

ВІДГУК

**офіційного опонента про дисертацію Наньєвої Марії Іванівни на тему
«Укладення трудового договору за законодавством України та окремих
зарубіжних країн», подану на здобуття наукового ступеня кандидата
юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення**

Проблеми укладення трудового договору завжди були у центрі уваги представників науки трудового права, оскільки пов'язані з реалізацією права кожного на працю – основного права в системі трудових прав людини. Незважаючи на досить ґрунтовне дослідження теоретичних і практичних питань правового регулювання укладення трудового договору в спеціальній літературі, дисертаційних дослідженнях, зазначені проблеми не втрачають своєї актуальності у сучасних соціально-економічних умовах, а навпаки потребують пильної уваги науковців. В умовах реформування національного трудового законодавства перед наукою трудового права стоїть завдання сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення чинних нормативно-правових актів про працю, проекту ТК України в частині укладення трудового договору з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Тема представленої на захист дисертації ще не була предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права, що зумовлює 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 0110U000671), 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 0116U001842).

Визначення об'єкту і предмету дисертаційного дослідження відповідає вимогам МОН України. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн, а також внесення науково-обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення норм чинного трудового законодавства, проекту ТК України в цій сфері з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду. Сформульовані завдання дослідження, їх постановка та послідовність дозволяють розкрити основний зміст теми.

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

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики та органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю за 2010-2016 рр.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним порівняльно-правовим дослідженням укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн.

Серед положень дисертації, які мають наукову новизну, слід відзначити такі.

Автор розвиває положення науки трудового права про значення трудового договору і пропонує розглядати його також як важливий інструмент кадрового менеджменту, джерело суб'єктивних трудових прав, форму

реалізації конституційного права кожного на працю, юридичну модель індивідуальних трудових відносин (підрозділ 1.1).

Слід погодитися з визначенням дисертанткою понять роботодавця і працівника, які пропонується закріпити в чинному КЗпП України, проекті ТК України. Роботодавець визначається як юридична особа незалежно від організаційно-правової форми власності, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та повністю дієздатної фізичної особи, які мають право найму працівників на підставі трудового договору, укладеного відповідно до чинного законодавства, а працівник – як дієздатна фізична особи, яка працює на відповідному оплачуваному робочому місці та уклала з роботодавцем письмовий трудовий договір в індивідуальному порядку (с.с. 34, 39).

Заслуговує на увагу пропозиція автора змінити назву ст. 23 «Строк трудового договору» КЗпП України, ст. 35 ТК України, іменувати їх «Види трудового договору» та закріпити в них такі види трудового договору: 1) безстрокові; 2) строкові, тимчасові, сезонні; 3) за сумісництвом; 4) з надомниками; 5) з домашніми працівниками; 6) з дистанційними працівниками; 6) інші» (с.59).

Слід підтримати висновок дисертантки про виокремлення таких стадій укладення трудового договору: 1) попередні переговори між роботодавцем і особою, яка працевлаштовується, з поданням необхідних документів і відомостей, здійсненням певних дій та вжиттям заходів, передбачених законодавством; 2) досягнення угоди між сторонами щодо умов трудового договору і дати початку роботи (с.63).

Можна погодитися з диференціацією дисертанткою вимог до працівників на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги, а також пропозиціями щодо їх законодавчого закріплення

(с.90). У КЗпП України відсутня окрема стаття про встановлення вимог до працівників. У цей час вимоги до працівників при укладенні трудового договору передбачені досить значною кількістю законів, інших актів трудового законодавства і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, стану здоров'я тощо. У трудових кодексах зарубіжних країн, які досліджуються в дисертації, також відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників, які закріплюються чинним законодавством. Дисертантка доходить правильного висновку про необхідність систематизації нормативно-правових актів, які встановлюють вимоги до працівників, як у національному законодавстві, так і законодавстві окремих зарубіжних країн.

Автором обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення форм добору працівників роботодавцем та прямої заборони дискримінаційних дій з боку роботодавця при доборі працівників (підрозділ 2.5). Право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування вперше передбачено у ст. 23 проекту ТК України. У зв'язку автор правильно звертає увагу на необхідність законодавчого закріплення ефективного механізму здійснення зазначеного права, в тому числі закріплення організаційно-правових форм добору працівників.

Слушною є пропозиція автора доповнити КЗпП України, проект ТК України доповнити главу III КЗпП України, главу 1 Книги другої проекту ТК України окремою статтею «Укладення трудового договору за певних умов» наступного змісту: «У випадках, передбачених цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства України, укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, які дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну посаду».

Досліджуючи юридичні гарантії працівників при укладення трудового договору, автор поділяє їх на загальні та спеціальні (розділ 3). Такий висновок є обґрунтованим, а зазначені гарантії охарактеризовані на підґрунті міжнародно-правових актів, актів чинного трудового законодавства України і законодавства

окремих зарубіжних країн, матеріалів судової практики. Так, можна погодитися з визначенням автора поняття «необґрунтована відмова в укладенні трудового договору», пропозицією доповнити частину першу ст. 22 КЗпП України і викласти її в наступній редакції: «Забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору, тобто відмова без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством» (с.149).

Слід відзначити і розгляд автором спеціальних гарантій укладення трудового договору, що стосуються окремих категорій працівників (неповнолітніх, вагітних жінок і жінок, які мають дітей, осіб з обмеженими фізичними можливостями та деяких інших осіб) (підрозділ 3.2).

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

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 укладення трудового договору; правотворчій діяльності – для удосконалення КЗпП України, інших актів трудового законодавства, проекту ТК України в частині укладення трудового договору; правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного трудового законодавства в частині укладення трудового договору 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», а також спеціальних курсів «Трудові спори», «Забезпечення трудових прав», «Порівняльне трудове право», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів. Загальний обсяг дисертації складає 205 сторінок, з яких основний зміст – 180 сторінок, що дозволило повною мірою висвітлити основні

результати дисертаційного дослідження, досягнути поставленої мети та вирішити його завдання.

Дисертанткою вивчено значну кількість джерел, серед яких спеціальна література із загальнотеоретичної юриспруденції, трудового права, цивільного права, інших галузей системи права України, міжнародно-правові акти, акти національного трудового законодавства, акти законодавства зарубіжних країн, матеріали судової практики, що зумовило достовірність та обґрунтованість висновків, сформульованих у дисертації. Пропозиції щодо вдосконалення чинного КЗпП України, інших законодавчих актів, проекту ТК України в частині укладення трудового договору заслуговують на увагу і можуть бути використані у правотворчій діяльності.

Дисертація виконана на високому науковому рівні, тема розкрита досить повно.

Позитивно оцінюючи в цілому науковий рівень виконаного дисертаційного дослідження, необхідно звернути увагу на деякі положення, які є дискусійними або недостатньо висвітленими чи потребують додаткового обґрунтування на захисті.

1. Автор визначає поняття укладення трудового договору як юридичну процедуру і як юридичний факт. При цьому юридична процедура укладення трудового договору характеризується як сукупність передбачених законодавством правових дій, заходів та заборон, необхідних для прийняття особи на роботу в якості працівника. На нашу думку, автор слід було конкретизувати, які саме правові дії та заходи у своїй сукупності слід розуміти як процедуру укладення трудового договору.

2. У дисертації зазначається, що укладення трудового договору є також юридичним фактом, на підставі якого виникають індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем та окремі види колективних трудових правовідносин (с. 65). При цьому називається тільки один вид колективних трудових правовідносин – правовідносини з участі працівників (їх представників) в управлінні підприємством, установою, організацією. У зв'язку

з цим автору слід пояснити, які ще види колективних трудових правовідносин виникають на підставі укладеного трудового договору.

3. У підрозділі 2.5 йдеться про укладення трудового договору за певних умов. Йдеться про випадки, передбачені законодавством, коли укладенню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду, призначення на посаду та інші заходи, які дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну посаду. Проте у зазначеному підрозділі основну увагу приділено характеристиці конкурсу, менше – обранню на посаду і призначенню на посаду, і зовсім без увагу автора залишаються інші заходи, які дозволяють встановити професійну придатність претендента на відповідну посаду.

4. У положеннях наукової новизни у рубриці «вперше» зазначається про необхідність доповнення з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн Книги четвертої «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» проекту ТК України нормами про особливості укладення трудового договору з певними категоріями працівників (науково-педагогічними працівниками, медичними працівниками, професійними спортсменами та ін.). При цьому питання про особливості укладення трудового договору з названими категоріями працівників докладно в дисертації не розглядається.

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

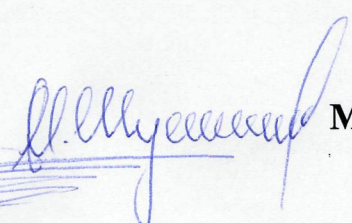
Опубліковані автором 14 наукових праць, у тому числі 4 наукові статті у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, і 1 наукова стаття у зарубіжному періодичному виданні, та автореферат відображають основний зміст дисертації. Основні результати дослідження пройшли належну апробацію на 9 наукових і науково-практичних конференціях, засіданні круглого столу.

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

Дисертація Наньєвої Марії Іванівни на тему «Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн» є самостійним і завершеним науковим дослідженням, в якому отримані нові науково обґрунтовані результати, що вирішують завдання з дослідження проблем укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн, а також формулювання пропозицій щодо удосконалення актів національного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині укладення трудового договору з урахуванням законодавчого зарубіжного досвіду, що має суттєве значення для науки трудового права.

Дисертація відповідає вимогам п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор Наньєва Марія Іванівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

**Доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України**

 **М.М. Шумило**



