

В І Д Г У К

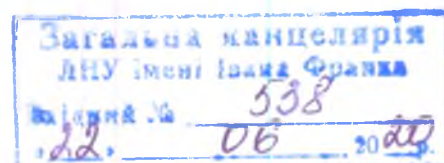
офіційного опонента – доктора юридичних наук, професора
Мельника Костянтина Юрійовича на дисертацію Олексія Ігоря
Ігоровича «Юридичні гарантії прав працівників
у строкових трудових правовідносинах», поданої на здобуття
наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05
– трудове право; право соціального забезпечення

Актуальність теми дослідження. Реформування національного трудового законодавства, що сьогодні стоїть на порядку денному державної влади, без сумніву актуалізує наукові дослідження у сфері трудового права. Тим більше коли мова йде про юридичні гарантії прав працівників. Адже як відомо, трудове право історично виникло як право охорони трудових прав працівників. Традиційно в актах трудового законодавства закріплюються певні преференції для працівників як найбільш слабкої сторони трудових правовідносин. Це є головною відмінністю трудового права від цивільного, основою якого є рівність прав сторін. Тому і у майбутньому трудовому законодавстві важливе місце має бути відведено належному закріпленню юридичних гарантій прав працівників у трудових правовідносинах.

Сьогодні все більшої популярності серед роботодавців набувають строкові форми зайнятості, які дозволяють бізнесу більш чітко та гнучко реагувати на ринкові коливання. Цю тенденцію представники бізнесу, які перебувають в Українському Парламенті і Уряді, намагаються легалізувати шляхом прийняття відповідного законодавства. Тому уявляється, що при внесенні відповідних змін до трудового законодавства необхідним є врахування й інтересів працівників, забезпечивши посилені юридичні гарантії їх прав у строкових трудових правовідносинах. Наведене і засвідчує важливість та актуальність обраної Олексієм Ігорем Ігоровичем теми.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Дисертація містить наукові положення та науково обґрунтовані результати, що розв'язують важливе для трудового права наукове завдання щодо розкриття сутності та вдосконалення юридичних гарантій прав працівників у строкових трудових правовідносинах. Структура дисертації повністю відповідає меті і завданням дослідження, дозволяючи послідовно в повній мірі розглянути всі проблеми, визначені автором. Обґрунтованість положень, сформульованих у дисертації, підтверджується критичним аналізом широкої джерельної бази.

В дисертаційній роботі висвітлено широке коло нових проблем юридичних гарантій прав працівників у строкових трудових правовідносинах і запропоновано оригінальні авторські підходи щодо їх вирішення. Дисертант коректно і переконливо полемізує з іншими науковцями, аргументує свої судження, пов'язує загальнотеоретичні проблеми з конкретним емпіричним матеріалом.



У цілому, комплексний підхід до використання методів дослідження дав змогу всебічно розглянути стан юридичних гарантій прав працівників у строкових трудових правовідносинах.

Дисертація Олексія Ігоря Ігоровича «Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах» повною мірою відповідає вимогам паспорту спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Наукова новизна положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Дисертаційне дослідження є дійсно першим у вітчизняній науці трудового права комплексним дослідженням юридичних гарантій прав працівників у строкових трудових правовідносинах, в якому подано нові ідеї і визначено сучасні тенденції розвитку нормативного забезпечення у відповідній сфері з урахуванням реформування трудового законодавства (с. 19-23).

За результатами дисертаційного дослідження сформульовано низку положень, що виносяться на захист і містять елементи наукової новизни. Зокрема слід виділити те, що дисертантом уперше: для забезпечення прав та інтересів сезонних працівників, запропоновано закріпити в законодавстві поняття «попередній договір про сезонну роботу», яким передбачити обов'язки сторін укласти трудовий договір на наступний сезон. При цьому, істотними умовами такого договору повинні бути відповідальність сторін за односторонню відмову від його укладення без поважних причин та зобов'язання попереджати іншу сторону про відмову від договору не пізніше, як за місяць до початку сезонних робіт; обґрунтовано необхідність встановлення обов'язку основних працівників, які виконували державні обов'язки (працювали на виборних посадах, навчались в школі суддів, служили у Збройних силах України) повідомляти про своє повернення на роботу не пізніше, ніж за два тижні до початку роботи, а строковий трудовий договір осіб, що перебували на їх посадах пропонується трансформувати у безстроковий у разі, коли основний працівник не виходить на роботу в перший робочий день після завершення виконання державних обов'язків та не повідомляє про поважні причини нез'явлення на роботу; запропоновано загальну тривалість трудових відносин в Україні для іноземців обмежити терміном в десять років. Такий строк є достатньо тривалим, щоб забезпечити виконання усіх необхідних для українського роботодавця завдань, що ставляться перед іноземцем і дозволить захистити право вітчизняних працівників на зайнятість в Україні (с. 20).

Характеристика змісту дисертації. Структурно дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 187 сторінок. Список використаних джерел складається із 159 найменувань і займає 16 сторінок.

Розділ 1 «Строкові трудові правовідносини: їх особливості та порядок встановлення» присвячено дослідженню природи строкових трудових правовідносин. Дисертантом у підрозділі 1.1. аналізуються норми

книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» проекту Трудового кодексу України в редакції від 24.07.2017 р. та ст. 23 КЗпП України. Слід погодитися з точкою зору дисертанта щодо доцільності відмови від такого терміну як «трудова відносина на визначений строк» в користь терміна «строкові трудові правовідносини» (с. 29). Тому підтримуємо пропозицію дисертанта главу другу книги другої проекту Трудового кодексу України «Трудова відносина на визначений строк» перейменувати на «Строкові трудові правовідносини».

Досліджуючи зміст ст. 23 КЗпП України в контексті правил укладення безстрокових та строкових трудових договорів, а також відповідних гарантій при їх укладенні дисертант правильно вказує, що диспозиція ч. 1 цієї статті не виглядає такою безспірною за логікою свого викладу. Бо, якщо строковий договір може укладатися лише як виняток, у випадках зазначених у другій її частині, то погодження сторін на укладення строкового договору поза такими випадками повинне розглядатись як порушення правил прийому на роботу (с. 31).

Цікавою є позиція дисертанта щодо розгляду строку трудового договору в широкому і у вузькому значенні. Як вказує автор, для усвідомлення умови про строк трудового договору у широкому розумінні потрібно виходити з того, що усі без винятку договори, зокрема і трудовий договір на невизначений термін по суті є строковими з огляду на те, що існування трудових як і будь-яких інших правовідносин поза межами часу неможливе (с. 34).

Підрозділ 1.2. дисертант розпочав з аналізу актів Міжнародної організації праці та Європейського Союзу щодо застосування строкових трудових договорів. Звертається увага, що у Директиві ради Європейського союзу від 28 червня 1999 року № 1999/70/ЄС щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, зокрема зазначено, що трудові договори невизначеної тривалості є та будуть основною формою трудових відносин між роботодавцем та працівником. Дисертант справедливо вказує, що у КЗпП України прямо не зазначається на перевагах укладення трудового договору на невизначений строк і його пріоритетному використанні перед договорами строкового характеру (с. 41).

Аналізуються різноманітні проблеми практичного характеру, які впливають із норм ч. 2 ст. 23 КЗпП України, зокрема із вказівки у цій статті на «інтереси працівника» при укладенні строкового договору. Справедливо вказується на те, що в умовах зростаючого безробіття в «інтересах працівника» може трактуватись будь-яка вимога роботодавця, і в тому числі погодження на строковий трудовий договір задля отримання роботи (с. 47).

Дисертант звертає увагу на те, що розширення сфери використання строкових трудових договорів стало невід'ємною частиною ринку праці в різних країнах, що об'єктивно сприяє підвищенню рівня зайнятості. І що з кожним роком усе більше осіб укладають строкові трудові договори, які власне пом'якшують до певної міри вплив попиту на робочу силу і тим самим зменшують витрати компаній (с. 51). Закінчується підрозділ 1.2

вказівкою на те, що трудові договори укладені на визначений строк є і залишаються гідною альтернативою безробіття.

Підрозділ 1.3. присвячено дослідженню юридичних гарантій трудових прав працівників під час укладення строкових трудових договорів. Правильно відзначено дисертантом, що письмова форма трудового договору серйозно посилить гарантії трудових прав осіб, які їх укладають. Вказується, що чинний КЗпП України у цьому питанні не зовсім є послідовним. Задекларувавши, що трудовий договір укладається, як правило у письмовій формі, законодавець, тим не менш, дотримання останньої передбачив щодо строкових трудових договорів тільки для укладення контракту (с. 59).

Слід підтримати пропозицію дисертанта назву ст. 34 проекту Трудового кодексу України «Типові трудові договори» змінити на «Типові форми трудових договорів». Те, що ця стаття слідує відразу за ст. 33 «Форма трудового договору» Проекту якраз і засвідчує логіку послідовності формулювання статей законодавчого акту (с. 60).

Розділ 2 «Гарантії трудових прав працівників при укладенні строкових трудових договорів» розпочинається з дослідження у підрозділі 2.1. строкового характеру праці, як гарантії укладення трудового договору на визначений термін.

Справедливо відзначається, що основними видами робіт, тривалість яких визначається характером праці, вважаються сезонні та тимчасові роботи. З огляду на це, правильним виглядає дослідження правил застосування відповідних робіт та гарантій для сезонних та тимчасових працівників у підрозділі 2.1.

Необхідно підтримати пропозицію дисертанта щодо доречності закріплення у трудовому законодавстві поняття «попередній договір про сезонну роботу» та передбачення додаткових соціальних гарантій для працівників, якщо вони укладуть із роботодавцем по завершенні сезону договір про роботу на наступний сезон (с.с. 75-76).

Досліджуючи гарантії для тимчасових працівників, дисертант правильно звертає увагу на необхідність захисту трудових прав працівників, які виконують роботи за строковим договором, замість працівників, що перебувають у соціальній або творчій відпустках, у випадку дострокового виходу на роботу останніх. Слушно пропонується передбачити у трудовому законодавстві обов'язок основного працівника, який достроково перериває надану йому відпустку, повідомляти про вихід на роботу не пізніше, ніж за два тижні до дати початку роботи. Це дасть можливість працівникові, який працює за строковим договором, підшукати собі іншу роботу та підготуватися до майбутнього звільнення (с. 81).

У підрозділі 2.2. розглянуто законодавчі вимоги щодо встановлення трудових правовідносин на визначений термін. Підрозділ починається з констатації того, що укладення строкових трудових договорів в Україні обмежується випадками, що визначені окремими законодавчими актами. Звертається увага на те, що законів, які передбачають укладення строкових

трудоу договорів існує не так багато. Переважна більшість з них стосується укладення контракту (с. 87).

Виклавши перелік категорій працівників з якими законодавець дозволяє укласти договори дисертант відзначає, що в деяких випадках встановлення строкового характеру трудових відносин є виправданим, однак у багатьох сферах застосування контрактів навряд чи є обґрунтованим. Дисертант обґрунтовано вважає, що працівники фермерських господарств, товарних бірж, у вільних економічних зонах і споживчих товариствах можуть виконувати доволі типові трудові функції, як от прибирання чи охорони, тому немає жодних логічних причин передбачати для них підвищену відповідальність і строковий характер трудових відносин характерний для контрактів (с. 89).

У підрозділі висловлюється сподівання, що з ухваленням нового Трудового кодексу України, у проекті якого такий вид трудових договорів, як контракт, відсутній узагалі, правовий статус усіх цих працівників буде уніфіковано та приведено до загальних стандартів (с. 90).

Підрозділ 2.3. присвячено дослідженню строкових трудових правовідносин як гарантії захисту вітчизняного ринку праці. Зосереджується увага на випадку коли встановлення строкових трудових правовідносин слід використовувати з метою захисту інтересів українських працівників. Мова йде про законодавчі обмеження певним строком працевлаштування іноземних громадян в Україні. Норми, що ними регулюються трудові відносини іноземців в Україні є певною мірою, соціальною гарантією для українських громадян, вважає дисертант.

Відзначається, що збільшення кількості іноземних працівників у нашій державі може призвести до зростання безробіття українських громадян і неможливості повернення додому тих, які виїхали на тимчасові роботи. Тому дисертант вважає, що норми про порядок працевлаштування іноземців в Україні мусять бути досить жорсткими (с. 103).

Зокрема пропонується обмежити загальну тривалість трудових відносин в Україні для іноземця терміном в десять років. Такий строк дисертант вважає достатньо тривалим, щоб забезпечити виконання усіх необхідних для українського роботодавця завдань, що ставляться перед іноземцем і, разом з тим, не дозволить іноземцю повноцінно інтегруватися в українське суспільство та повністю замінити собою вітчизняних працівників (с. 112).

Розділ 3 «Забезпечення гарантій трудових прав працівників у разі зміни умов трудового договору та його припинення у правовідносинах строкового характеру» розпочинається з дослідження у підрозділі 3.1 змін умов трудового договору у строкових правовідносинах та гарантій трудових прав працівників у разі їх запровадження.

Досліджуючи переміщення на інше робоче місце окремих категорій працівників вказується на те, що для надомних працівників переміщення на інше робоче місце не має сенсу, оскільки не є прерогативою роботодавця у цих відносинах. Дисертант вважає, що зміна робочого місця (місця роботи)

надомного працівника залежить від його потреб та волі. А от для роботодавця така зміна має значення, оскільки щоб виконати свій обов'язок по забезпеченню належних, безпечних і здорових умов праці працівника, він повинен бути відповідно поінформований (с. 125).

Звертається увага на те, що строковий характер трудових правовідносин не впливає на обсяг, встановлених законодавством гарантій трудових прав найманих працівників при зміні умов трудового договору. Поряд з цим, нинішнє законодавче регулювання порядку проведення таких змін вважається дисертантом доволі неоднозначним, що своєю чергою не дозволяє сторонам трудових відносин, у тому числі строкових, бути у питаннях про зміну умов трудового договору настільки ж вільними, як і при укладенні трудового договору (с.с. 129-130).

Підрозділ 3.2. присвячено дослідженню гарантій для працівників у зв'язку з припиненням трудового договору укладеного на визначений термін на вимогу працівника. Слід підтримати пропозицію дисертанта щодо доцільності забезпечення на законодавчому рівні можливості подавати працівнику заяву на звільнення з роботи будь-яким зручним способом, в тому числі, за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікації (с. 134).

Слушною також видається пропозиція дисертанта про необхідність встановлення заборони відмовляти у прийнятті заяви про розірвання трудового договору за ініціативою працівника, в цілому, без вказівки на будь-які причини відмови (с. 135).

У підрозділі 3.3. розглянуто гарантії для працівників у зв'язку з припиненням строкових трудових договорів за ініціативою роботодавця та в інших випадках, встановлених законодавством.

Дисертант здійснив правильну класифікацію підстав розірвання трудових правовідносини за ініціативою роботодавця, виділивши наступні групи підстав: 1) обставини виробничого характеру (п. 1 ст. 40 КЗпП); 2) обставини пов'язані з винними діями працівника (у тому числі, порушенням трудової дисципліни) (п. п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 та п. п. 1, 1-1, 2, 3 ст. 41 КЗпП України); 3) обставини пов'язані з особою працівника, але не викликані його винними діями (п. п. 2, 5, 11 ст. 40 та п. 4, 5 ст. 41 КЗпП України); 4) обставини, що не пов'язані з особою працівника (п. п. 6, 10 ст. 40 КЗпП України) (с. 150).

Вказується, що обсяг гарантій встановлених для працівників на етапі припинення строкових трудових правовідносин, не можна вважати таким, що погіршує їх правове становище у порівнянні з працівниками, які працюють на умовах трудових договорів, укладених на невизначений термін, деякі відмінності все ж існують, але підґрунтя цьому є дотримання принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, що належить до однієї з важливих засад трудового права (с. 166).

Наукове і практичне значення дисертації. Сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у: науково-дослідній сфері при подальших дослідженнях проблемних питань юридичних гарантій прав працівників в Україні; правотворчій діяльності при внесенні

змін і доповнень до чинного трудового законодавства, а також у процесі розробки Трудового кодексу України; навчальному процесі під час викладання навчальної дисципліни «Трудове право», а також при підготовці підручників, навчальних посібників, навчально-методичних матеріалів тощо.

Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях та авторефераті. Наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації, що сформульовані у дисертації, достатньо повно викладені в змісті автореферату та в 12 наукових публікаціях, а саме: 5 – публікаціях у наукових фахових виданнях України та інших держав, з них: 1 стаття у виданні іноземної держави, 4 статті у наукових фахових виданнях України, 7 тез доповідей на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації.

1. У назві дисертації використовується термін «строкові трудові правовідносини», далі у підрозділі 1.1. обґрунтовано доводиться, що слід відмовитись від такого терміну як «трудова відносина на визначений строк» на користь терміну «строкові трудові правовідносини» (с. 29). Однак у подальшому дисертант чомусь продовжує оперувати терміном «трудова відносина на визначений строк» як у змісті роботи, так і у назвах підрозділів, зокрема підрозділ 2.2. має назву: «Законодавчі вимоги щодо встановлення трудових правовідносин на визначений термін».

2. Не достатньо обґрунтованим є твердження дисертанта, що випробування є різновидом строкового трудового договору (с. 38). У науці трудового права традиційною є точка зору, що випробування є додатковою умовою трудового договору. Доречи ст. 32 проекту Трудового кодексу України, який аналізується у роботі, також відносить випробування до додаткових умов трудового договору.

3. Дисертант у підрозділі 1.3. «Юридичні гарантії трудових прав працівників під час укладення строкових трудових договорів» дослідив такі юридичні гарантії як необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, письмова форма трудового договору, випробування при прийнятті на роботу, що притаманні як строковому трудовому договору, так і безстроковому. Разом з тим у цьому підрозділі не приділено увагу таким юридичним гарантіям, передбаченим КЗпП України, як: забороні вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством; не допущенні будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання; забороні відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю тощо. Крім цього вважаю, що

оскільки дисертант на сторінці 58 дисертації написав, що дослідження юридичних гарантій слід розпочати з етапу працевлаштування особи, то слід було б проаналізувати і юридичні гарантії у сфері працевлаштування, передбачені Законом України «Про зайнятість населення».

4. На сторінках 61-62 дисертації аналізуються норми КЗпП України щодо трансформації строкового трудового договору у безстроковий. Визначившись з тим, що ці норми недосконалі, дисертант наводить відповідні норми проекту Трудового кодексу України та правила, які регулюють вказані відносини в таких країнах як Польща, Грузія та Японія. Підсумовується вказане дослідження розпливчастою фразою: «Вважаємо, що досвід цих країн можна було б використати і у трудовому законодавстві України, адже законодавче регулювання зайнятості на умовах строкових трудових договорів має не допускати необґрунтованого їх використання роботодавцями, оскільки це позбавляє працівника бажаної стабільності трудових відносин» (с. 65). Вважаю, що замість цієї фрази, дисертанту потрібно було б чітко сформулювати власну позицію на підставі закордонного досвіду із вдосконалення національного законодавства щодо механізму трансформації строкового трудового договору у безстроковий.

5. Розділ 2 дисертації має назву: «Гарантії трудових прав працівників при укладенні строкових трудових договорів», а отже за логікою саме цей розділ повинен бути присвячено дослідженню відповідних гарантій. Разом з тим з якихось причин дисертант називає підрозділ 1.3. аналогічно – «Юридичні гарантії трудових прав працівників під час укладення строкових трудових договорів». Крім того вважаю, що у назві як підрозділу 1.3., так і розділу 2 більш правильно було б використати термін «фізичних осіб» замість терміну «працівників».

Вказані дискусійні положення та зауваження в певній мірі носять характер побажань і порад для подальших наукових пошуків та не впливають на загальну позитивну оцінку якості виконаної дисертантом роботи.

Загальний висновок. Дисертаційна робота на тему: «Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах» виконана на високому науковому рівні та відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а її автор – Олексів Ігор Ігорович – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ,

доктор юридичних наук, професор



К. Ю. Мельник