

## ВІДГУК

офіційного опонента –доцента кафедри господарсько-правових дисциплін юридичного факультету Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидата юридичних наук, доцента Мокрицької Наталії Петрівни на дисертаційну роботу

**Тимофіїва Романа Михайловича на тему: «Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників» яка подана на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.**

Соціально-відповідальне ведення господарської діяльності стало невід'ємною складовою соціального захисту громадян в країнах Європейського Союзу. Відтак і Україна з кожним роком наближається до стандартів Європейської соціальної моделі, попри чинність кодифікаційного акту трудового законодавства ще радянської доби.

У світлі прийняття Трудового кодексу України якісна законодавча регламентація відносини між працівником та роботодавцем на основі трудового договору є запорукою належного сталого розвитку ринку праці в Україні. Натомість низький рівень та значна кількість прогалин у правовому регулюванні трудових відносин за участю роботодавців – фізичних осіб, зменшення ролі держави у сфері соціальної політики вимагають відповідних наукових досліджень правового статусу роботодавця, який реалізує соціально-захисну діяльність держави як суб'єкта соціальних зобов'язань. Адже об'єктивно-закономірно, з огляду на економічні процеси, держава перекладає частину соціальних зобов'язань на інших учасників системи соціального захисту – роботодавців.

Питання здійснення роботодавцем соціального захисту працівників досі не були предметом комплексного дослідження. Тому, сьогодні об'єктивно існує потреба у теоретичному напрацюванні сучасної концепції правового статусу роботодавця як суб'єкта соціальних зобов'язань, яка б могла стати основою для реформування галузевого законодавства України у цій сфері.

Наукова новизна дослідження характеризується тим, що дисертація є одним із перших комплексних наукових досліджень правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту працівників. В результаті проведеного дослідження сформульовано нові теоретико-правові положення та пропозиції щодо вдосконалення чинного національного законодавства.

Мета та завдання дисертаційного дослідження сформульовані чітко та послідовно. Об'єкт і предмет дисертаційного дослідження визначені у відповідності з вимогами МОН України та дозволяють всебічно проаналізувати поставлену проблему. Структура дисертації Р.М. Тимофіїва логічно витікає з поставлених завдань, об'єкту і предмету.

Теоретичне узагальнення, нове вирішення наукового завдання і вироблені рекомендації щодо вдосконалення національного законодавства у сфері дослідження проблем правового статусу роботодавця як суб'єкта соціального захисту значною мірою базуються на основі вивчення правозастосовної практики у сфері трудових правовідносин, що робить емпіричну базу цього дисертаційного дослідження особливо цінною.

Не можна не звернути увагу на значення дисертаційного дослідження зважаючи на його новизну.

Передусім істотне значення для повного та всебічного розкриття теми має авторське визначення поняття, яке покладено в основу назви дисертаційного дослідження. Аргументовано автор визначає соціальний захист працівників роботодавцем як систему заходів, спрямованих на дотримання та здійснення соціальних прав працівників, компенсацію та 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 фахівців, підвищення їхньої мотивації до роботи. (підрозділ 1.1; С. 36; висновок 1)

Не менш важливе значення має пропозиція автора про необхідність законодавчо закріпити основні юридичні обов'язки та суб'єктивні права

роботодавця щодо забезпечення працівників соціально-захисними заходами. Також варто погодитися стосовно доцільності чіткого формулювання його суб'єктивних прав, способів забезпечення їх реалізації та ефективного захисту. Без цього роботодавець не може забезпечити ефективний соціальний захист працівників. (підрозділ 1.2; С. 52)

Також дисертантом уперше: в контексті захисту соціально-трудова права осіб, які перебувають у прихованих трудових правовідносинах обґрунтовано необхідність законодавчо закріпити право працівника на: визнання цивільно-правового правочину про виконання робіт удаваним; встановлення факту трудових правовідносин з моменту укладення такого правочину; відновлення соціально-трудова гарантій за відповідний період. (підрозділ 2.1; С. 67; висновок 4)

Новизна роботи виявляється і в обґрунтуванні доцільності запровадження гнучкого механізму квотування робочих місць для працевлаштування пільгових категорій громадян. Такі квоти потрібно визначати за взаємним погодженням роботодавців і державної служби зайнятості з урахуванням: кількості безробітних, зареєстрованих у відповідному регіоні, показників пропозиції робочої сили за попередній рік, загальної кількості працівників та сфери господарської діяльності роботодавця. (підрозділ 2.1; С. 75; висновок 5)

Новою для науки трудового права є пропозиція запровадження в Україні додаткових гарантій отримання працівниками заробітної плати у випадку ліквідації роботодавця, оголошення його банкрутом, а також тимчасової неплатоспроможності останнього шляхом створення Фонду гарантування заробітної плати та закріплення обов'язку роботодавця застрахувати неможливість виконання ним зобов'язань із виплати заробітної плати. (підрозділ 2.3; С. 119-120; висновок 8)

У дослідженні розмежовано професійне навчання працівників як право та обов'язок роботодавця. Доведено, що забезпечення професійного навчання є обов'язком роботодавця лише у випадках переведення працівника на легшу

роботу внаслідок тимчасової непрацездатності, у зв'язку з реорганізацією чи виробничою необхідністю. (підрозділ 3.1; С. 142-143, С. 168-170).

Текст дисертації містить значну кількість висновків, які зроблені в процесі дослідження поставленої проблематики.

Зокрема, заслуговує на увагу намагання автора усунути нерівності у правовому статусі роботодавців – юридичних та фізичних осіб і виняткове значення застосування у галузевому законодавстві колективного договору як джерела локального регулювання питань соціального захисту працівників. Особливо це стосується сфери недержавного пенсійного забезпечення. Цікавою є пропозиція щодо законодавчого закріплення права роботодавців – фізичних осіб брати участь у створенні недержавних пенсійних фондів усіх видів. (підрозділ 3.2; С. 149-150)

Істотне значення для реалізації права працівників на соціальний захист має пропозиція дисертанта про доповнення ст. 81 Цивільно-процесуального кодексу України “Обов’язок доказування і подання доказів” положенням наступного змісту: “У справах про невиконання роботодавцем обов’язків щодо проведення атестації робочих місць, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та продуктами харчування обов’язок доказування факту належно виконаного обов’язку чи відсутності необхідності виконання такого обов’язку покладається на роботодавця”. (підрозділ 2.2.; висновок 7). Закріплення такого обов’язку роботодавця сприятиме ефективності відновлення порушених прав працівників у сфері безпечності умов їх праці, а також виконуватиме і превентивну функцію щодо порушення їхніх прав.

Достатньо аргументованим є висновок дисертанта щодо необхідності перекладення соціального, нормативно визначеного, обов’язку щодо оплати допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов’язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням протягом перших п’яти днів тимчасової непрацездатності з Фонду соціального страхування України на роботодавця. Вважається, що в такий спосіб порушуються права та інтереси роботодавця, якого зобов’язано

подвійно оплачувати працівнику відповідну допомогу. (підрозділ 3.1; С. 128-129).

Справедливий підхід до розподілу соціальних зобов'язань між Фондом соціального страхування та роботодавцем, проте вже в зворотному напрямку, викладений у висновку стосовно питання переведення працівника на легшу роботу. Пропонується передбачити у законодавстві положення, відповідно до якого незабезпечення роботодавцем потерпілого відповідного стану здоров'я роботою або не організація ним професійного навчання працівника у встановлений ЛКК або МСЕК строк зумовлює обов'язок роботодавця, а не Фонду соціального страхування України оплачувати працівнику середньомісячний заробіток за час незабезпечення відповідного до стану здоров'я робочим місцем чи не проведення організації професійного навчання. (підрозділ 3.1; С. 145)

Важливе значення для подальшого удосконалення національного законодавства з питань залучення громадян до тимчасових робіт є обґрунтування про необхідність компенсації державою роботодавцю частини витрат на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у разі організації роботодавцем робіт тимчасового характеру протягом одного року з дотриманням вимог чинного законодавства. (підрозділ 3.3; С. 179).

У висновках запропонованих дисертантом містяться положення, які можуть бути використані: у науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем правового статусу роботодавців у сфері соціального захисту працівників в Україні; правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регулюють правові зобов'язання сторін трудового договору, умови та способи їх забезпечення, а також під час доопрацювання проекту Трудового кодексу України; правозастосуванні – роботодавцями з метою виконання своїх обов'язків щодо соціального захисту працівників, органами державного нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, а також судами під час вирішення

спорів; освітньому процесі у вищих навчальних закладах – під час вивчення та викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Право соціального захисту» та спецкурсів відповідного спрямування, підготовки робочих програм та навчальних планів, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, курсів лекцій, а також у науково-дослідній роботі аспірантів, студентів, курсантів.

Разом із тим деякі положення, що містяться в дисертації, є дискусійними або вимагають додаткових пояснень.

1) Розвиваючи доволі відомою у міжнародному праві доктрину «соціально-відповідального ведення господарської діяльності» автор аналізує суб'єктивні права роботодавця у сфері соціального захисту у взаємозв'язку та взаємозалежності від суб'єктивних обов'язків працівника. Відтак, за викладеною тезою автора, невиконання працівником законних вимог роботодавця щодо підтвердження права на соціальний захист унеможливорює реалізацію останнім соціально-зобов'язального статусу. (С. 51). Зокрема, дисертантом запропоновано передбачити у законодавстві України обов'язок працівника повідомити роботодавця про факт відсутності на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та встановити відповідальність за таке не інформування. Як видається, можна було б продовжити розвивати цю наукову думку у напрямку забезпечення спеціальними соціально-захисними заходами також такі категорії осіб як вагітні жінки, годуючі матері, жінки, які мають дітей, жінки, які перебувають у стадії перебігу внутрішньоутробного запліднення, особи з інвалідністю тощо. Узагальнивши викладене, на нашу думку, доцільно передбачити обов'язок працівника письмово інформувати роботодавця про відповідні обставини, які впливають або можуть вплинути на виконання його зобов'язань у сфері соціального захисту працівників. Адже неподання інформації (достовірної, своєчасної) унеможливорює ефективне застосування соціально-захисних заходів роботодавцем. Це стосується не тільки виникнення обставин набуття працівником соціально-зобов'язального статусу, але і його припинення.

2) У роботі, зокрема у підрозділі 1.2, здобувач пропонує доповнити ч.2 ст. 265 КЗпП України такою підставою відповідальності роботодавця як невиконання або неналежне виконання ним обов'язків щодо забезпечення заходів соціального захисту працівників, закріплених у колективних, трудових договорах, інших локальних актах роботодавця. Водночас автор відносить до таких заходів і сам факт укладення трудового договору (С. 56). У ч. 1 ст. 265 КЗпП вже передбачено відповідальність за неналежне оформлення трудових відносин. Щодо укладення трудового договору, яким вважається у теорії трудового права досягнення взаємної згоди між сторонами щодо усіх істотних умов трудового договору, то потрібно брати до уваги і норми Господарського кодексу України, якими забезпечується право вільного найму працівників. Також видається дискусійним питання можливості запровадження соціально-захисних заходів на індивідуально-договірному рівні. Відтак, як видається, можуть бути створені умови для прояву принципу дискримінації у сфері праці в частині забезпечення соціальним захистом працівників. Щодо інших актів локального характеру, є потреба погодження обсягу та змісту заходів соціального захисту з представниками трудового колективу. Тобто встановлення, зміна чи відміна соціально-захисних заходів колективно-договірного характеру потрібно вважати, на нашу думку, предметом соціального діалогу на локальному рівні.

3) У дисертаційному дослідженні багато висновків пов'язані з необхідністю визнати інші акти локальної нормотворчості, за словами автора, відмінні від колективного договору ефективними засобами правового регулювання додаткового соціального захисту (С. 53; підрозділ 3.3). Погоджуючись в цілому з такою науковою позицією, вважаємо, що у такий спосіб дисертант приділяє увагу правовому статусу роботодавця-фізичної особи, і не тільки підприємців у сфері соціального захисту працівників. Водночас, видається, цікавою була б викладена у роботі авторська позиція щодо можливості одноосібного прийняття локальних актів роботодавцем, які

передбачають види і (або) умови та способи здійснення соціально-захисних заходів.

Дані 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 вклад в юридичну науку. Про значний науковий рівень проведеного дослідження та його практичне значення свідчить актуальність обраної тематики, чіткість та послідовність викладеного матеріалу, обґрунтованість наукових висновків.

Основні положення дисертації відображені в авторефераті та публікаціях, що свідчить про ретельну роботу, проведеною дисертантом в процесі наукового дослідження та його апробації.

Викладене дозволяє зробити висновок: дисертація за темою дослідження «Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників» є завершеною науковою працею, відповідає вимогам, що ставляться до написання кандидатських дисертацій, а її автор – Тимофіїв Роман Михайлович – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

Доцент кафедри господарсько-правових

дисциплін юридичного факультету

Львівського державного університету

внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

Н. П. Мокрицька

