

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук, професора Мельника Костянтина Юрійовича на дисертацію Пасечнік Ольги Володимирівни «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Актуальність теми дослідження. Важливого значення сьогодні для України набувають питання забезпечення соціальної злагоди у суспільстві. Адже лише ті країни, які забезпечують соціальний мир усередині країни, належним чином розвиваються у економічній та соціальній сферах. З огляду на протилежні інтереси праці та капіталу конфліктні ситуації у найбільшому ступені притаманні трудовим відносинам. Тому в національному законодавстві закріплена можливість проведення соціального діалогу між працівниками та роботодавцями, у тому числі за участю у ньому державних органів з метою пошуку компромісу в питаннях праці та відпочинку. Це дозволяє мінімізувати відстоювання працівниками своїх трудових прав та інтересів такими заходами, як страйк, пікетування, демонстрація тощо.

У випадку не врегулювання розбіжностей між колективом працівників і роботодавцем при безпосередніх переговорах запускається процедура вирішення колективного трудового спору. Правова регламентація порядку вирішення колективних трудових спорів здійснюється переважно нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Необхідно відзначити, що діючий сьогодні Кодекс законів про працю України взагалі не містить норм про колективні трудові спори, а у проектах Трудових кодексів України, які в останні роки були подані до Верховної Ради України, не закріплено механізму вирішення колективних трудових спорів. Все це актуалізує дослідження сучасного теоретичного та нормативного матеріалу як національного, так і закордонних країн. Наведене і засвідчує важливість та актуальність обраної Пасечнік Ольгою Володимирівною теми.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Дисертація містить наукові положення та науково обґрунтовані результати, що розв'язують важливе для трудового права наукове завдання удосконалення національного законодавства та практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Структура дисертації повністю відповідає меті і завданням дослідження, дозволяючи послідовно в повній мірі розглянути всі проблеми, визначені автором. Обґрунтованість положень, сформульованих у дисертації, підтверджується критичним аналізом широкої джерельної бази.

В дисертаційній роботі висвітлено широке коло нових проблем національного законодавства та практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і запропоновано оригінальні авторські підходи щодо їх вирішення. Дисертантка коректно і переконливо полемізує з іншими науковцями, аргументує свої судження, пов'язує загальнотеоретичні проблеми з конкретним емпіричним матеріалом.

У цілому комплексний підхід до використання методів дослідження дав змогу всебічно розглянути стан національного законодавства та практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Дисертація Пасечнік Ольги Володимирівни «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» повною мірою відповідає вимогам паспорту спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Наукова новизна положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Дисертаційне дослідження є дійсно першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним порівняльно-правовим дослідженням вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

За результатами дисертаційного дослідження сформульовано низку положень, що виносяться на захист і містять елементи наукової новизни. Зокрема слід виділити те, що дисертанткою уперше: запропоновано доповнити Закон

України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремою статтею про перелік нормативно-правових актів, із яких складається законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); аргументована доцільність використання в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» єдиного терміну «колективний трудовий спір», враховуючи законодавчий досвід Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова ((у ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Білорусь ідеться про колективні трудові спори, а в ТК Республіки Молдова – колективні трудові конфлікти); враховуючи положення ТК Литовської Республіки, в якому визначено поняття «колективний трудовий спір про право» (ч. 4 ст. 213) і «колективний трудовий спір про інтерес» (ч. 5 ст. 213), запропоновано закріпити аналогічні поняття в ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» з установленням різного порядку їх вирішення; обґрунтовано висновок, що сторонами колективних трудових спорів (конфліктів) слід вважати сторін колективних трудових відносин, а не соціально-трудових відносин, як це зазначено у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ст. 337 проекту ТК України; запропоновано частину першу ст. 44 Конституції України і частину першу ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» викласти у такій редакції: «Ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів»; доведено необхідність доповнення переліку основних прав працівника у ст. 2 КЗпП України правом на страйк, а також закріплення в чинному Кодексі, проекті ТК України норм про механізм здійснення зазначеного права.

Характеристика змісту дисертації. Структурно дисертація складається з вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (190 найменувань) та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 195 сторінок, з яких основний зміст – 172 сторінки.

Розділ 1. «Нормативна та теоретична основи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні та окремих зарубіжних країнах»

присвячений аналізу нормативно-правових актів про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та визначенню поняття, видів, предмету та сторін колективних трудових спорів (конфліктів).

Дисертанткою у підрозділі 1.1. аналізуються конституційні засади вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (ст. 44 Конституції України, ст. 51 Конституції Литовської Республіки, ст. 45 Конституції Республіки Молдова, ст. 41 Конституції Республіки Білорусь та ін.). Авторка правильно звертає увагу на те, що у зазначених статтях не закріплене право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а проголошено право на страйк як самостійне конституційне право, тільки у ст. 41 Конституції Республіки Білорусь право на страйк закріплене як складова права громадян на захист своїх економічних і соціальних інтересів.

Слід підтримати пропозицію дисертантки доповнити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремою статтею 1-1 з назвою: «Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У підрозділі 1.2. проаналізовано види колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Молдова і Республіки Білорусь. Дисертантка вказує, що для національного законодавця представляють інтерес положення ТК Литовської Республіки в частині класифікації колективних трудових спорів на спори про право і спори про інтереси із встановленням різного порядку їх вирішення. Так, колективні трудові спори про право (розбіжності між представниками працівників, з однієї сторони, і роботодавцем або організаціями роботодавців, з іншої сторони, у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням норм трудового права чи взаємних угод) за ТК Литовської Республіки вирішуються в однаковому порядку з індивідуальними трудовими спорами: комісією з трудових спорів, судом; також передбачається можливість їх розгляду за певної умови в комерційному арбітражі. Для колективних трудових спорів про інтерес передбачена примирно-посередницька процедура вирішення.

Підрозділ 1.3. присвячено вивченню предмету колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн (Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова), Дисертантка доводить, що враховуючи положення частини першої ст. 357 ТК Республіки Молдова, необхідно віднести до предмету колективного трудового спору (конфлікту) розбіжності щодо відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжностей, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між сторонами соціального діалогу. Для цього пропонується доповнити ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремим пунктом відповідного змісту.

У підрозділі 1.4. розглядаючи законодавче закріплення сторін колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн звертається увага на відмінності у законодавчому визначенні сторін зазначених спорів (конфліктів). Дисертанткою аргументовано необхідність узгодження положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і Закону України «Про соціальний діалог в Україні» в частині визначення сторін зазначених спорів (конфліктів). Пропонується шляхи з узгодження відповідних норм.

Розділ 2. «Примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» присвячений визначенню поняття та етапів примирної процедури, характеристиці вирішення зазначених спорів примирними та посередницькими органами.

Дисертантка у підрозділі 2.1. вказує, що в Україні примирно-посередницька процедура складається з таких етапів: колективні трудові спори (конфлікти) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди вирішуються примирною комісією, в тому числі за участю незалежного

посередника, а в разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення із зазначених питань – в трудовому арбітражі. Колективні трудові спори (конфлікти) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю вирішуються трудовим арбітражем. За ТК Литовської Республіки примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів про інтереси включає три етапи: розгляд спору комісією зі спору, посередником, трудовим арбітражем. Згідно з ч. 4 ст. 379 ТК Республіки Білорусь колективні трудові спори розглядаються: 1) примирною комісією; 2) за участю посередника; 3) у трудовому арбітражі. Тільки за ТК Республіки Молдова примирна процедура вирішення колективного трудового конфлікту складається з одного етапу – розгляду його примирною комісією.

Пропонуються заходи з вдосконалення національної примирно-посередницької процедури, а також рекомендується доповнити ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначенням поняття примирно-посередницької процедури їх вирішення.

У підрозділі 2.2. вказується на необхідність запозичення норм ст. 359 ТК Республіки Молдова і ст. 236 ТК Литовської Республіки, якими передбачений порядок прийняття рішення примирною комісією (комісією зі спору). Запропоновано доповнити ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відповідними нормами.

Дисертантка вказує, що ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ст. 359 ТК Республіки Молдова встановлюється обов'язкова сила рішення примирної комісії для сторін спору (конфлікту). Відповідна норма відсутня у ст. 236 ТК Литовської Республіки. Водночас на відміну від Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ТК Республіки Молдова у частині шостій зазначеної статті передбачені чотири варіанти рішення, що можуть бути винесені комісією зі спору на підставі консенсусу, що доцільно було б закріпити й у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Підрозділі 2.3. присвячено дослідженню вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) посередницькими органами. З'ясовано, що Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачено вирішення колективного трудового спору (конфлікту) незалежним посередником як самостійний етап примирно-посередницької процедури (незалежний посередник залучається примирною комісією до її складу в разі потреби). На відміну від Закону України у ТК Литовської Республіки посередництву присвячені три статті (ст.ст. 237-239), якими визначені поняття посередника та порядок його вибору, процедуру посередництва та її результати.

Досліджуючи вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем дисертантка звертає увагу на відмінності у підвідомчості спорів трудовому арбітражу між Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ТК Литовської Республіки. Якщо застосувати класифікацію колективних трудових спорів у ТК Литовської Республіки на колективні трудові спори про право та колективні трудові спори про інтереси, то трудовому арбітражу за Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» підвідомчі обидві категорії спорів. Такий підхід національного законодавця до визначення підвідомчості спорів трудовому арбітражу дисертантці видається спірним. У зв'язку з цим дисертантка слушно пропонує урахувати позицію литовського законодавця, який відносить до компетенції трудового арбітражу тільки розгляд колективного трудового спору про інтереси.

Розділ 3. «Правове регулювання страйку за законодавством України та окремих зарубіжних країн» присвячений визначенню поняття та видів страйку, розгляду порядку його оголошення та проведення за законодавством України і окремих зарубіжних країн.

У підрозділі 3.1. відзначається, що у законодавстві України правова регламентація страйку здійснюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», іншими законами, підзаконними нормативно-правовими актами. У законодавстві Литовської Республіки,

Республіки Білорусь і Республіки Молдова юридичне забезпечення права на страйк здійснюється передусім нормами чинних трудових кодексів, а вже потім іншими нормативно-правовими актами. Вказується, що правова регламентація страйків в основних кодифікованих законодавчих актах цих країн заслуговує на увагу вітчизняного законодавця і має бути імплементована в національну юридичну практику.

Підрозділ 3.2. присвячено аналізу процедури оголошення та проведення страйку за законодавством України, Литовської Республіки, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. Дисертантка відзначає, що за Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Республіки Білорусь рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування. З її точки зору більш вдалим є регулювання цього питання нормами трудових кодексів Республіки Молдова і Литовської Республіки. Відповідно до ч. 4 ст. 362 ТК Республіки Молдова рішення про оголошення страйку приймається представниками працівників, а згідно з ч. 1 ст. 245 ТК Литовської Республіки таке право надане професійним спілкам або організації професійних спілок за наявності згоди встановленої кількості членів профспілки (для страйку на рівні роботодавця).

Наукове і практичне значення дисертації. Сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у: науково-дослідній сфері при подальших дослідженнях проблемних питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); правотворчій діяльності при внесенні змін і доповнень до Конституції України, законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і «Про соціальний діалог в Україні», а також у процесі розробки Трудового кодексу України; навчальному процесі під час викладання навчальної дисципліни «Трудове право», а також при підготовці підручників, навчальних посібників, навчально-методичних матеріалів тощо.

Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях та авторефераті. Наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації, що сформульовані у дисертації, достатньо повно викладені в змісті автореферату та в

16 публікаціях, у тому числі чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений МОН України, двох наукових статтях, опублікованих у зарубіжних періодичних виданнях юридичного напрямку, а також у десятих тезах доповідей на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації.

1. Дисертантка пропонує авторські норми як у діючі нормативно-правові акти (Кодекс законів про працю України та Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»), так і у майбутні (проект Трудового кодексу). Крім цього у науковій новизні відзначається, що дисертанткою: «удосконалено зміст ст. 337 «Колективний трудовий спір» проекту ТК України, в якій наразі закріплені тільки бланкетні норми; сформульовано зміст інших статей про вирішення колективних трудових спорів, якими запропоновано доповнити законопроект». У зв'язку з цим пояснення потребує авторська основна ідея реформування інституту колективних трудових спорів (конфліктів), а також який все ж таки нормативно-правовий акт повинен регулювати відповідні відносини.

2. У науковій новизні дисертантка відзначає, що нею: «удосконалено науковий підхід до визначення ознак колективних трудових спорів (конфліктів). Останні, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективними суб'єктами, колективним характером вимог, специфікою предмету розбіжностей тощо. Додатково виокремлено такі ознаки зазначених спорів (конфліктів), як їх виникнення на різних рівнях соціального діалогу, застосування представництва у колективних трудових спорах (конфліктах) та ін.». Вважаю, що, по-перше, необхідно повністю висвітлювати власну позицію, не застосовуючи такі слова як «тощо» та «ін.», які вживаються в кінці переліків як вказівка на їх неповноту та можливість продовження, по-друге, застосування представництва притаманно не лише колективним трудовим спорам (конфліктам), а і індивідуальним трудовим спорам.

3. У висновках дисертантка пропонує привести у відповідність до частини другої ст. 44 Конституції України частину другу ст. 18 Закону України «Про

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» виклавши останню у такій редакції: «Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей». Тобто пропонується майже дослівно викласти норму частини другої ст. 44 Конституції України у частині другій ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Нагадаю, що норми Конституції України є нормами прямої дії, а отже не має необхідності їх дублювати у інших законах.

4. У тексті дисертації, яка має назву «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» неодноразово досліджуються норми Закону України «Про соціальний діалог в Україні». У висновках навіть пропонується положення ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» привести у відповідність до норм ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Разом з тим коли дисертанткою пропонується редакція ст. 1-1. «Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» чомусь серед законів, які входять у відповідне законодавство, Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не передбачається. Доречи у ст. 2 «Законодавство України про соціальний діалог» Закону України «Про соціальний діалог в Україні» серед законів, які входять у відповідне законодавство, передбачено і Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

5. Зі змісту дисертації виходить, що дисертантка аналізувала законодавство таких країн як Литовська Республіка, Республіка Білорусь, Республіка Молдова. Дисертація має назву «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн». У зв'язку з цим, хотілося б щоб дисертантка у ході захисту пояснила саме такий вибір країн.

Вказані дискусійні положення та зауваження в певній мірі носять характер побажань і порад для подальших наукових пошуків та не впливають на загальну позитивну оцінку якості виконаної дисертантом роботи.

Загальний висновок. Дисертаційна робота на тему: «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» виконана на високому науковому рівні та відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а її автор – Пасечник Ольга Володимирівна – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.»

Офіційний опонент:
завідувач кафедри трудового та
господарського права факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

К. Ю. Мельник

