженого ним органу теж багато в чому залежить від продуктивної трудової діяльності працівників, що складає основний ресурс будь-якої організації. Основна мета роботодавця полягає в ефективному використанні потенціалу трудового колективу підприємства, установи чи організації, в моделюванні й подальшому формуванні таких продуктивних здібностей людини, які найповніше відповідали б вимогам, що ставляться до трудівників на конкретному робочому місці, а також у створенні умов праці, за яких відбуватиметься максимальне використання здібностей і схильностей особи до того чи іншого виду трудової діяльності. У процесі ж трудової діяльності відбувається подальший розвиток її виробничих здібностей, перевіряється як відповідність умов праці вимогам працівника, так і відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Одним із дискусійних питань сьогодення є правове регулювання вимог до працівників за законодавством України. Оскільки чинним законодавством України передбачені різні вимоги до працівників як при укладенні трудового договору, так і під час існування трудових правовідносин. Водночас у чинному Кодексі законів про працю України відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників. Тільки в декількох статтях Кодексу закріплені норми про вимоги до працівників, найбільш загальною з яких є норма, що міститься в частині третій ст. 22, відповідно до якої вимоги щодо

віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Що ж до проекту Трудового кодексу України, то там цьому питанню приділили увагу, передбачивши статтю під назвою «Встановлення вимог до працівників». Хоча в ній акцентовано увагу лише на способах установаження вимог до працівників, залишивши поза увагою перелік таких вимог, форми і способи встановлення відповідності працівника передбаченим вимогам, правові наслідки невідповідності працівника зазначеним вимогам і т. ін.

Окремі питання правового регулювання вимог до працівників досліджувалися в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Н. Б. Болотіна, Г. С. Гончарова, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, Н. М. Лукашева, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, Н. О. Мельничук, А. О. Мовчан, М. І. Наньєва, К. М. Плєсньов, О. І. Процевського, Д. М. Сіроха, І. І. Тєслікова, Г. І. Чанишева, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на увагу, яка приділяється дослідженню питань правового регулювання вимог до працівників, у сучасній науці трудового права бракує спеціального комплексного дослідження системи вимог до працівників, виконаного на підґрунті оновленого законодавства України, проекту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду.

Важливість та актуальність указаної проблеми, а також теоретична і практична цінність її вирішення зумовили вибір дисертанткою теми дисертації.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання 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 0116U001842).

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, авторці вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо визначення і характеристики вимог до працівників як трудової категорії за чинним законодавством України, проектом Трудового кодексу України, а також внести пропозиції щодо їх вдосконалення в частині закріплення зазначених вимог. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису, становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Обґрунтованість дослідження Пташинської Аліни Олександрівни визначається, передовсім, його широкою і різнобічною джерельною базою. Розробляючи власну теоретичну концепцію та пропонуючи свої визначення, авторка спирається на широкий спектр вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, не обмежуючись при цьому суто правовими дослідженнями. Базою дослідження є праці вітчизняних та зарубіжних учених, які належать до різних наукових напрямів та шкіл. Нормативну та емпіричну основу наукового пошуку також становлять чинне законодавство України, у тому числі міжнародні документи, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зарубіжне законодавство тощо. Ретельна робота з цими джерелами дозволила авторці повністю реалізувати поставлені нею в своєму дослідженні мету і завдання.

Також слід зазначити про вдале концептуальне вирішення завдань дисертаційної роботи. Так наприклад, правильний логічний порядок подачі матеріалу дозволив авторці висвітлити основні аспекти досліджуваної нею теми, побудувати достатньо переконливу систему аргументації, що відображає як предмет дослідження, так і власну авторську позицію. Всі відповідні положення викладено в дисертації

логічно, послідовно і стилістично довершено. А внутрішня форма дисертації та її логіко-сміслова архітектоніка, обумовлена чітко сформульованим планом дослідження, визначає його як глибоко продумане системне дослідження.

Звертає на себе увагу вільне володіння дисертанткою матеріалом, що стосується теми дослідження. Це свідчить про її досконале знання теми дослідження та використаних нею джерел, здатність до аналізу досліджуваної теми, вміння застосовувати сучасні наукові методи пізнання для вирішення конкретних теоретико-правових проблем, поставлених у розділах роботи.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертації, є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, а саме: формально-логічного, системно-структурного, порівняльно-правового, методу теоретико-правового моделювання. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою дослідження правового регулювання вимог до працівників за законодавством України, дозволили успішно розв'язати визначені завдання.

До прикладу, формально-логічний метод застосовувався для визначення понять «вимоги до працівників», «правовий механізм забезпечення вимог до працівників», «медичний огляд», «особисті та моральні якості працівників» та ін. За допомогою системно-структурного методу розглянуто нормативне закріплення вимог до працівників, визначено систему вимог до працівників та здійснено їх класифікацію, охарактеризовано правовий механізм забезпечення окремих видів вимог до працівників, визначено й охарактеризовано правові наслідки невідповідності працівника встановленим

вимогам. Порівняльно-правовий метод використовувався для порівняння доктринальних положень, актів законодавства та правозастосовної практики в Україні та окремих зарубіжних країнах щодо встановлення вимог до працівників. За допомогою методу теоретико-правового моделювання сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України в частині встановлення вимог до працівників з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Наукова новизна одержаних результатів. Використання дисертанткою значної наукової, нормативної й емпіричної бази сприяло глибокому, різнобічному висвітленню досліджуваної проблематики, формулюванню численних висновків і пропозицій, що мають ознаки наукової новизни.

Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем правової регламентації вимог до працівників за законодавством України.

Авторкою звертається увага на те, що нормативну основу вимог до працівників становлять численні нормативно-правові акти в цій сфері. Різними нормативно-правовими і нормативно-технічними актами передбачені професійно-кваліфікаційні та інші вимоги до працівників, окремі положення про встановлення відповідності працівника зазначеним вимогам та наслідки виявленої невідповідності працівника цим вимогам. Водночас у чинному КЗпП України не закріплені спеціальні норми про вимоги до працівників. Через відсутність належного правового регулювання залишаються не визначеними питання про поняття та види вимог до працівників, порядок їх встановлення і визначення відповідності працівника тим чи іншим вимогам, правові наслідки виявленої невідповідності працівника встановленим вимогам та ін.

Заслуговує на увагу запропонована авторкою класифікація вимог до працівників за різними підставами. Так, за змістовною ознакою

виокремлено професійно-кваліфікаційні вимоги, вимоги до віку, стану здоров'я, наявності громадянства, володіння державною мовою, вимоги до особистих і моральних якостей працівників, інші вимоги до працівників. За суб'єктною ознакою запропоновано виділяти загальні, спеціальні та додаткові вимоги до працівників. За способом встановлення виокремлено вимоги до працівників, встановлені законодавством, і вимоги, встановлені установчими документами організації (закладу), локальними нормативно-правовими актами.

Цікавим є положення, де авторкою аргументується необхідність відмежування вимог до працівників, передбачених законодавством, від суміжних правових категорій, зокрема, трудових (посадових, службових) обов'язків, закріплених у законодавстві, правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях тощо. Це різні правові категорії, що відрізняються за цільовою та функціональною спрямованістю, змістом, правовими наслідками недотримання та порушення.

Заслуговують на увагу виділені авторкою законодавчі межі встановлення вимог до працівників: 1) встановлення вимог до працівників, передбаченими законом способами; 2) обов'язкове дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці; 3) чітке законодавче закріплення випадків і форм встановлення вимог до працівників роботодавцем; 4) закріплення переліку вимог до працівників, які можуть встановлюватися тільки законом; 5) заборона вимагати деякі відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством, 6) дотримання законодавства про захист персональних даних працівника.

Досить вдалим є й визначення низки наукових конструкцій, термінів і понять, як: (а) вимоги до працівників; (б) правовий механізм забезпечення вимог до працівників; (в) медичний огляд; (г) особисті та моральні якості працівників; та ін.

Заслуговують на підтримку і пропозиції авторки про вдосконалення ст. 22 Кодексу законів про працю України та ст. 26 проекту Трудового

кодексу України в частині регламентації вимог до працівників. Зокрема, запропоновано закріпити поняття необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу у частині першій ст. 22 КЗпП України та викласти її в такій редакції: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються встановлених вимог до працівників, або з підстав, не передбачених законом». Відповідно доцільно викласти в запропонованій редакції друге речення частини першої ст. 28 «Відмова у прийнятті на роботу» проекту Трудового кодексу України.

Доведено необхідність доповнення чинного КЗпП України окремою статтею 24-1 «Вимоги до працівників», нормами якої варто закріпити поняття та перелік вимог до працівників, способи їх встановлення, правило про відповідність зазначених вимог чинному законодавству, способи (форми) і порядок визначення відповідності працівника встановленим вимогам, а також правові наслідки виявленої невідповідності. В останньому випадку відмову в прийнятті на роботу (зайнятті певної посади) слід визнавати обґрунтованою.

Загалом наукова новизна, поза сумнівами, визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. В роботі дістали подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові тези і висновки, які запропоновані авторкою особисто та винесені нею на захист.

Повнота викладу одержаних результатів. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, й наукових періодичних виданнях інших держав, а також у тезах доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне теоретичне і практичне значення та можуть бути використані:

– у науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження проблем правового регулювання вимог до працівників за законодавством України;

– у правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України в частині встановлення вимог до працівників з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

– у правозастосовній діяльності – при розв’язанні проблем встановлення вимог до працівників і відповідності працівників встановленим вимогам з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальних курсів «Трудове право України», «Трудові спори», «Захист трудових прав», підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, тематики курсових і кваліфікаційних робіт із зазначених дисциплін;

– у правовиховній діяльності – для формування правових знань усіх категорій населення при вимоги до працівників як при прийнятті на роботу, так і при функціонуванні трудових правовідносин, підвищення рівня правової культури працівників, роботодавців, їх представників.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної і нової проблематики, в зазначеному дисертаційному дослідженні містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії і напрямами подальшої розробки даної проблеми.

Медичний огляд у дисертаційній роботі запропоновано визначити як обов’язковий контрольно-профілактичний захід, який проводиться відповідним закладом охорони здоров’я щодо працівників певних категорій згідно з чинним законодавством для визначення фактичного стану здоров’я, встановлення придатності особи до виконання окремих видів трудової діяльності (робіт, професій, служби), а також забезпечення динамічного

спостереження за станом здоров'я працівників з метою профілактики захворювань, проведення відповідних оздоровчих заходів.

Нажаль на сьогодні у законодавстві України немає чіткого визначення критеріїв професійної придатності, завдяки яким професійний відбір працівників був би більш урегульованим і досконалішим. Ця невизначеність дає привід для необґрунтованої відмови особі в прийнятті на роботу за характеристикою – непридатний, а на етапі перебування особи в трудових правовідносинах – розірвати трудовий договір у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі. У наукових джерелах професійна придатність розглядається, по-перше, як сукупність якостей, властивостей людини, що визначають успішність формування придатності до конкретної діяльності (видам діяльностей) і, по-друге, як сукупність наявних, сформованих професійних знань, навичок, умінь, а також психологічних, фізіологічних й інших якостей і властивостей, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань.

З цього приводу хотілося б почути авторські міркування щодо критеріїв професійної придатності, завдяки яким професійний відбір працівників був би більш урегульованим і досконалішим.

У дисертації виокремлено основні ознаки вимог до працівників, до яких віднесено такі: 1) встановлюються визначеними законом способами; 2) норми, що їх закріплюють, є імперативними, а самі вимоги – обов'язковими для застосування як при укладенні трудового договору (контракту), так і під час виконання трудових (службових) обов'язків; 3) вимоги до працівників встановлюються у вигляді конкретних обставин (вимоги до освітнього рівня, володіння державною мовою, тривалості проживання та ін.), станів (наявність громадянства, фізичного і психічного стану, який дозволяє здійснювати певну діяльність та ін.), умов (ліцензійні умови провадження освітньої діяльності та ін.); 4) встановлюються із додержанням визначених законодавчих меж; 5) відповідність працівника встановленим вимогам визначається у передбачених законодавством формах; 6) невідповідність працівника встановленим вимогам тягне за собою певні правові наслідки.

Однією з ознак дисертанткою названо невідповідність працівника встановленим вимогам, тобто неможливість працівника виконувати належним чином покладену на нього трудову функцію, яка виступає обов'язковою умовою трудового договору та має чи не найбільше значення в системі трудових правовідносин, оскільки є своєрідним стрижнем, навколо якого згуртовано всі інші елементи трудових зв'язків. На жаль, у чинному трудовому законодавстві визначення трудової функції відсутнє. Але позитивним моментом на шляху вдосконалення трудового законодавства є присвячена їй окрема стаття проекту Трудового кодексу України. В ній, зокрема, йдеться про те, що основна трудова функція працівника визначається у посиланні в трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу на одну із передбачених класифікацією професій, що встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації. Зміст трудової функції за кожною професією та відповідною класифікацією визначається законодавством, а в частині, що не визначена законодавством, – кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці.

Вважаємо дисертантці цьому трудо-правовому явищу доцільно було б приділити більше уваги, зокрема запропонувати авторське визначення трудової функції, коротко охарактеризувати її структурні елементи.

У роботі дисертанткою визначено такі законодавчі межі встановлення вимог до працівників: 1) встановлення вимог до працівників передбаченими законом способами; 2) обов'язкове дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці; 3) чітке законодавче закріплення випадків і форм встановлення вимог до працівників роботодавцем; 4) закріплення переліку вимог до працівників, які можуть встановлюватися тільки законом; 5) заборона вимагати деякі відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством, 6) дотримання законодавства про захист персональних даних працівника.

Однією із законодавчих меж установлення вимог до працівників дисертанткою названо обов'язкове дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Заборона дискримінації у сфері праці впливає з конституційного принципу рівності громадян перед законом.

Вважаємо необхідно було б цьому принципу приділити під час написання дисертаційної роботи більше уваги. Оскільки за своєю суттю принцип рівності прав і можливостей трудівників у сфері праці є багатофункціональним. По-перше, він передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового чи посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань тощо). По-друге, цей принцип зумовлює також рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав. По-третє, він забезпечує рівний доступ до праці й рівні можливості для реалізації права на неї. По-четверте, принцип рівності не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

Враховуючи специфіку педагогічної праці та особливі вимоги до морально-етичних якостей осіб, які здійснюють педагогічну діяльність, дисертанткою внесено пропозицію щодо розробки та затвердження Міністерством освіти і науки України Правил педагогічної етики (або Кодексу професійної етики викладача чи Кодексу професійної етики педагогічного (науково-педагогічного) працівника). При цьому не надаючи власного бачення цього документу. Отже, пропозиція авторки потребує конкретизації з огляду на ці міркування.

Цікавою є також пропозиція дисертантки викласти частину першу ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» в такій редакції: «На посади науково-педагогічних працівників приймаються особи з високими моральними якостями, фізичний та психічний стан яких дозволяє професійно провадити науково-педагогічну або педагогічну та наукову діяльність за основним місцем роботи у закладах вищої освіти відповідно до трудового договору (контракту), які мають вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня

та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством».

З наведеної тези виникає цілком логічне запитання, з якою категорією науково-педагогічних працівників, на думку дисертантки, доцільно укладати контракт, а з якими категоріями науково-педагогічних працівників укладення такого правочину буде порушенням принципу стабільності трудового договору і трудових правовідносин, а також норм чинного національного й міжнародного законодавства про працю. Чи все ж таки контракт необхідно укладати зі всіма категоріями науково-педагогічних працівників без виключення.

6. Аналізуючи наукові підходи вчених щодо тлумачення окремих положень та термінів, здобувачка недостатньо критикує погляди науковців, а лише на підставі узагальнення думок учених пропонує власні уточнення та доповнення.

Водночас, наведені зауваження у певній мірі є дискусійними, такими, що покликані стимулювати подальший розвиток авторкою досліджуваної проблематики. А відзначені позитивні моменти дисертаційного дослідження надають можливість зробити висновок, що дисертація Пашинської А. О. є завершеним самостійним теоретико-правовим дослідженням, в якому актуалізовані і розроблені важливі у теоретичному та практичному відношенні проблеми юридичної науки і практики, осмислення яких сприяє подальшому розвитку правової науки та національної правової системи України.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, усі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими.

За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження Пташинської А. О. відповідає обраній нею спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію.

Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим МОН України вимогам.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Пташинської Аліни Олександрівни на тему «Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 року № 167, вимогам до оформлення дисертацій, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40 а її автор заслуговує на присудження їй наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Офіційний опонент:

Проректор з навчально-методичної роботи

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого,

доктор юридичних наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України



О. М. Ярошенко