

ВІДГУК

офіційного опонента, кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Ванярячук Наталії Миколаївни на дисертаційне дослідження Козіна Сергія Миколайовича «Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця», представленого на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Актуальність дисертаційного дослідження. Відносини у сфері праці займають особливе місце у системі суспільних відносин, що зумовлено їх поширеністю, значним впливом на соціальне та матеріальне становище працівника та значущістю для економічного прогресу в державі в цілому. Тому без вирішення питань, пов'язаних із належною нормативною регламентацією особливостей виникнення й припинення цих правовідносин, побудова соціальної держави неможлива. Певне відставання законодавства у цій царині від бурхливих соціально-економічних процесів, у поєднанні з фрагментарністю наукового вивчення, зумовило актуальність спеціального наукового дослідження на тему «Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця».

Указаній проблематиці у галузі трудового права приділяли увагу такі вчені, як О. М. Аكوпова, М. Г. Александров, В. М. Андріїв, П. Б. Бажанова, К. М. Гусов, Ю. В. Ісаєв, В. С. Ковригін, В. О. Кравченко, О. М. Обушенко, Ю. П. Орловський, О. І. Процевський, А. І. Ставцева, О. С. Хохрякова, С. М. Черноус, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на цінність доробку вказаних фахівців, у вітчизняній науці трудового права й досі бракує комплексного дослідження, яке б формувало цілісну концепцію одноразового грубого порушення трудових обов'язків як підстави розірвання трудового договору та давало чітку й логічну відповідь на питання щодо її юридичної природи, категорій найманих працівників щодо яких вона може бути застосована, проце-

Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ

Спеціалізована вчена рада

№ К 08 727.03/29

від «12» листопада 2015 р.

дури реалізації відповідного права власником або уповноваженим ним органом та ін.

У сукупності вищевказане пояснює актуальність і своєчасність обраної дисертантом теми дослідження. Додатково актуалізує зазначене питання й чергове прийняття Верховною Радою України у першому читанні Трудового кодексу України.

Наукова новизна дисертації не викликає сумнівів. Рецензовану наукову роботу в українській науці трудового права можна розцінювати як першу спробу комплексно, за допомогою сучасних методів пізнання, з урахуванням новітніх наукових досягнень дослідити одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, виявити проблемні питання дотримання законності під час звільнення працівників за вказаною підставою та сформулювати авторський підхід до їх вирішення. Новація рукопису пояснюється також своєчасною постановкою проблеми, ретельним аналізом нових ідей, вивченням сучасних зарубіжних тенденцій розвитку правової регламентації в розглядуваній царині.

Чітко сформульовані мета й задачі дисертаційної роботи. Їх постановка й послідовність вирішення дозволили Козіну С. М. якісно розкрити обрану тему. Об'єкт (суспільні відносини, що виникають у зв'язку із звільнення працівника з ініціативи роботодавця) і предмет (сукупність правових норм, що впорядковують звільнення працюючого за одноразове грубе порушення трудових обов'язків) дослідження визначені у відповідності з установленими вимогами і надали можливість всебічно вивчити поставлені завдання.

Обсяг рукопису (204 сторінки, з яких основний текст – 183 сторінки) відповідає встановленим вимогам і забезпечує комплексний розгляд поставлених задач.

Здобувач провів значну дослідницьку роботу. Це підтверджує список використаних джерел, що складається з 198 найменувань. Багато з них, без перестороги, можна віднести до маловідомих.

Структура рукопису свідчить про науково виважений підхід до досягнення сформульованої мети й вирішення поставлених задач. Вона складається з переліку умовних скорочень, вступу, 3-х розділів, що об'єднують 6 підрозділів, висновків і списку використаних джерел.

Козін Сергій Миколайович навів переконливі аргументи на користь того, що грубе порушення трудових обов'язків – це протиправна поведінка визначених законодавством категорій працівників, у результаті якої іншим працівникам підприємства, установи, організації, роботодавцеві або державі завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода; така поведінка може викликати застосування в установленому порядку щодо винної особи дисциплінарного стягнення, в тому числі і звільнення (с. 69-70 дисертації).

Заслуговує на увагу виокремлення суттєвих ознак категорії «грубе порушення трудових обов'язків» як трудо-правового явища, до яких віднесено наступні: (а) у результаті такого порушення завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода правам або інтересам працівників, роботодавця чи держави; (б) розглядувана категорія є оціночним поняттям; (в) суб'єкти вчинення цього порушення – спеціальні категорії працівників, визначені законодавством; (г) воно становить собою дисциплінарний проступок; (д) порушення може потягти звільнення працівника з ініціативи роботодавця (с. 74-75 дисертації).

Дисертантом уперше аргументовано доведено доцільність використання як у трудо-правовій науці, так і в законодавстві про працю 2-х взаємопов'язаних юридичних категорій: (а) одноразове суттєве порушення трудових обов'язків – стосовно працівників загалом і (б) одноразове грубе порушення трудових обов'язків – щодо спеціальних категорій працівників (с. 60 дисертації).

Заслуговує на увагу позиція дисертанта щодо необхідності законодавчого закріплення положення, за яким грубе порушення трудових обов'язків має місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана протиправною пове-

дінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір, а моральна – якщо порушення прав чи інтересів працівників призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає додаткових зусиль для організації життя окремого працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому (с. 53-54 дисертації).

Вперше узагальнено основні відмінності розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення працівником своїх трудових обов'язків і розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), до яких віднесено (а) звільнення перше має місце з ініціативи роботодавця, натомість друге – лише виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника); (б) з ініціативи роботодавця можуть бути звільнені: керівник підприємства або відокремленого підрозділу, його заступники, головний бухгалтер підприємства, його заступники, а також службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного фінансового контролю, а за вимогою профспілкової організації (профспілкового представника) – тільки керівник юридичної особи; (в) підставою розірвання трудового договору в першому випадку є одноразове грубе порушення трудових обов'язків, у другому – порушення законодавства про працю, про колективні договори й угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При цьому в останньому випадку порушення стосуються трудових прав і гарантій їх забезпечення всіх або більшості працівників підприємства; (г) звільнення за першою підставою є заходом дисциплінарної відповідальності, а за другою – воно до числа таких заходів не належить; (д) у першій ситуації звільнення є правом роботодавця, який його може й не використати, у другій же на останнього покладається обов'язок розірвати трудовий договір (с. 169-170 дисертації).

У результаті ретельного наукового дослідження запропоновано діючий перелік періодів, коли працівники не можуть бути звільнені, розширити, передбачивши, що відповідне дисциплінарне стягнення не застосовується: (а) за відсутності працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, (б) під час його перебування у відпустці або відрядженні, (в) під час службового розслідування (с. 169 дисертації).

Дисертант повністю правий у тому, що одноразове грубе порушення трудових обов'язків є різновидом порушень працівником трудової дисципліни, а тому правозастосовний орган має встановити, в чому конкретно виявилося це порушення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за п. 1 ст. 41 КЗпП України і яких слід додержуватися законодавчих вимог щодо строків і порядку застосування дисциплінарних стягнень. Правозастосовний орган порушення трудових обов'язків може визнати грубим з урахуванням характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, шкоди, яку заподіяно або могло бути заподіяно працівником. При цьому йдеться про одноразове, а не про триваюче порушення трудових обов'язків, що може потягти за собою застосування дисциплінарних стягнень з інших підстав. Інакше кажучи, якщо порушення має характер тривалий (наприклад, послаблення або брак контролю за роботою підлеглих), а не разовий, звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України неможливе (с. 180-181 дисертації).

Перспективною також виглядає пропозиція щодо викладення п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України в такій редакції: « – одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи або відокремленого структурного підрозділу, його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, посадовими особами, на яких покладено ведення бухгалтерського обліку, а також посадовими особами, на яких поширюються статuti про дисципліну» (с. 155 дисертації).

Дисертація містить ряд інших положень, що мають бути оцінені як вагомий вклад у науку трудового права.

Висновки й рекомендації, сформульовані в дисертації, достатньо мірою обгрунтовані та підкріплюються відповідними аргументами з посиланнями на теоретичні джерела, нормативно-правові акти, судову практику.

Разом із тим рецензований рукопис має низку недоліків і упущень. У ньому є недостатньо аргументовані твердження, а також висновки, що вимагають додаткових пояснень:

1. У дисертаційній дослідженні пропонується використання як у трудовій науці, так і в законодавстві про працю 2-х взаємопов'язаних юридичних категорій: (а) одноразове суттєве порушення трудових обов'язків – стосовно працівників загалом і (б) одноразове грубе порушення трудових обов'язків – щодо спеціальних категорій працівників. При цьому їх визначення не надається. Хотілося б дізнатися думку дисертанта щодо тлумачення цих термінів.

2. У своїй роботі дисертант обстоює необхідність законодавчого закріплення положення, за яким грубе порушення трудових обов'язків має місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір, а моральна – якщо порушення прав чи інтересів працівників призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає додаткових зусиль для організації життя окремого працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому. При цьому не вказуючи, де це положення, в якому законодавчому акті слід закріпити.

3. На сторінках дисертаційного дослідження обстоюється позиція, що трудові обов'язки працівника як сторони трудових правовідносин – це система вимог, визначених законодавчими й локальними актами у сфері праці щодо певної поведінки працівника під час виконання ним роботи за трудовим договором, що зумовлена інтересами роботодавця й гарантованого державою можливістю застосування заходів правового примусу. При цьому зазначається, що система трудових обов'язків працівників включає: (а) загальні

трудові обов'язки; (б) спеціально-галузеві трудові обов'язки, та (в) безпосередні виробничо-функціональні трудові обов'язки.

Виникає запитання стосовно характеристики безпосередніх виробничо-функціональних трудових обов'язків найманих працівників. Зокрема, в яких нормативних актах закріплюються вказані обов'язки.

4. Присвятивши окремий підрозділ 2.2 рукопису зарубіжному досвіду правового регулювання звільнення працівника у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків, Козін С. М. залишив осторонь науковий аналіз загально визнаних міжнародних стандартів у цій царині. До міжнародних документів, які їх містять, ми зараховуємо насамперед Конвенцію Міжнародної організації праці №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 р. (ратифікована Верховною Радою України 4 лютого 1994 р.) і т.д.

Безсумнівно, відповідна проблема заслуговувала б того, щоб бути висвітленою у рамках окремого підрозділу.

Загалом же висловлені у відгуку зауваження мають дискусійний характер і суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку виконаної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, що містяться у репрезентованому рукопису, характеризується єдністю мети та змісту і свідчать про особистий вклад автора в юридичну науку.

Зміст автореферату повністю відповідає змісту основних положень дисертації.

Ключові практичні й теоретичні положення дисертаційної роботи знайшли своє відбиття в 6-х наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі в одному зарубіжному виданні), й у тезах до 5-ти доповідей і наукових повідомлень, які оприлюднювалися на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 2012 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 2013 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах

сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.). Висновки і пропозиції, сформульовані в роботі, розглядалися й обговорювалися на засіданнях відділень і вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Висновок. Вищевказане дає підстави для висновку, що дисертаційна робота на тему «Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» виконана на гідному науковому рівні, відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р., №567, а Козін Сергій Миколайович заслуговує на присвоєння наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:

провідний науковий співробітник відділу
 планування та аналізу правових досліджень
 Управління планування та координації
 правових досліджень в Україні НАПрН України,
 кандидат юридичних наук,
 старший науковий співробітник

Н.М. Вапнярчук



Н.М. Вапнярчук

Підпис Вапнярчук засвідчую:
 прізвище

Начальник ВК

Н.М. Вапнярчук