

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента про дисертацію Римаря Ігоря Анатолійовича на  
тему «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин»,  
подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за  
спеціальністю 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення**

У сучасний період одними із актуальних завдань науки трудового права є визначення поняття, ознак і критеріїв наявності індивідуальних трудових правовідносин, їх співвідношення з іншими правовідносинами, пов'язаними з працею, в першу чергу цивільними правовідносинами, встановлення галузевої природи відносин при нетипових формах зайнятості, які не вміщуються в рамки «класичних» трудових відносин, і, відповідно, включення їх до сфери дії трудового законодавства.

Тема представленої на захист дисертації ще не була предметом спеціального комплексного дисертаційного 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 «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки як складової плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), а також 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 0110U000671).

Об'єкт і предмет дисертаційного дослідження визначені відповідно до вимог МОН України. Метою дисертаційної роботи є розвиток теорії трудового права щодо поняття, видів, структури, критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій з удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Методологічна основа дисертаційного дослідження не викликає сумнівів. Дисертантом 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, системний, порівняльно-правовий та інші методи.

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики, а також практики діяльності підприємств, установ, організацій за 2010-2015 роки.

У роботі сформульовано низку положень, які відзначаються науковою новизною і заслуговують на підтримку. Зокрема, визначено поняття індивідуальних трудових правовідносин, яке автор пропонує розглядати у зв'язку з трудовим договором і залежно від його змісту (с. 52-53). У роботі визначаються такі поняття, як «правовідносини у сфері праці», «працівник», «роботодавець», «юридичні гарантії трудових прав» та деякі інші, що збагачує понятійно-категоріальний апарат галузі трудового права.

Автором здійснено класифікацію правовідносин у сфері праці за різними підставами: залежно від предмету правового регулювання, змісту та суб'єктного складу (підрозділ 1.2). Можна погодитися з висновком

автора про те, що правовідносини у сфері праці залежно від суб'єктного складу можуть бути класифіковані на індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини (с. 45-46).

У дисертації вперше досліджуються особливості правового регулювання індивідуальних трудових відносин за чинним Кодексом законів про працю України та проектом Трудового кодексу України (підрозділ 1.1, розділ 3). Серед сучасних тенденцій правової регламентації індивідуальних трудових відносин автор виділяє і аналізує такі, як: посилення гнучкості, що проявляється в індивідуалізації та диференціації; децентралізація правового регулювання індивідуальних трудових відносин, що, як правильно зауважує дисертант, має поєднуватися із забезпеченням трудових прав працівників; розширення принципу соціального діалогу у сфері праці; посилення впливу міжнародних та європейських трудових стандартів.

Заслуговує на увагу дослідження автором особливостей функціонування індивідуальних трудових правовідносин в умовах поширення нетипових форм зайнятості (підрозділ 1.1).

Достатньо обґрунтованим є висновок автора про те, що у системі правовідносин у сфері праці індивідуальні трудові правовідносини займають визначальне місце, а колективні трудові правовідносини стосовно зазначених правовідносин відіграють допоміжну роль. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини тісно взаємопов'язані і не можуть існувати відокремлено. Водночас зазначені правовідносини відрізняються один від одного за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких вони виникають і функціонують (підрозділ 1.2).

Можна погодитися із запропонованою дисертантом класифікацією індивідуальних трудових правовідносин, у тому числі за змістовним критерієм (с.61). Залежно від видів індивідуальних трудових відносин

автором виділено відповідні правові інститути у структурі індивідуального трудового права. Слід погодитися з пропозицією дисертанта щодо доцільності виділення в індивідуальному трудовому праві таких окремих правових інститутів, як захист персональних даних працівника та безпека і гігієна праці, норми яких регулюють відповідні види індивідуальних трудових відносин.

Автор слушно виділяє загальні та спеціальні юридичні ознаки індивідуальних трудових правовідносин (підрозділ 1.4). Достатньо обґрунтованим є виділення дисертантом наступних юридичних характеристик індивідуальних трудових правовідносин: вони є відносними, простими, активними, двосторонніми, матеріальними, конкретними (с.85).

Автор робить правильний висновок про те, що у сучасних умовах зберігається значення основних ознак для ідентифікації індивідуальних трудових відносин: особистісної, організаційної та майнової, наявність кожної з яких встановлюється за певними критеріями (с.85).

При цьому дисертантом на підставі аналізу спеціальної літератури, міжнародно-правових актів, актів національного та зарубіжного законодавства досить докладно визначені критерії для встановлення наявності індивідуальних трудових правовідносин (с.70-71). Цей перелік на сьогодні слід визнати найбільш повним у науці трудового права і практичною реалізацією на науковому рівні вимог Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 року.

Слід погодитися з висновком автора про те, що під юридичним змістом індивідуальних трудових правовідносин слід розуміти не всі трудові права, як зазначається в літературі, а сукупність індивідуальних трудових прав і кореспондуючих ним обов'язків працівника і роботодавця. При цьому трудові права і обов'язки працівника і роботодавця тісно пов'язані між собою і кореспондують один одному (с.94).

Заслуговує на підтримку виокремлення автором у підрозділі 3.1 переліку основних прав і обов'язків роботодавця (с.134), які у чинному КЗпП не закріплені належним чином. Правильним є висновок дисертанта про те, що цей перелік не може бути об'ємним, оскільки йдеться про статутні права і обов'язки як елемент правового статусу роботодавця.

Слід погодитися зі слушними пропозиціями автора щодо удосконалення норм проекту Трудового кодексу України у частині регулювання індивідуальних трудових відносин (підрозділи 2.2, 2.3, розділ 3). Зокрема, правильними є зауваження щодо визначення завдань Кодексу у частині другій ст.1 законопроекту (с.149), сторін трудових відносин у ст.19 (с.151-152), назви окремих книг проекту та багато інших.

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 висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані у: науково-дослідницькій діяльності – для подальшої розробки теоретичних проблем правового регулювання індивідуальних трудових відносин; правотворчій діяльності – з метою вдосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин за чинним трудовим законодавством та проектом ТК України; правозастосовній практиці – з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення; навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Соціальний діалог в Україні», «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначених дисциплін; правовиховній сфері – для підвищення рівня правової культури працівників, роботодавців та їх представників.

Результати наукового пошуку належним чином апробовані на науково-практичних конференціях. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені

автором у 23 публікаціях, в тому числі 5 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 16 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів. Загальний обсяг дисертації складає 195 сторінок, з яких основний зміст – 175 сторінок, що дозволило повною мірою висвітлити основні результати дисертаційного дослідження, досягнути поставленої мети та вирішити його завдання.

Дисертант провів велику роботу по вивченню наукової літератури з теорії права, міжнародного права, конституційного права, трудового права, цивільного права, інших галузей системи права України, а також міжнародних і європейських актів, 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 з метою вдосконалення правового регулювання індивідуальних трудових відносин.

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 впливають зі змісту роботи, носять самостійний характер, є науково обґрунтованими, містять авторські формулювання понять та пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України у сфері регулювання індивідуальних трудових відносин.

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. У підрозділі 1.2 «Індивідуальні трудові правовідносини у системі правовідносин у сфері праці», як вже відзначалося, автором виділено за суб'єктним критерієм чотири види правовідносин: індивідуальні трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, наглядово-контрольні та трудові процесуальні правовідносини. Такий висновок хоча і є не безспірним, але заслуговує на підтримку. При цьому, як видається, автору слід було більше уваги приділити характеристиці останніх двох видів правовідносин і доцільності їх включення до системи правовідносин у сфері праці.

2. У підрозділі 1.3 «Поняття та види індивідуальних трудових правовідносин» дисертант, як випливає зі змісту дисертації, підтримує класифікацію трудових правовідносин на публічні та приватні (с. 46). З таким висновком не можна погодитися, оскільки трудові правовідносини не можуть повністю належати до публічних або приватних. Їх специфікою як раз і є те, що вони поєднують публічні та приватні засади, і аналізу цієї ознаки індивідуальних трудових правовідносин авторові слід було приділити належну увагу. Це зауваження стосується і особливостей правового регулювання індивідуальних трудових відносин у сучасний період, які дисертанту так само треба було проаналізувати, оскільки це відповідає темі дисертаційного дослідження.

3. Досліджуючи у підрозділі 1.2 співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин, автор зазначає про їх відмінності за характерними ознаками, суб'єктним складом, змістом, підставами виникнення, зміни та припинення, рівнями, на яких виникають і функціонують зазначені правовідносини (с. 48). До переліку відмінностей, на нашу думку, слід було також включити різні нормативні бази, різні принципи правового регулювання, різні об'єкти, на що дисертант увагу не звертає.

4. У підрозділах 1.1 та 1.4 дисертантом аналізується модифікація ознак традиційних або «класичних» трудових правовідносин у сучасних

умовах. У роботі автор називає позикових працівників, надомних, домашніх працівників, телепрацівників, мережових працівників, інших так званих дистанційних працівників. Проте, особливості застосування праці та відповідні ознаки правовідносин, за участю всіх зазначених працівників належним чином у дисертації не висвітлено. Дисертантом більше уваги приділено аналізу модифікації ознак правовідносин при дистанційній праці, позиковій праці.

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

Дисертація Римаря Ігоря Анатолійовича є самостійним і завершеним науковим дослідженням, в якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують завдання з дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання індивідуальних трудових відносин, формулювання пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері та практики його застосування, проекту Трудового кодексу України, що має суттєве значення для науки трудового права та правозастосовчої практики.

Опубліковані автором 23 наукові праці, в тому числі 5 наукових статей у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, та 1 стаття у зарубіжному періодичному виданні, і 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 «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин» відповідає вимогам п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів



України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор Римар Ігор Анатолійович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Доцент кафедри

цивільно-правових дисциплін ЕПФ

ОНУ ім. І. І. Мечникова,

кандидат юридичних наук,

доцент



О.М. Потопахіна

