

ВІДГУК

офіційного опонента про дисертацію Дейнеки Володимира Миколайовича на тему: «Примирні процедури вирішення трудових спорів», 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

У науці трудового права норми про примирні процедури традиційно вважаються складовою правового інституту колективних трудових спорів, розвитку теоретичних засад якого приділяється достатня увага вітчизняних та зарубіжних науковців. Включення до Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори» проекту Трудового кодексу України глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» обумовлює необхідність нового підходу до інституту примирних процедур вирішення трудових спорів, а саме наукової розробки питань про поняття, принципи, форми, порядок здійснення примирних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів.

Одним із актуальних завдань сучасної науки трудового права є комплексний аналіз примирних процедур вирішення трудових спорів на підґрунті чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України. У зв'язку з цим тема дисертаційного дослідження обрана обґрунтовано і безперечно представляє інтерес як у теоретичному, так і у прикладному плані. У сучасній науці трудового права теоретичні та практичні проблеми правового регулювання примирних процедур вирішення трудових спорів ще не були предметом спеціального комплексного дослідження. Актуальність теми дисертації достатньою мірою обґрунтована здобувачем.

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 0110U000671).

У роботі чітко виділені об'єкт і предмет дослідження. Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер і новаційний підхід здобувача до вирішення проблем правового регулювання примирних процедур вирішення трудових спорів у сучасних умовах.

Структурна побудова дисертації є логічно обґрунтованою, послідовною і повною мірою відповідає поставленій меті дослідження — розвитку теорії трудового права щодо передбачених чинним законодавством, проектом ТК України, проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» примирних процедур вирішення трудових спорів та внесенню пропозицій щодо вдосконалення їх юридичного забезпечення.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам і складає 180 сторінки 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, порівняльно-правовий, формально-догматичний, структурно-функціональний, формально-юридичний та інші методи, що у сукупності забезпечило одержання достовірних наукових результатів, обґрунтованість і переконливість висновків і пропозицій автора.

У процесі дослідження здобувачем був проаналізований значний обсяг нормативного матеріалу, зроблений широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері загальної теорії права, міжнародного права, трудового права та інших галузей системи національного права. До досягнень дисертаційного дослідження слід віднести глибокий аналіз міжнародних актів, зокрема актів МОП, позитивного зарубіжного законодавчого досвіду й обґрунтування доцільності його запозичення, а також розробку конкретних шляхів імплементації зазначеного досвіду у національну юридичну практику.

Використання здобувачем 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 та основні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів (підрозділ 1.2). Обґрунтовано розуміння зазначених процедур у науці трудового права не тільки як примирних процедур вирішення колективних трудових спорів, що передбачені чинним законодавством, а й як примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, передбачених проектом Трудового кодексу України. У результаті проведеного історично-правового екскурсу здобувач визначив загальні напрями розвитку правового регулювання примирних процедур вирішення трудових спорів, а також обґрунтував пропозиції з відбиття історичного правового досвіду в актах чинного трудового законодавства і проекті Трудового кодексу України (підрозділ 1.4).

Заслуговує на увагу дослідження автором особливостей правового регулювання примирних процедур вирішення трудових спорів у країнах з розвинутою ринковою економікою та постсоціалістичних країнах. Автор правильно звертає увагу на позитивний законодавчий досвід зарубіжних

країн щодо наявності у трудових кодексах окремої глави про примирні процедури.

У дисертації значна увага приділена дослідженню понятійних категорій, вдосконаленню понятійного інструментарію сучасного трудового права, розвитку теоретичних основ інституту трудових спорів.

Так, у роботі примирні процедури пропонється визначити як комплекс організаційних, правових, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на вирішення трудових спорів, а також на запобігання їх виникнення. У вузькому розумінні примирні процедури визначені автором як розгляд трудових спорів уповноваженими органами з метою їх вирішення (с. 45).

Заслужують на увагу визначення автором таких понять, як «трудові спори» (с.18), «індивідуальні трудові спори» (с.20), «колективні трудові спори» (с. 36), «примирні процедури вирішення колективних трудових спорів» (с. 45), «примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів» (с.45), «основні принципи примирних процедур» (с.51) та деяких інших.

На підставі глибокого дослідження правової природи трудових спорів, їх поняття і предмету дисертантом зроблений переконливий висновок про співвідношення понять «трудовий спір», «конфлікт» та «розбіжності». Зроблено висновок, що найбільш широким із зазначених понять є поняття «розбіжності», що включає «конфлікт» і «трудовий спір». Трудовий спір виникає з моменту звернення до компетентного органу і є більш вузьким поняттям, ніж розбіжність.

Можна погодитися з пропозицією про класифікацію розбіжностей за формою врегулювання на державні та недержавні, юрисдикційні та неюрисдикційні.

Слід підтримати пропозицію дисертанта про закріплення у чинному КЗпП та проєкті Трудового кодексу України обов'язку роботодавця і

працівника вживати всіх можливих заходів, не заборонених законодавством, щодо врегулювання індивідуального трудового спору, який виник між ними (с.56).

Заслуговує на увагу висновок автора про місце норм про примирні процедури вирішення трудових спорів у системі трудового права України. Обґрунтовано висновок про те, що зазначені норми є складовою двох самостійних правових інститутів – «Індивідуальні трудові спори» та «Колективні трудові спори» як структурних частин «Індивідуальне трудове право» і «Колективне трудове право» системи сучасного трудового права України (с.85).

Із зазначеним висновком пов'язаний наступний висновок – щодо юридичної природи правовідносин, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових спорів, і відтак і примирних процедур вирішення трудових спорів. Автор переконливо доводить, що правовідносини з вирішення індивідуальних трудових спорів є одним із видів індивідуальних трудових правовідносин, у зв'язку з чим примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів реалізуються у рамках зазначених правовідносин. У свою чергу, примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) реалізуються в рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (с.88).

У дисертації сформульовано низку конкретних пропозицій щодо удосконалення організації та діяльності примирних органів вирішення колективних трудових спорів (примирної комісії, трудового арбітражу) (підрозділи 2.1, 2.3), а також незалежного посередника, Національної служби посередництва і примирення як органів, які сприяють вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) (підрозділи 2.3, 2.4). Зокрема, правильно звертається увага на необхідність удосконалення механізму виконання рішень примирної комісії (с. 99), трудового арбітражу (с.127).

Автор правильно звертає увагу на те, що у чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутні будь-які механізми, які забезпечили б виконання рішень примирної комісії, трудових арбітражів. Службовою є пропозиція встановити примусовий порядок виконання рішення трудового арбітражу, якщо сторони попередньо домовилися про обов'язковість його виконання (с.128).

Відповідно до частини другої ст.31 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» за невиконання рішення трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) винні особи, які представляють інтереси сторін, притягуються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. Разом з тим, відповідні норми щодо відповідальності у Кодексі про адміністративні правопорушення України, Кодексі законів України про працю відсутні. У зв'язку з чим слід погодитися з висновком автора про необхідність доповнити зазначені кодекси спеціальними нормами про відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) (с.127).

Дисертація містить низку інших положень, що мають бути оцінені як внесок її автора у вітчизняну науку трудового права.

Змісту роботи свідчить про те, що авторові вдалося вирішити поставлені завдання. Одержані результати свідчать про їх наукову новизну. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 12 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 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 дисертаційна робота містить деякі недоліки. Окремі висновки та пропозиції здобувача видаються не достатньою мірою обґрунтованими або є дискусійними.

1. У дисертації значна увага приділяється дослідженню безпосередніх переговорів як способу вирішення розбіжностей, які виникли між працівником і роботодавцем (підрозділ 3.1). Автор розглядає безпосередні переговори як неюрисдикційну стадію досудового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів, формулює пропозиції щодо необхідності її законодавчого врегулювання. Проте недостатньо уваги в роботі приділено дослідженню встановленої Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» процедури переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст. 4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5), тобто визначеної процедури переговорів до утворення примирних органів через механізм взаємних прав і обов'язків сторін.

2. У підрозділі 2.2 дисертації автором аналізуються правові основи діяльності незалежного посередника за чинним законодавством і трудового медіатора за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». Зазначеним законом, актами Національної служби посередництва і примирення встановлюється особливий морально-правовий статус посередника і визначаються його основні риси. Однак поза увагою автора залишилися способи впливу посередника на сторони колективного трудового спору (конфлікту), вимоги до його особистих якостей, від чого значною мірою залежить успішний результат посередництва.

3. У підрозділі 3.1 досудовий порядок вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем розглядається як одна з юрисдикційних форм захисту трудових прав та інтересів працівників. Враховуючи це, суперечливою є пропозиція дисертанта виділяти у досудовому порядку

вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, дві стадії: 1) доюрисдикційну стадію, а саме безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) юрисдикційну стадію, а саме розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів.

4. Потребує додаткового обґрунтування пропозиція автора про доцільність законодавчого врегулювання процедури безпосередніх переговорів як способу вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем. У проекті ТК України дисертант пропонує врегулювати доюрисдикційний порядок вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем наступним чином: передбачити безпосередні переговори працівника і роботодавця як спосіб вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем; встановити обов'язок роботодавця вступити у переговори з працівником і у двотижневий термін надати письмову відповідь на вимоги працівника; закріпити право працівника на звернення до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, якщо працівник самотійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення; вирішити питання про юридичну силу узгодженого і належно оформленого сторонами рішення, досягнутого у ході переговорів; передбачити можливість звернення працівника до суду, мінуючи КТС, в разі, якщо розбіжності не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення (с. 174).

Окремі з названих пропозицій є неприйнятними, зокрема, щодо юридичної сили рішення, досягнутого в ході переговорів та його належного оформлення. Рішення про вирішення трудового спору може бути винесене тільки відповідним уповноваженим органом, якому підвідомчий даний спір.

5. Потребує конкретизації пропозиція дисертанта про виокремлення спеціальних принципів примирних процедур вирішення індивідуальних та

колективних трудових спорів, сформульована у підрозділі 1.2 «Поняття та основні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів».

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 теоретичних та практичних проблем примирних процедур вирішення трудових спорів, в якому розроблені концептуальні засади відповідного інституту. 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 правового регулювання примирних процедур вирішення трудових спорів.

Дисертаційне дослідження «Примирні процедури вирішення трудових спорів» 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 і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року №567, а його автор, Дейнека Володимир Миколайович, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення.

Доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

АЗМ

В. М. Андріїв

ВІСНИК НАУКОВОГО
ВІСНИКА СЕРПЕН
КАРАУЛЬНИЙ П.
14. 09. 2013

