

До спеціалізованої вченої ради Д 35.051.03

Львівського національного університету

імені Івана Франка

## **В І Д Г У К**

**офіційного опонента - доктора юридичних наук**

**Волинця Владислава Володимировича**

**на дисертацію Тимофіїва Романа Михайловича**

**«Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників»,**

**подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук  
за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення**

Перехід України до ринкових відносин та створення засад соціально-орієнтованої економіки потребує трансформації існуючої правової моделі соціального захисту громадян, встановлення балансу між соціально-захисними зобов'язаннями держави та її фінансовими можливостями. Обмежені ресурси зумовлюють перекладення частини таких обов'язків на інших, недержавних суб'єктів, у тому числі роботодавців.

Прагнення України стати частиною Європейського Союзу визначило необхідність приведення національного законодавства у відповідність з європейськими вимогами та стандартами у сфері соціального захисту.

Стрімкий розвиток попиту на високотехнологічний продукт зумовив переоцінку значення людських ресурсів як головного інструмента підвищення конкурентоспроможності українських товаровиробників на національному та міжнародних ринках.

За цих умов механізм здійснення роботодавцем його соціально-захисної діяльності потребує трансформації: заходи соціального захисту повинні бути націлені на забезпечення ефективного взаємоузгодження інтересів обох сторін трудового договору та відігравати роль інструмента мотивації до роботи. Це

зумовлює необхідність переосмислення наукових висновків про правовий статус роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників.

Переважно застаріле та недосконале законодавство не задовольняє сучасні потреби правового регулювання відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця. Воно чітко не окреслює соціально-захисних зобов'язань та прав роботодавця, не встановлює гарантій їх реалізації. Зокрема не містить ефективних способів захисту працівників у разі існування прихованих трудових відносин, ризику неплатоспроможності роботодавця, невстановлення обставин, які мають значення для отримання соціального захисту. Належного законодавчого регулювання потребує участь роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників.

З огляду на всі ці обставини дисертаційне дослідження Тимофіїва Романа Михайловича «Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників» є актуальним та своєчасним.

Воно виконане згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка в межах теми “Проблеми гармонізації законодавства України та ЄС у сфері регулювання соціально-трудова та екологічних відносин” (номер державної реєстрації 0115U003989).

Дисертант методологічно правильно окреслив мету своєї роботи – дослідити актуальні теоретичні та практичні проблеми правого статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників та виробити рекомендації щодо вдосконалення національного законодавства у цій сфері (стор. 15-16).

Об'єктом дослідження стали трудові правовідносини та правовідносини соціального забезпечення, а його предметом – правовий статус роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників (стор. 16).

Дисертація має належне теоретичне підґрунтя, яке склали наукові праці в галузі трудового права, права соціального забезпечення, теорії права, а також

суміжних правових наук (економічної тощо). Це дало змогу комплексного вирішення теоретичних проблеми правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників.

У дисертаційному дослідженні здобувач проявив високий рівень вміння аналізувати та узагальнювати наукові позиції вчених, галузеве та суміжне законодавство, оцінювати судову та іншу правозастосовну практику, аргументувати висновки, формулювати визначення правових понять і пропозиції щодо вдосконалення галузевого законодавства з дотриманням правил нормотворення.

Аналіз структури дисертації засвідчив, що вона складається з анотації, вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел, а також списку публікацій здобувача.

У дисертації сформульовано низку наукових положень, які Тимофіїв Роман Михайлович виносить на захист. Переважна їх більшість є новими, достовірними, обґрунтованими, зрілими і виваженими, що дозволяє констатувати належний рівень новизни роботи та запропонованих до захисту положень. До того ж дисертація пронизана й іншими теоретичними висновками та узагальненнями, пропозиціями науково-практичного характеру, які не виносяться на захист, однак мають належний рівень аргументування та заслуговують уваги.

Розвиваючи існуючі у правовій науці висновки та положення, дисертант правильно окреслює співвідношення понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» як ціле та частина. Заслуговує уваги запропонований здобувачем новий підхід до визначення значення соціального захисту працівників роботодавцем через призму аналізу його як головного втілювача державної соціальної політики в частині забезпечення гарантій прав працівників та мінімальних соціальних стандартів, а також спонукальних причин участі у соціальному захисті працівників (наміру утримати

висококваліфікованих працівників та бути соціально відповідальним (стор. 28-36).

Позитивно слід оцінити намагання здобувача розглядати соціальний захист працівників роботодавцем як систему заходів, спрямованих на дотримання та здійснення соціальних прав працівників, на компенсацію, а також попередження наслідків соціальних ризиків, які вживаються роботодавцем у випадках, передбачених законом, та добровільно, з метою реалізації державної соціальної політики щодо зайнятості, забезпечення існування та розвитку працездатного населення, утримання та відновлення висококваліфікованих кадрів, підвищення їхньої мотивації до роботи (стор. 36).

Представляє інтерес ґрунтовне дослідження дисертантом особливостей нормативного регулювання соціально-захисних юридичних обов'язків та суб'єктивних прав роботодавця (стор. 41-49), а також характерних юридичних ознак його правового статусу як суб'єкта соціального захисту працівників (стор. 50-52).

Поділяємо позицію здобувача про необхідність встановлення відповідальності роботодавця за невиконання ним добровільно взятих на себе обов'язків щодо забезпечення соціального захисту працівників (стор. 50-51). Адже на даний час відсутній належний механізм реалізації працівником його права вимагати від роботодавця здійснення додаткових соціально-захисних заходів, закріплених в актах договірної регулювання.

Цінність наукового пошуку роботи полягає в тому, що дисертантом детально проаналізовано особливості захисту прав працівників, які перебувають у прихованих трудових відносинах (стор. 60-67). У роботі не лише аргументовано критерії розмежування трудового та цивільно-правового договорів, а також визначено основні етапи відновлення трудових прав працівника, який виконував роботи за цивільно-правовим договором. Проведена у відповідному напрямку робота могла б стати вагомим підґрунтям

законотворчої роботи і нарешті поставити крапку у тривалій дискусії щодо належного оформлення відносин із використання праці в Україні.

Заслуговує уваги проведений здобувачем ґрунтовний аналіз обов'язків роботодавця щодо забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці працівників, а також запропонована на основі узагальнення класифікація таких на профілактичні, матеріально-технічні та моніторингові (стор. 79-97).

Підтримую пропозицію здобувача про доцільність законодавчого закріплення права працівника, з яким стався нещасний випадок, або членів його сім'ї самостійно звернутися до Фонду соціального страхування України із заявою про розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання у випадку невжиття роботодавцем протягом двох годин з моменту отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) заходів щодо повідомлення уповноважених суб'єктів про факт заподіяння шкоди здоров'ю такого працівника на підприємстві (стор. 95).

Ґрунтовна робота проведена автором також у напрямку дослідження основних аспектів відшкодування моральної шкоди працівникам, заподіяної нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням (стор. 131-139). Висновки автора з цього питання є науково цінними як у теоретичному, так і практичному аспектах, оскільки дозволяють не лише виявити особливості відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах, а також створити ефективний механізм відшкодування максимально наблизений до потреб працівника, якому шкода була заподіяна.

Належно обґрунтованим вважаємо розмежування здобувачем професійного навчання працівників як права та обов'язку роботодавця. Переконаливими є аргументи дисертанта про те, що роботодавець зобов'язаний організувати таке навчання лише у випадках переведення працівника на легшу роботу внаслідок тимчасової непрацездатності, у зв'язку з реорганізацією чи виробничою необхідністю (стор. 139-143). Заслуговують уваги авторські критерії класифікації професійного навчання, висновки про спільні та відмінні

риси формального та неформального професійного навчання, а також пропозиції щодо удосконалення законодавчого регулювання підтвердження результатів неформального професійного навчання (стор. 169-175).

Заслуговує також на увагу ґрунтовний аналіз особливостей участі роботодавця у недержавному пенсійному страхуванні працівників через недержавні пенсійні фонди (стор. 148-155), страхуванні їхнього життя (стор. 155-156) та добровільному медичному страхуванні (стор. 157-159). Заслугують на підтримку пропозиції здобувача щодо визначення сфери індивідуально- та колективно-договірного регулювання здійснення недержавного соціального захисту працівників роботодавцем (на стор. 157, 160-161).

У дисертації сформульовані й інші наукові положення, які мають вагоме теоретичне і практичне значення.

Вищезазначене дозволяє стверджувати, що дисертант досягнув поставленої мети роботи та виконав окреслені завдання. Більшість наукових положень, висновків та рекомендацій дисертаційного дослідження достатньо повно відображені в опублікованих автором наукових працях. Його результати можуть бути використані у процесі реформування галузевого законодавства, у науково-дослідницькій роботі та навчальному процесі, а також правозастосовній діяльності компетентних органів.

Водночас, дисертація Тимофіїва Романа Михайловича не позбавлена окремих неточностей чи дискусійних питань, які потребують додаткових пояснень.

1. Спірною видається пропозиція автора запровадити в Україні гнучку систему визначення кількості робочих місць для пільгових категорій громадян, визначених Законом України «Про зайнятість населення» шляхом погодження такої кількості кожним роботодавцем щорічно із державною службою зайнятості (стор.75). Відсутність уніфікованих критеріїв визначення кількості таких місць ставить у нерівні умови учасників відповідних правовідносин,

зокрема роботодавців. Зміст обов'язку роботодавця щодо квотування робочих місць визначатимуть переважно суб'єктивні фактори, а не реальні показники їх господарської діяльності (кількість працівників, обсяги виробництва, рівень доходу тощо). В результаті такого індивідуального порядку визначення кількості робочих місць роботодавці опиняться у нерівних умовах. До того ж узгодження відповідної кількості робочих місць з державною службою зайнятості в індивідуальному порядку може стати результатом домовляння та певних зловживань, що позбавить можливості реалізувати основну мету такого квотування – створити сприятливі умови для працевлаштування неконкурентним працівникам.

2. Досліджуючи у параграфі 2.2. судову практику вирішення спорів щодо розслідування нещасних випадків на виробництві чи професійних захворювань, дисертант обґрунтовує можливість встановлення судом наявності чи відсутності причинно-наслідкового зв'язку між шкодою, заподіяною працівнику, та нещасним випадком чи професійним захворюванням на виробництві (стор.95). Поряд з цим, поза увагою залишається питання щодо правомірності втручання суду у дискреційні повноваження комісії з розслідування нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Адже, відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України, лише комісія з розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання уповноважена вирішувати питання про заподіяння шкоди здоров'ю працівника внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання.

3. Аналізуючи у параграфі 3.1. проблеми фінансування роботодавцями пенсійного забезпечення працівників, які виконують роботи у важких та шкідливих умовах, дисертант пропонує запровадити сплату єдиного соціального внеску у підвищеному розмірі (стор. 125-127). Такий підхід видається дещо дискусійним з огляду на існуючу систему обтяження

роботодавців податковими зобов'язаннями, а також на економічні проблеми діяльності бізнесу в Україні. У цьому контексті додаткового обґрунтування потребує неможливість чи недоцільність створення інших гарантій пенсійного забезпечення працівників, які працювали у небезпечних та шкідливих умовах.

4. У параграфі 3.2 здобувач аргументував доцільність застосування не лише колективних договорів, а й інших локальних нормативно-правових актів, прийнятих роботодавцем за погодженням з профспілкою (іншим представницьким органом працівників для регулювання умов участі роботодавця у створенні недержавного пенсійного фонду, сплати ним страхових пенсійних внесків, видів пенсійних програм за його участю, пенсійних схем та умов участі у них працівників тощо за допомогою інших (стор. 150-153). При цьому поза увагою дисертанта залишилося питання можливості та меж регулювання участі роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників через недержавні пенсійні фонди на індивідуально-договірному рівні. Необхідність дослідження цієї проблеми є особливо актуальною з огляду на узагальнені пропозиції автора щодо розмежування сфери індивідуально- та колективно-договірного регулювання здійснення недержавного соціального захисту працівників роботодавцем (стор. 184).

5. Аргументуючи доцільність удосконалення процедури підтвердження результатів неформального професійного навчання, дисертант пропонує залучати роботодавця до роботи центрів визнання результатів такого навчання, які утворюються у складі державної служби зайнятості (стор. 172). Водночас автор не з'ясував, у чому полягає значення такої участі роботодавця для покращення механізму підтвердження результатів неформального професійного навчання. Адже роботодавець зможе впливати на підтвердження результатів навчання, чим спричинить недовіру до таких.

Разом з тим, необхідно наголосити, що висловлені зауваження мають дискусійний характер, не знижують значення проведеного дослідження. Тому



суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації Тимофіїва Романа Михайловича.

Вона є актуальним, самостійним, завершеним науковим дослідженням, відповідає встановленим вимогам, містить науково обґрунтовані результати, що у сукупності формують теоретичні та практичні узагальнення для вирішення проблем правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників.

Дисертаційне дослідження проведено на належному науковому рівні. Тема роботи розкрита повністю.

Опубліковані здобувачем за темою дисертації наукові праці відображають основний зміст роботи. Автореферат відповідає змісту дисертації.

Вищезазначене дозволяє констатувати, що дисертація «Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників» відповідає вимогам «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року №567, а її автор – Тимофіїв Роман Михайлович заслуговує на присудження йому наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент  
доктор юридичних наук, доцент  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка



В.В. Волинець

