

ВІДГУК

**офіційного опонента – доктора юридичних наук, доцента Вишновецької
Світлани Василівни – 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**

Актуальність теми дослідження обумовлюється тим, що теорія юридичних фактів є однією з найважливіших у трудовому праві. Але в умовах реформування соціально-трудових відносин ця теорія, сформована ще в радянські часи, потребує істотного перегляду. Адже система юридичних фактів, чітко окреслених у законодавстві, своєчасно, повно і достовірно встановлених у процесі застосування права, є важливою гарантією законності та стабільності соціально-трудових відносин. Юридичні факти – багатогранне явище правової реальності. Обрана дисертантом тема має безумовну практичну спрямованість, оскільки неправильна юридична оцінка фактів призводить до того, що одним обставинам не надається належне правове значення, іншим, навпаки, приписуються невластиві їм якості. З урахуванням викладеного, незважаючи на значний внесок багатьох вчених у розвиток теорії юридичних фактів, проблема юридичних фактів у трудовому праві потребує нового комплексного дослідження.

Розробка концептуальних положень теорії юридичних фактів є досить складним за своїм змістом завданням, що вимагає застосування аргументованих і науково виважених підходів, що й визначає наукову і практичну цінність обраної теми дисертаційної роботи Я. В. Сімутіної.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що дисертація Сімутіної Я. В. є першим у науці трудового права України спеціальним дослідженням, у якому на основі комплексного аналізу проблем

нормативного та правозастосовного характеру розроблено концепцію юридичних фактів та їх складів у механізмі правового регулювання трудових відносин. У процесі дослідження дисертантом розроблено, сформульовано й подано на захист низку самостійних висновків, положень і пропозицій, які є новими або мають елементи новизни, становлять теоретичний і практичний інтерес.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені в дисертації, є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, інтегрованістю авторських положень та висновків у систему наукових знань сучасної науки трудового права. Комплексне використання основних методів наукового пізнання дозволило всебічно дослідити проблемні аспекти правозастосування, пов'язані з юридичними фактами у механізмі правового регулювання виникнення, трансформації, припинення та відновлення трудових відносин і сформулювати пропозиції щодо удосконалення правових норм із урахуванням потреб практики.

Достатньо обґрунтованими можна вважати наукові положення, висновки і пропозиції, сформульовані у дисертації. Достовірність одержаних результатів дисертаційного дослідження ґрунтується загалом на міцній науково-теоретичній базі, якою стали численні фундаментальні наукові розробки вчених. Дисертантом опрацьовано здобутки науковців, які займалися проблемами у галузі філософії та теорії права, трудового, цивільного, цивільного процесуального права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України. Крім того, достовірність одержаних результатів також підтверджена критичним аналізом та узагальненням значної кількості праць вітчизняних та зарубіжних вчених, які належать до різних історичних періодів. Для підтвердження наукових

висновків дисертант наводить приклади із судової практики, результати соціологічних досліджень.

Необхідна теоретична база й аналітична частина дослідження, використання дисертантом широкого кола джерел, ретельний аналіз різних існуючих у науковій літературі точок зору, точність відтворення тих чи інших поглядів і їх критичне осмислення, використання різних дослідницьких прийомів і методів – все це надає роботі повноти, а зробленим висновкам і пропозиціям, які можуть претендувати на новизну, – обґрунтованості, достовірності й зваженості.

Об'єкт (трудові відносини, що охоплюються дією відповідного механізму правового регулювання) і предмет (юридичні факти у механізмі правового регулювання трудових відносин) дисертаційного дослідження визначені відповідно до встановлених вимог та дозволяють у достатньому обсязі проаналізувати відповідні проблеми.

Робота, виконана Я. В. Сімутіною, характеризується системним підходом до предмета дослідження. Дисертаційна робота відрізняється помітною методологічною культурою. В ній висвітлено широке коло нових проблем і оригінальних авторських підходів до їх вирішення. Автор коректно і вдало полемізує, аргументує свої судження, пов'язує загальнотеоретичні проблеми з конкретним емпіричним матеріалом.

Структура та обсяг дисертації. Структура роботи обумовлена метою, об'єктом і предметом дослідження. Дисертаційна робота Сімутіної Я. В. викладена українською мовою на 463 сторінках друкованого тексту і складається зі вступу, чотирьох розділів, які містять дванадцять підрозділів, висновків і списку використаних джерел (455 найменувань).

Зміст дисертації повною мірою відповідає вимогам паспорту спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Органічне поєднання теоретичних і практичних проблем простежується вже у змісті роботи. При цьому слід підкреслити полемічність викладу матеріалу, зваженість і обґрунтованість власної позиції. Стиль

викладення матеріалу в дисертації – науковий, виважений і чіткий, мова – доступна, зрозуміла. Дисертант не тільки розкриває теоретичні та практичні проблеми юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин, досліджує їх, але й визначає шляхи їх вирішення у вигляді слушних, конкретних науково-обґрунтованих пропозицій до чинного трудового законодавства та майбутнього Трудового кодексу України.

Достовірність і новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, не викликає сумнівів. Дослідження містить наукові положення та науково обґрунтовані результати у галузі трудового права, які вирішують наукову проблему – розробити концепцію юридичних фактів та їх складів у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Серед положень та висновків, що заслуговують на особливу увагу, варто відзначити наступні:

Цілком поділяємо позицію дисертанта про те, що юридичні факти є самостійним елементом у механізмі правового регулювання трудових відносин (с. 44 дис.).

Позитивною характеристикою дисертації є те, що в ній значна увага приділяється понятійному апарату з досліджуваної теми, зокрема поняттю правового регулювання трудових відносин (с. 26 дис.), механізму правового регулювання трудових відносин (с. 39 дис.), юридичного факту (с. 70, 391 дис.), трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин (с. 70 дис.), юридичного строку в трудовому праві (с. 98-99 дис.), дефектності юридичного факту в трудовому праві (с. 133 дис.), призупинення трудового договору (с. 256-257 дис.) та іншим.

Оскільки в науці трудового права має місце трактування строків як юридичних фактів, заслуговує схвалення ґрунтовний аналіз дисертантом правової природи строків, дослідження того, як вони впливають на динаміку індивідуальних трудових правовідносин та чи можна їх вважати повноцінним елементом фактичного складу, визначення місця строків у

загальноприйнятій класифікації юридичних фактів на події та дії (с. 93-101 дис.).

Значну увагу дисертант приділяє проблемі так званих «прихованих трудових відносин» (с. 147-154 дис.), проблемі так званої «незадекларованої» праці (с. 154-156 дис.).

Погоджуємось з дисертантом, що існує об'єктивна потреба правової регламентації особливостей нестандартної зайнятості, зокрема телепраці (дистанційної праці), у новому Трудовому кодексі України (с. 182 дис.).

Цілком поділяємо позицію дисертанта про те, що «працівник як сторона трудового договору повинен так само мати законодавчо закріплене право ініціативи щодо зміни умов трудового договору, що має знайти відповідне відображення у проекті Трудового кодексу України». Зважаючи на це, слушною є пропозиція доповнити ст. 61 «Підстави зміни умов трудового договору» проекту Трудового кодексу України частиною 3, виклавши її в такій редакції: «3. Працівник має право ініціювати зміну умов трудового договору, звернувшись до роботодавця з відповідною пропозицією (заявою) у письмовій формі, у якій вказуються причини та характер запропонованих ним змін, а також строк їх внесення. Якщо роботодавець погоджується на пропозицію працівника, сторони укладають додаткову угоду до трудового договору, якою встановлюються відповідні зміни. Якщо роботодавець не погоджується з пропозицією працівника, він зобов'язаний надати йому відповідну письмову відмову з обґрунтуванням такої відмови. Роботодавець не може відмовити працівнику в задоволенні заяви щодо зміни умов трудового договору у випадках, передбачених цим Кодексом» (с. 230–231 дис.).

Заслужовує на увагу визначення дисертантом поняття «призупинення трудових правовідносин» як однієї з факультативних стадій у динаміці трудових правовідносин, коли внаслідок законодавчо визначених причин роботодавець за своєю ініціативою, ініціативою працівника або третіх осіб тимчасово призупиняє виконання своїх обов'язків із забезпечення

працівника роботою та, як правило, має право призупинити виконання свого обов'язку щодо виплати працівнику заробітної плати, проте трудові правовідносини при цьому не припиняються (с. 256–257 дис.).

У роботі містяться й інші слушні положення, висновки та пропозиції, що заслуговують на увагу.

Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях та авторефераті. Наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації, що сформульовані у дисертації, достатньо повно викладені в авторефераті, в 59 публікаціях, з яких 1 – одноосібна монографія, 24 наукові статті у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 5 наукових статей, опублікованих у зарубіжних періодичних виданнях з юридичного напрямку, а також 29 тез доповідей на науково-практичних конференціях, що свідчить про достатнє оприлюднення та впровадження наукових здобутків дисертанта. Основні положення, висновки і рекомендації, що містяться у дисертації, повністю відображені в авторефераті.

Наукову і практичну цінність дисертації підтверджує можливість застосування її результатів: у науково-дослідній роботі – для подальшого дослідження теоретичних та практичних питань механізму правового регулювання трудових відносин та його елементів; у правотворчій діяльності – для розробки проектів концепцій розвитку законодавства 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 під час здійснення 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.

На основі досягнень науки, узагальнення правозастосовної практики,

аналізу зарубіжного законодавства Я. В. Сімутіна розробила сучасну концепцію юридичних фактів та їх складів у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Водночас недостатньо аргументовані та суперечливі твердження, а також висновки, що вимагають додаткових пояснень:

1. Четвертий розділ «Юридичні факти у правовому регулюванні окремих видів відносин, що тісно пов'язані з трудовими» виходить за межі теми дисертації «Юридичні факти в механізмі правового регулювання *трудових* відносин» і за межі об'єкта дослідження – *трудові* відносини, що охоплюються дією відповідного механізму правового регулювання, хоча цілком відповідає меті дослідження – розробка й обґрунтування концептуальних положень теорії юридичних фактів у *трудовому праві* (тобто вже йдеться не лише про трудові відносини, а й про відносини, тісно пов'язані з трудовими, що складають предмет трудового права).

2. Одним із завдань для досягнення мети дослідження в дисертації зазначено «виокремити ознаки, на підставі яких уточнити визначення поняття «механізм правового регулювання трудових відносин». Проте, на жаль, у висновках відсутнє визначення цього поняття, яке є ключовим у дослідженні обраної теми. Водночас у тексті дисертації міститься авторське визначення поняття механізму правового регулювання трудових відносин як «системи правових засобів (елементів), за допомогою якої відбувається регламентація суспільних відносин у сфері найманої праці з метою приведення їх у відповідність з визначеними державою моделями поведінки в рамках трудових правовідносин».

У зв'язку з цим існує потреба уточнити позицію автора щодо співвідношення понять «правові засоби» та «елементи» механізму правового регулювання трудових відносин: автор розглядає їх як тотожні поняття, або ж в такому формулюванні («правові засоби (елементи)») йдеться не про структурні елементи механізму правового регулювання трудових відносин як систему норм, відносин, фактів тощо. Адже на с. 45 дисертант слушно

вказує: «...у механізмі правового регулювання певним чином взаємодіють різні явища правової дійсності (правові норми, правовідносини, юридичні факти тощо), які є його елементами та складають його структуру». При цьому на с. 40 дисертації автор зазначає: «Незважаючи на різні підходи до визначення поняття механізму правового регулювання, переважна більшість учених-правників на сьогодні підтримує тезу про те, що це сукупність або система правових засобів, способів та форм, за допомогою яких забезпечується впорядкування суспільних відносин та задоволення інтересів суб'єктів права. Водночас щодо структури цього механізму та включення юридичних фактів як окремого його елемента в позиціях науковців існують суттєві розбіжності, аналізу яких варто приділити окрему увагу».

3. У підрозділі 3.2 дисертації «Правові проблеми визначення підстав призупинення індивідуальних трудових правовідносин» не піднімається проблема входження у науковий вжиток поняття «увільнення працівника від виконання трудових і службових обов'язків», а також його застосування законодавцем в чинному КЗпП України та в проекті Трудового кодексу України. Зазначене поняття нині безпосередньо стосується таких правопризупиняючих фактів і одночасно форм призупинення трудового договору, як призов на військову службу під час мобілізації, а також прийняття на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на визначений строк. Воно характеризується тим, що за мобілізованим працівником зберігається місце роботи, посада і середня заробітна плата на весь період такого призупинення згідно зі ст. 119 КЗпП України. Зазначений термін нині широко застосовується при документальному оформленні вказаних форм призупинення трудового договору відповідно до роз'яснень Міністерства соціальної політики України (лист від 05.06.2015 р. № 225/06/186-15), проте прямо не закріплений у чинному законодавстві про працю. Тому варто було б приділити увагу вказаній проблемі, враховуючи масовий характер

проведення таких увільнень роботодавцями сьогодні й недостатнє врегулювання порядку його проведення, що призводить до частих порушень прав працівників – захисників України.

4. У підрозділі 4.2 «Юридичні факти, що зумовлюють динаміку правовідносин з професійного навчання» Я. В. Сімутіна, характеризуючи третій різновид професійного навчання безробітних, не звернула увагу на важливий юридичний факт, що передує безпосередньому професійному навчанню безробітних, які старше 45 років і мають страховий стаж не менш як 15 років, – надання ваучеру центром зайнятості для проходження перепідготовки або спеціалізації, підвищення кваліфікації, підготовки на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні за професією, спеціальністю. Умови і порядок надання зазначеного ваучеру передбачено частиною третьою ст. 30 Закону України «Про зайнятість населення» та Порядком видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 207. На сьогодні ваучерна система професійного навчання у сфері зайнятості в Україні не є достатньо ефективною, що обумовлено рядом причин, однією з яких є недосконалість правового регулювання. Проте цій проблемі варто було б приділити увагу, адже ваучерна система професійного навчання упродовж життя в розвинутих країнах широко застосовується й роботодавцями, які допомагають своїм працівникам регулярно оновлювати й розвивати свої кваліфікаційні навички.

Водночас висловлені зауваження, які в певній мірі носять характер побажань, не впливають на загальну позитивну оцінку якості виконаної дисертантом роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий внесок здобувача у розвиток науки трудового права.

Незважаючи на висловлені зауваження, дисертаційне дослідження Сімутіної Я. В. «Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин» являє собою самостійну, творчу роботу, наділене

елементами новизни і в цілому відповідає вимогам «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24.07.2013 р., а її автор – Сімутіна Яна Володимирівна – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

завідувач кафедри цивільного
права і процесу Національного
авіаційного університету,
доктор юридичних наук, доцент

С. В. Вишновецька



С. В. Вишновецька
с в і д ч у
Вчений секретар
Національного авіаційного університету
Г. Єрмава