ВІДГУК

офіційного опонента про дисертацію Шишлюк Вікторії Русланівни на тему «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі», подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

В умовах розвитку ринкової економіки особливого значення набуває переосмислення загальної концепції трудового права. На сьогодні стає очевидним, що чинні акти трудового законодавства не здатні в повному обсязі адекватно регулювати суспільні відносини в сфері праці, враховуючи економічну ситуацію, що склалася. Саме тому необхідність прийняття нового Трудового кодексу України на сьогодні є закономірною вимогою на даному етапі розвитку суспільства в нових економічних та соціальних умовах та зумовлена потребою у пошуку нових підходів до регулювання трудових відносин.

Удосконалення правового регулювання трудових відносин неможливе без аналізу правового регулювання відносин щодо припинення трудового договору, юридичних фактів, пов'язаних з припиненням трудового договору. Теоретичні аспекти заявленої проблеми, природно, мають дуже важливе значення, проте розробка пропозицій щодо вдосконалення регулювання відносин у цій сфері вимагає дослідження позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн у цій сфері з метою подальшої імплементації у національне трудове законодавство.

Тема представленої на захист дисертації ще не була предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права, що обумовлює її актуальність, теоретичне та практичне значення.

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).

Об'єкт і предмет дисертаційного дослідження визначені відповідно до вимог МОН України. Метою дисертаційної роботи є здійснення 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.

Методологічна основа дисертаційного дослідження не викликає сумнівів. Дисертанткою використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких зумовлювався особливостями об'єкту, предмета, мети і завдань дослідження. У дисертації використані діалектичний, історико-правовий, формально-логічний, системно-структурний, порівняльно-правовий та інші методи.

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики за 2005-2017 роки.

У роботі сформульовано низку положень, які відзначаються науковою новизною і заслуговують на підтримку. Зокрема, автором визначено поняття припинення трудового договору та його відмінності від суміжних понять

(підрозділ 1.1). Припинення трудового договору визначено як закінчення дії трудових правовідносин за угодою (згодою) сторін, волевиявленням сторін чи третіх осіб, які не є їх стороною, а також з підстав, що не залежать від волі сторін, у порядку, визначеному законодавством (с. 25).

Автором здійснено порівняльно-правовий аналіз загальних та спеціальних актів чинного законодавства України та Польщі у сфері припинення трудового договору (підрозділ 1.2). Встановлено, що в Україні правове регулювання припинення трудового договору здійснюється КЗпП України, іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами, локальними нормативно-правовими актами, контрактами, а в Польщі – тільки законами (ТК Польщі, законами «Про цивільну службу», «Про працівників органів місцевого самоврядування», «Про загальні суди» та ін.).

Автор доходить висновку, що у законодавстві України поєднуються державний і договірний способи регулювання припинення трудового договору, а у законодавстві Польщі припинення трудового договору врегульоване винятково у державний спосіб на законодавчому рівні (с. 45-46).

У роботі досліджуються різноманітні підходи вітчизняних та зарубіжних вчених до класифікації підстав припинення трудового договору та пропонується авторська класифікації підстав припинення трудового договору залежно від конкретного юридичного факту (підрозділ 1.3).

Окрему увагу автор приділяє дослідженню порядку припинення трудового договору з ініціативи працівника (підрозділ 2.2) та з ініціативи роботодавця (підрозділ 2.3).

Заслуговує на підтримку висновок дисертантки про те, що у трудовому законодавстві Польщі у сфері регулювання припинення трудового договору реалізовано принцип юридичної рівності сторін трудового договору та встановлюється єдиний термін попереднього повідомлення про розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця (один місяць). Натомість законодавство України ставить працівника у

привілейоване становище як слабшу сторону трудового договору, надаючи можливість розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, у двотижневий термін, у той час як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 1 ст. 40 КЗпП України потребує персонального повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці (ст. 49-2 КЗпП України) (с. с. 90-91).

Характеризуючи окремі підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема п. 7 ст. 40 КЗпП України, дисертантка відзначає необхідність підтвердження нетверезого стану, стану наркотичного або токсичного сп'яніння працівника винятково на підставі медичного висновку (с. 127).

Автор пропонує у проекті ТК України закріпити положення про те, що за наявності підозри щодо перебування працівника у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, такий працівник направляється до медичного закладу для проходження відповідного обстеження та отримання медичного висновку і надати право роботодавцю лише на підставі такого висновку здійснювати розірвання трудового договору. З метою уникнення зловживань з боку працівника, слід також встановити, що відмова працівника від проходження медичного огляду є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (с. 129).

Слід погодитися з пропозиціями автора щодо змісту ч. 1 ст. 80 «Припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку трудового договору» проекту ТК України та закріплення обов'язку роботодавця у випадку закінчення строку дії трудового договору про його припинення або про намір його продовження на новий строк роботодавець попереджає працівника за три дні до дати припинення (с. 148).

Аналізуючи порядок припинення трудового договору за п. 7^1 ст. 36 КЗпП України (у випадку укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з

виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення) та за п. 7^2 ст. 36 КЗпП України (з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»), автор слушно зазначає про не доцільність самостійних підстав припинення трудового договору за даним складом корупційного правопорушення або з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади», та пропонує застосовувати п. 9 ст. 36 КЗпП України при припиненні трудового договору (с. с. 163-165).

Заслуговує на увагу дослідження автором особливостей припинення трудового договору з окремими категоріями працівників, зокрема, вагітними жінками і жінками, які мають дітей, неповнолітніми працівниками, керівниками юридичних осіб (розділ 3). У роботі висловлено конкретні пропозиції щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України з метою імплементації позитивного законодавчого досвіду Польщі у цій сфері.

Так, автор правильно звертає увагу на відсутність у проекті ТК України норми про обов'язкове працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей, у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. Це свідчить про зниження рівня гарантій трудових прав зазначених жінок, що суперечить вимогам частини третьої ст. 22 Конституції України. (с. 186).

Заслуговує на підтримку висновок дисертантки про недоцільність виключення із сфері дії трудового законодавства регулювання трудових відносин з керівниками юридичних осіб. Така позиція обґрунтована тим, що переважну більшість керівників юридичних осіб становлять особи, які є найманими працівниками та працюють на умовах трудового договору (контракту) і не входять до складу органів управління юридичної особи. Виведення трудових відносин за участю керівників юридичних осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту), за межі сфері дії норм трудового права звужує обсяг гарантованих трудовим законодавством гарантій прав та інтересів зазначеної категорії працівників (с. 215).

У дисертації викладені й інші положення, які мають наукову новизну, є достатньо обґрунтованими і заслуговують на увагу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем регулювання припинення трудового договору;

правотворчій діяльності – для розробки законопроектів про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України у сфері припинення трудового договору;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування трудового законодавства органами судової влади, органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, органами з вирішення трудових спорів (конфліктів);

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Порівняльне трудове право», «Соціальний діалог у сфері праці», «Трудові спори», «Регулювання праці окремих категорій працівників» «Зайнятість та працевлаштування», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Результати наукового пошуку належним чином апробовані на 10 наукових і науково-практичних конференціях.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів. Загальний обсяг дисертації складає 247 сторінок, з яких основний зміст – 211 сторінок, що дозволило повною мірою висвітлити основні результати дисертаційного дослідження, досягнути поставленої мети та вирішити його завдання.

Дисертантка провела велику роботу по вивченню наукової літератури з теорії права, вітчизняного та зарубіжного трудового права, а також актів Міжнародної організації праці, актів національного законодавства, проекту

Трудового кодексу України. При цьому переважна частина висловлених автором положень, рекомендацій і пропозицій заслуговує на увагу і може бути використана у правотворчій діяльності, в тому числі при удосконаленні проекту Трудового кодексу України.

Виклад матеріалу є логічним і системним, зміст роботи відповідає темі та плану дисертації, сформульовані завдання дослідження, їх постановка та послідовність дозволяють розкрити основний зміст теми.

Висновки по дисертації випливають зі змісту роботи, носять самостійний характер, є науково обґрунтованими, містять авторські формулювання понять та пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України, з урахуванням позитивного законодавчого досвіду Польщі.

Дисертація виконана на високому науковому і професійному рівні, тема досліджена досить повно.

Позитивно оцінюючи в цілому рівень виконаного дисертаційного дослідження, необхідно звернути увагу на деякі питання, які недостатньо обґрунтовані і потребують додаткового пояснення на захисті.

1. Автор, аналізуючи порядок припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 § 1 ст. 30 ТК Польщі), звертає увагу, що у законодавстві Польщі, як і у законодавстві України, відсутній визначений порядок та строки припинення трудового договору за даною підставою та вказує, що припинення трудового договору за даною підставою відбувається з урахуванням загальних засад припинення трудового договору (с. 64). У зв'язку з цим, слід конкретизувати, які саме загальні засади припинення трудового договору, передбачені законодавством Польщі, йдеться і які обов'язково враховуються при припиненні трудового договору за п. 1 § 1 ст. 30 ТК Польщі.

2. У роботі неодноразово згадується, що у законодавстві Польщі, на відміну від законодавства України, має місце тенденція до збереження

балансу інтересів працівника і роботодавця при припиненні трудового договору (с. 40).

При цьому у підрозділі 2.2 «Розірвання трудового договору з ініціативи працівника» на підставі аналізу положень ч. 1 ст. 38 КЗпП України та § 1 ст. 32 ТК Польщі зроблено висновок, що у трудовому законодавстві Польщі у сфері регулювання припинення трудового договору реалізовано принцип юридичної рівності сторін трудового договору та встановлюється єдиний термін попереднього повідомлення про розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця (один місяць) (с. 90).

Проте, в контексті тенденції до збереження балансу інтересів працівника і роботодавця при припиненні трудового договору, автором не висловлюються пропозиції щодо імплементації таких положень у законодавство України та встановлення місячного строку попереднього повідомлення про розірвання трудового договору як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника.

3. У підрозділі 3.2 «Припинення трудового договору з неповнолітніми працівниками» автор пропонує доповнити ст. 199 КЗпП України положеннями про те, що розірвання трудового договору на вимогу батьків неповнолітнього працівника або осіб, які їх замінюють, здійснюється з обов'язковим залученням медичного працівника для надання висновку щодо існування загрози здоров'ю неповнолітнього, а у разі порушення інтересів – фахівців служби у справах дітей (с. 190). Автору слід було обґрунтувати доцільність доповнення ст. 199 КЗпП України нормою про необхідність залучення фахівців служби у справах дітей в усіх випадках розірвання трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або інших осіб, а не лише у разі порушення інтересів такого працівника.

4. У п. 8 висновків доводиться доцільність доповнення положень КЗпП України нормою про обов'язкове письмове попередження працівника про розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з інших підстав, закріплених у ст. ст. 40 і 41, крім підстав,

пов'язаних з винними діями працівника (с. 216). Проте у дисертації автором не визначається строк попередження працівника про розірвання трудового договору. Не зазначається, чи мається на увазі строк попередження, передбачений частиною першою ст.49-2 КЗпП України, чи строк попередження, передбачений ТК Польщі.

5. Автору слід уточнити власну позицію щодо доцільності розмежування процедури припинення трудового договору та процедури оформлення припинення трудового договору. Зокрема, потребують виділення та характеристики стадії припинення трудового договору та етапи оформлення припинення трудового договору.

Висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку і не спростовують основного висновку про належний рівень проведеного дисертаційного дослідження, не зменшують його наукову цінність, носять уточнюючий характер і характер побажань.

Дисертація Шишлюк Вікторії Русланівни «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі» є самостійним і завершеним науковим дослідженням, в якому отримані нові науково обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують завдання з дослідження припинення трудового договору за законодавством України і Польщі, формулювання пропозицій щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України, що має суттєве значення для науки трудового права та правозастосовчої практики.

Опубліковані автором 15 наукових праць, в тому числі 4 наукові статті у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, і 1 наукова стаття у зарубіжному періодичному виданні, та автореферат відображають основний зміст дисертації.

Дисертація підготовлена за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення та повністю відповідає зазначеній спеціальності.

Виходячи з викладеного, дисертація на тему «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі» відповідає вимогам п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор Шишлюк Вікторія Русланівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
економіко-правового факультету
Одеського національного
університету ім. І.І. Мечникова,
кандидат юридичних наук, доцент О.М. Потопахіна

Вчений секретар ОНУ
імені І. І. Мечникова
к. х. н., доцент
Курандо С. В.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ * ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА * Код в ЄДРПОУ 02071091