

ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА
д.ю.н., професора К.Ю. Мельника
на дисертацію Сімутіної Яни Володимирівни
«Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за
спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

З прийняттям Конституції України у 1996 році отримали законодавче втілення нові засади розвитку нашої правової системи, у тому числі і трудового права. Незважаючи на це, основним законодавчим актом, який регулює трудові відносини, на сьогодні залишається Кодекс законів про працю 1971 року, розроблений відповідно до тогочасної радянської ідеології і не здатний належним чином врегульовувати сучасні трудові відносини, що динамічно розвиваються та модернізуються. Зрозуміло, що прийняття Трудового кодексу України – це питання часу. Однак, і питання, чи вдасться втілити у ньому конституційні демократичні здобутки визнання людини та її прав і свобод найвищою соціальною цінністю, залишається наразі відкритим.

Набуваючи нової якості і об'єктивно потребуючи адекватного впорядкування, суспільно-трудова відносина найманих працівників зумовлюють більш широке використання сучасних засобів регулювання, які базуються на ґрунтовних дослідженнях основних, концептуальних засад правового забезпечення праці в умовах глобалізації, зростання рівня тіньової зайнятості. Отже, тема дисертації Я.В. Сімутіної, присвячена дослідженню юридичних фактів крізь призму механізму правового регулювання трудових відносин, представляє значний інтерес для розвитку науки трудового права та практики застосування трудового законодавства.

Незважаючи на наявність широкого спектру наукових досліджень тих або інших аспектів юридичних фактів, вони здебільшого мають розпорошений, подекуди суперечливий характер, тому виникає необхідність сформулювати сучасне наукове вчення про юридичні факти у трудовому праві. Посилює актуальність теми дисертації те, що проблематика юридичних фактів крізь призму механізму

правового регулювання в науці трудового права не була предметом комплексного дослідження.

Дисертанткою чітко сформульовані мета та завдання дослідження. Об'єкт і предмет дисертаційного дослідження визначені відповідно до існуючих вимог, що дозволило автору всебічно проаналізувати окреслені проблеми.

Я.В. Сімутіна достатньою мірою володіє методологією наукового пошуку, яку складають сукупність філософських (світоглядних), загальнонаукових та спеціально-наукових методів, що використовувалися нею при проведенні дослідження.

Основою для написання дисертації стали наукові праці багатьох вчених із загальної теорії права, філософії права, і звичайно, трудового права, які авторка ґрунтовно та всебічно проаналізувала та узагальнила. Водночас слід підкреслити, що ця робота є одним з перших комплексних наукових досліджень юридичних фактів як самостійних елементів механізму правового регулювання трудових відносин, у їх системному взаємозв'язку з нормами права та правовідносинами, що входять до предмету трудового права як окремої галузі.

Дисертаційне дослідження має послідовну і логічну структуру. Дисертантка правильно розпочала роботу з дослідження загальнотеоретичних та концептуальних аспектів механізму правового регулювання трудових відносин, зокрема поняття, ролі та функцій юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин. Представляє науковий інтерес дослідження дисертанткою проблем механізму правового регулювання трудових відносин як певної інструментальної системи з урахуванням основних стадій, які можуть проходити трудові відносини.

Значна увага у роботі приділена дослідженню концептуальних проблем визначення поняття юридичного факту, функцій юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин з огляду на існуючу галузеву специфіку та неоднозначність існуючих наукових підходів. Зокрема, серед факторів, що зумовлюють особливості юридичних фактів у трудовому праві, автор виділяє соціальне призначення, функції, різноманітність суспільних відносин, що охоплюються предметом трудового права, та особливості методу

правового регулювання цих відносин. У сукупності з іншими складовими ці фактори дозволили розвинути існуючі положення наукового вчення про юридичні факти у трудовому праві, а також на їх основі запропонувати авторське бачення поняття, ролі та функцій юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин як самостійного його елементу, їх різновидів, що в сукупності утворюють певну систему.

Представляє практичний і науковий інтерес авторське бачення трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин, що полягає в розгляді його як складного одиничного юридичного факту, «ускладненого» наявністю певної процедури, передбаченої для його оформлення/фіксації, що здебільшого передбачає здійснення волевиявлення особою, яка працевлаштовується, у вигляді відповідної заяви про прийняття на роботу та роботодавцем – у вигляді видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу та/або підписання ними трудового договору у письмовій формі (с. 74 дис.).

Слушним є висновок Яни Володимирівни стосовно того, що одним із важливих елементів внутрішнього змісту юридичних фактів-дій у трудовому праві варто визнати свободу волі сторін трудових правовідносин. Адже тільки за умови наявності свободи волі, а також єдності волі та волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин під час вчинення ними певних дій, спрямованих на досягнення конкретного правового результату, можна говорити про правомірність настання правових наслідків або, у протилежному випадку, про дефектність юридичного факту. Не маючи взаємної свободи на будь-якій із стадій у динаміці трудових правовідносин, сторони не можуть висловити свою дійсну волю в договірних відносинах (с. 109 дис.).

Дослідження рішення суду як юридичного факту дозволило автору дійти висновку про те, що основним наслідком, який судове рішення привносить у динаміку трудових правовідносин, є реалізація можливості примусового втілення відповідного суб'єктивного права в дійсність. В окремих випадках рішення суду є визначальним фактом – елементом юридичного фактичного складу. Проте самого лише рішення суду без відповідного волевиявлення та дій сторін не достатньо для настання правових наслідків у вигляді виникнення, зміни, припинення чи

відновлення трудових правовідносин, що впливає з їх договірної природи та диспозитивного характеру норм трудового права (с. 223 дис.).

Окрім індивідуальних трудових правовідносин, погляд дослідниці був зосереджений і на юридичних фактах, що зумовлюють динаміку правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими. Погоджуємось із висновком, що юридичні фактичні склади, які зумовлюють виникнення правовідносин із вирішення колективних трудових спорів, за структурною ознакою можна класифікувати на три категорії: 1) з незалежним накопиченням елементів; 2) з послідовним накопиченням елементів; 3) з використанням різних структурних принципів (змішаний склад) (с. 383 дис.). Наведене дозволило авторці пояснити, що переважна більшість складів, з якими пов'язаний рух правовідносин із вирішення колективних трудових спорів, може бути віднесена до другої і третьої груп.

Крім того, у представленій на захист науковій роботі міститься цілий ряд цікавих та слушних пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства та проекту Трудового кодексу України з урахуванням положень міжнародних правових актів, ратифікованих Україною. Зокрема, заслуговує на увагу пропозиція дослідниці щодо закріплення у Трудовому кодексі України презумпції трудових відносин, яка повинна забезпечити кращий захист працівників від «прихованих трудових відносин», та відповідної норми такого змісту: «У випадку визнання відносин трудовими роботодавець повинен за заявою працівника надати йому гарантії та виплатити компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, локальними нормативними актами за весь період з моменту укладення відповідного цивільно-правового договору» (с. 154 дис.).

Новими та цінними для науки трудового права є висновки автора щодо доцільності запровадження електронного документообігу в трудових відносинах (с. 186 дис.). Цікавими є пропозиції щодо необхідності перегляду класичних ознак трудового договору, поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин та практично назрілої легалізації в трудовому законодавстві нестандартних видів зайнятості з метою закріплення трудових прав та гарантій для працівників, залучених до такої діяльності.

Таким чином, у дисертації сформульовано цілий ряд положень, які дозволяють оцінити належний рівень її наукової новизни. Позитивно, що всі вони належним чином обґрунтовані. Висновки по дисертації дозволяють скласти цілісне уявлення про основний зміст роботи та внесок здобувача у дослідження актуальної наукової проблеми.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції автора можуть бути використані як у правотворчій діяльності – для розробки проектів концепцій розвитку законодавства України та окремих його галузей; підготовці проектів окремих нормативно-правових актів, зокрема, Трудового кодексу України; у правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства про працю, зокрема, судової практики, практики діяльності органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань при здійсненні різних форм соціального діалогу; у навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення», «Правове регулювання праці та соціального захисту», підготовці навчально-методичних матеріалів із зазначених дисциплін.

Відзначаючи належний рівень постановки завдань та вирішення проблем, наукову новизну дисертації Я.В. Сімутіної, слід вказати на окремі положення, які потребують додаткового обґрунтування або з приводу яких можна зробити зауваження.

1. У підрозділі дисертації, присвяченому класифікації юридичних фактів у доктрині трудового права та проблемам їх усистемнення, дисертантка пропонує класифікацію юридичних фактів залежно від наслідків, що можуть наставати в результаті того чи іншого юридичного факту (стор. 107 дис.), одну з груп називає: «юридичні факти, що перешкоджають виникненню або зміні трудових правовідносин». Разом з цим дисертантка в межах підрозділу не наводить приклади таких юридичних фактів. Тому в ході захисту дисертації було б доцільно більш детально зупинитися на цьому. Також цікавим видається відповідь дисертантки на питання з приводу наявності чи відсутності юридичних фактів, що

перешкоджають призупиненню, припиненню та відновленню трудових правовідносин.

2. Не можемо погодитися з пропозицією дисертантки, висловленою на стор. 159 роботи, щодо залишення у проекті Трудового кодексу України фактичного допуску до роботи як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин, що, на її думку, сприятиме вдосконаленню механізму захисту трудових прав працівників. Як показала практика, існування можливості «фактичного допуску до роботи» до прийняття Закону України № 77-VIII від 28 грудня 2014 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» навпаки створювало сприятливі умови для порушення несумлінними роботодавцями порядку оформлення працівників на роботу й процвітання незадекларованої праці, проти чого і був спрямований зазначений вище Закон.

3. На стор. 243 дисертації автором сформульовані основоположні правові принципи функціонування механізму правового регулювання зміни індивідуальних трудових відносин, серед яких зазначено, зокрема, принцип вільного волевиявлення сторін на зміну трудового договору та умов праці. Такий висновок Я.В. Сімутіної є досить дискусійним, адже зміна трудових правовідносин, крім зміни суб'єктивних прав і обов'язків працівника та роботодавця за їхнім волевиявленням, може бути пов'язана також з прийняттям чи скасуванням нормативно-правових, локальних нормативних актів, що поширюють свою дію на сторони трудового договору; настанням певних подій, наприклад хвороби працівника, вагітності, що не залежать від волі сторін.

4. Присвячуючи розділ 4 дисертації юридичним фактам у правовому регулюванні відносин, тісно пов'язаних з трудовими, дисертантка називає підрозділ 4.1. «Юридичні факти в динаміці правовідносин із забезпечення зайнятості та працевлаштування». Відзначу, що зайнятість населення є комплексним правовим інститутом, який передбачає працю, службу, підприємницьку діяльність, догляд на підставі норм різних галузей права. Загальновизнаним в теорії трудового права різновидом правовідносин, пов'язаних

з трудовими, є правовідносини з працевлаштування.

5. У підрозділі 4.2. роботи дисертантка досліджує підстави виникнення правовідносин з професійного навчання працівників на виробництві, зокрема, учнівський договір. Водночас, залишається нерозкритим питання так званого «стажування у роботодавців», незважаючи на поширення цього явища на практиці та наявність неоднозначних підходів до його розуміння. Таким чином хотілося б почути думку дисертанта з цього приводу під час публічного захисту дисертації.

6. Взагалі ж розділ 4 «Юридичні факти у правовому регулюванні відносин, тісно пов'язаних з трудовими» дещо виходить за межі предмету дослідження, оскільки відносини, тісно пов'язані з трудовими, це інша група відносин, яка поряд з трудовими відносинами охоплюється предметом трудового права. Предметом же дослідження (с. 8 дис.) є юридичні факти у механізмі правового регулювання трудових відносин. Однак якщо дисертантка все ж таки вирішила з тих або інших причин дослідити юридичні факти у механізмі правового регулювання відносин, тісно пов'язаних з трудовими, необхідно це було зробити більш повно. Зокрема, передбачити у рамках розділу 4 дослідження юридичних фактів у механізмі правового регулювання таких різновидів відносин, тісно пов'язаних з трудовими, як відносини соціального діалогу та відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Вказані зауваження загалом носять уточнюючий характер, не зменшують наукової цінності та значення дисертаційної роботи Я.В. Сімутіної та мають характер побажань.

Основні положення і результати виконаного дослідження знайшли відображення у 59 публікаціях, з яких 1 – одноосібна монографія, 24 наукові статті у фахових виданнях, 5 наукових статей, опублікованих у зарубіжних періодичних виданнях з юридичного напрямку, 29 тез доповідей і наукових повідомлень на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Автореферат підготовлений згідно з встановленими вимогами, за змістом він відображає основні положення дисертації.

Таким чином, дисертація Я.В. Сімутіної є самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому отримані нові науково-обґрунтовані результати,

що у сукупності вирішують наукову проблему щодо розвитку концептуальних положень теорії юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, зокрема, щодо поняття та особливостей юридичних фактів у трудовому праві, їх системи, функцій, теоретичної характеристики основних видів юридичних фактів тощо.

Опубліковані автором наукові праці за темою дисертації відображають її основний зміст та відповідають встановленим вимогам.

Наведене свідчить, що дисертаційне дослідження Я.В. Сімутіної на тему «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин» за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення є завершеною науковою роботою, повністю відповідає вимогам п. 10 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а її автор, Сімутіна Яна Володимирівна, заслуговує присудження наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент –

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ



К.Ю. Мельник