

ВІДГУК

офіційного опонента Клемпарського Миколи Миколайовича на дисертацію Козіна С. М. «Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця», подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

У зв'язку з реформуванням трудового законодавства, необхідності якісних змін усіх інститутів трудового права загалом та правового регулювання звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, зокрема, питання впровадження нових правових формул щодо звільнення працівника набуває особливого значення та актуальності. Окрему увагу у цьому світлі слід приділити трудовому договору. Цей акт волевиявлення людини, який може здатися незначним на фоні інших соціальних явищ, насправді є непорушною засадою цілої сфери суспільного життя – трудової діяльності. На його основі виникають трудові правовідносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом.

Саме в трудовій діяльності людина знаходить не тільки матеріальні блага, але і почуття самовираження, причетності, соціальної реалізації себе як особистості. Беззастережно погоджуємось із здобувачем, що за сучасних умов відбувається переосмислення загальної концепції трудових правовідносин, особливо в питаннях їх виникнення і припинення. Стає очевидним, що видозмінюється технологія регламентування динаміки трудових відносин, удосконалюються її методи, а вслід за цим змінюються роль і значення різних засобів правової регламентації, використовуваних суб'єктами як правотворчості, так і правозастосування.

Презентована дисертаційна робота присвячена актуальній для вітчизняної юридичної науки та практики темі та являє собою системне вивчення одноразового грубого порушення трудових обов'язків як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Слід підкреслити, що зазначена

Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ

Спеціалізована вчена рада

№ К 08727 03/28
від «12» листопада 2015 р.

підстава звільнення викликає значні труднощі в практичній діяльності. А тому дослідження є своєчасним і необхідним в світлі прийняття нового Трудового кодексу України.

Дисертант методологічно правильно сформулював мету та завдання роботи. Їх постановка та послідовність вирішення дали можливість розкрити основний зміст теми означеної наукової роботи і дозволили сформулювати висновки, яким притаманна наукова новизна. Зокрема, мета дисертаційної роботи полягала в тому, щоб на підставі аналізу теоретичних здобутків, чинного законодавства України, узагальнення практики його реалізації з'ясувати юридичну природу грубого порушення працівником трудових обов'язків, визначити його місце в системі додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а також дати науково обгрунтовані пропозиції й рекомендації з удосконалення нормативно-правового регулювання і правозастосовної практики в цій царині.

Об'єкт (суспільні відносини, що виникають у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи роботодавця) і предмет дослідження (сукупність правових норм, що впорядковують звільнення працівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків) визначені у відповідності до встановлених вимог, їх співвідношення є вірним.

Структура роботи обумовлена метою, об'єктом і предметом дослідження. Дисертація складається зі вступу, 3-х розділів, що містять 6 підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Авторський підхід до структури і змісту роботи є логічним. Він дав можливість всебічно та повно висвітлити значне коло актуальних проблем. Загальний обсяг дисертаційної роботи складає 204 сторінки, з них 183 сторінки основного тексту.

Цілком погоджуємось із тезою здобувача, що через брак чіткості й узгодженості в регулюванні трудових правовідносин наймані працівники нерідко опиняються у певному юридичному вакуумі. У свою чергу, соціальна і правова незахищеність працівника не сприяє формуванню у них заінтересованості в

результатах своєї праці й у стабільності таких відносин. Тому перед трудовим законодавством України стоїть надскладне завдання – створити в сучасних умовах необхідні правові засади, спрямовані на досягнення балансу інтересів сторін трудового договору, економічного зростання, підвищення ефективності виробництва й добробуту людей (с. 14-15 дисертації).

Заслуговує на підтримку авторське визначення трудових обов'язків працівника як сторони трудових правовідносин під якими дисертант розуміє систему 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 гарантованою державою можливістю застосування заходів правового примусу (с. 30 дисертації). Висвітлення в роботі цього положення може стати підґрунтям визначення меж застосування звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

Особливо хотілося б підтримати позицію дисертанта в тому, що є неправильними науковий і нормативно-правовий підходи, за яких провадиться законодавче й науково-теоретичне розмежування одноразового грубого порушення працівниками загалом й одноразового грубого порушення представника окремих категорій працівників, а також за якими грубим порушенням трудових обов'язків працівниками визнаються всі випадки одноразового вчинення ними протиправної поведінки, за яку можливе звільнення з ініціативи роботодавця. Адже в таких ситуаціях відбувається підміна категорій, створюється підґрунтя для плутанини і страждає правозастосовна практика. Слушною є ідея автора щодо використання як у трудо-правовій науці, так і в законодавстві про працю 2-х юридичних категорій, таких як: одноразове суттєве порушення трудових обов'язків працівниками загалом та одноразове грубе порушення трудових обов'язків суб'єктами спеціальних категорій працівників (с. 61 дисертації). Такий підхід надасть можливість більш ретельно висвітлити як загальних так і спеціальних суб'єктів щодо досліджуваної підстави звільнення.

Серйозною науковою глибиною вирізняється висновок, за яким з метою конкретизації оціночної категорії «грубе порушення трудових обов'язків» і полегшення правозастосовної практики пропонується законодавчо закріпити, що грубе порушення трудових обов'язків має місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір (приміром, 10 мінімальних заробітних плат), а моральна шкода – якщо порушення прав чи інтересів призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, застосування додаткових зусиль для організації життя певного працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому (с. 76 дисертації). В цій частині автор наводить переконливі аргументи щодо запровадження в трудовому законодавстві України європейських стандартів, де людина є найвищою соціальною цінністю.

Вагоме значення для реформування національного трудового законодавства мав аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання звільнення працівника у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків, проведений у підрозділі 2.2 дисертації. Що відповідає прагненню нашої держави до інтеграції у європейський правовий простір.

Дисертант зумів якісно аргументувати, що необхідно поширити п. 1 ст. 41 КЗпП України не тільки на головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників, а й на осіб, на яких покладено ведення бухгалтерського обліку суб'єкта господарської діяльності. Дійсно, введення до штатного розпису підприємства посади головного бухгалтера можливе в разі створення відповідного структурного підрозділу, а більшість підприємств в Україні є невеликими і для забезпечення ведення бухгалтерського обліку останні обмежуються введенням до штату тільки посади бухгалтера без створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером (с. 146 дисертації).

Важливим питанням, якому в роботі Козін С. М. приділяє особливу увагу є характер проступку з огляду на який правозастосовний орган порушення трудових обов'язків може визнати грубим; обставини, за яких його вчинено та шкоду, яку заподіяно або могло бути заподіяно працівником. Автор наполягає на одноразовому, а не на тривалому порушенні трудових обов'язків, що може потягти за собою застосування дисциплінарних стягнень з інших підстав. Тобто, якщо порушення має характер тривалий (наприклад, послаблення або брак контролю за роботою підлеглих), а не разовий, звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України дійсно є неможливим (с. 167 дисертації).

Проведено належне розмежування розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків та розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (с. 175 дисертації).

На схвалення заслуговує і ціла низка інших положень дисертації.

У той же час, рецензована дисертація містить деякі наукові висновки і пропозиції, що викликають бажання подискутувати з їх приводу. Це, в основному, власне бачення здобувача певних проблем, яке інколи видається спірним.

1. Нажаль, в тексті дисертаційного дослідження автор майже не приділяє уваги вдосконаленню національного законодавства в контексті розробки Трудового кодексу України. Проблема розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за одноразове грубе порушення трудових обов'язків дедалі стає все гострішою і тому автору було потрібно звернути увагу на врегулювання цих питань в майбутньому Законі.

2. Погоджуємось із автором в тому, що питання призначення, діяльності і звільнення керівника за своєю природою є достатньо складним. Воно полягає в наявності подвійного статусу такої посади, тобто в поєднанні аспектів – корпоративно-трудового і трудо-правового (стор. 151 дисертації) Керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси

в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства й вирішує питання діяльності підприємства в межах і порядку, визначених установчими документами. Його звільнює з роботи сам власник або орган, уповноважений управляти майном (це стосується переважно керівників юридичних осіб, майно яких перебуває у державній чи комунальній власності). У той же час власником юридичної особи або уповноваженим ним органом є учасники (засновники) господарського товариства, загальні збори акціонерного товариства, засновники організації, інші особи або органи, до компетенції яких належить прийняття рішення про призначення (обрання) посадових осіб.

Визнаючи виправданість законодавчого закріплення можливості звільнення керівника підприємства, установи, організації у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків хотілося б почути від дисертанта в чому полягають особливості порядку розірвання трудового договору з цією категорією працівників у господарських товариствах.

3. На стор. 167 дисертації автор аргументовано доводить, що порушення трудових обов'язків правозастосовний орган може визнати грубим, спираючись на характер проступку, обставини, за яких його вчинено, шкоду, яку заподіяно або могло бути заподіяно працівником. При цьому йдеться про одноразове, а не про тривале порушення трудових обов'язків, що може потягти за собою застосування дисциплінарних стягнень з інших підстав. У роботі стверджується, що у разі коли порушення має тривалий, а не разовий характер, звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України неможливе.

У зв'язку з цією думкою дисертанта виникає питання щодо доцільності існування п. 1-1 ст. 41 КЗпП України в якому йдеться про те, що трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірвано у разі винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах,

нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Тобто на нашу думку мається на увазі триваючий процес порушення трудових обов'язків, який не носить одноразовий характер. Хотілося б почути думку автора з зазначеного проблемного питання, яке обов'язково потребує вирішення на законодавчому рівні.

4. Поряд з формально-визначеними поняттями в процесі правотворчості і правозастосування використовуються і поняття, які не відрізняються абсолютною визначеністю свого змісту. До останніх відносяться оціночні поняття. Оціночні поняття є об'єктивно необхідними і в багатьох випадках неминучими в трудовому законодавстві. У той же час виникають серйозні труднощі при застосуванні норм законодавства на практиці.

Недоліком використання оціночних понять у правозастосовній діяльності є відсутність однакового підходу до визначення їх змісту, а також допущення помилок при їх тлумаченні. Помилки можуть бути пов'язані з кваліфікацією правопорушень, з індивідуалізацією заходів юридичної відповідальності. Наприклад, спірним залишається питання, що вважати грубим порушенням трудових обов'язків керівником організації (філії, представництва), його заступниками. Хоча помилки в застосуванні оціночних понять носять різноманітний і неповторний характер. Тому в дисертаційній роботі слід було б встановити певні закономірності і причини їх виникнення з метою їх уникнення або усунення, приділивши більше уваги теорії оціночних понять у трудовому праві.

5. Недостаню увагу, на нашу думку, було приділено автором аналізу закордонного досвіду нормотворчої та правозастосовальної практики в галузі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Автор в своєму дослідженні, у підрозділі 2.2. «Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівника у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків», аналізує зарубіжне законодавство, але робить це на прикладі пострадянських країн (Росії, Молдови,

Білорусі). Але, хотілося б побачити аналіз дисертанта стосовно передового європейського законодавства у досліджуваній тематиці, та можливість його використання під час реформування національного законодавства.

Однак, викладені зауваження носять характер побажань або є дискусійними, і в цілому не зменшують загальну наукову цінність поданої на захист роботи.

Таким чином, дисертація Козіна С. М. є самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому отримані нові належним чином обґрунтовані результати, що у сукупності вирішують поставлені наукові задачі і мають істотне значення для розвитку науки трудового права та удосконалення галузевого законодавства. Теоретичні висновки ґрунтуються на наукових напрацюваннях не тільки трудового права, а і загальної теорії права, господарського, адміністративного, конституційного, міжнародного, цивільного та інших галузей права.

Сформульовані здобувачем пропозиції можуть знайти застосування у правотворчій діяльності для вдосконалення положень чинного і перспективного законодавства про працю, що регламентує розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Результати дослідження можуть використовуватися також у правозастосовній діяльності у практичній діяльності судів, роботодавців, профспілок при розгляді й вирішенні справ про звільнення працівників та навчальному процесі – під час викладання дисциплін «Трудове право», «Трудовий договір», при підготовці відповідних методичних і навчальних посібників, а також підручників для студентів вищих навчальних закладів юридичної освіти.

Автореферат за змістом відповідає дисертації, належною мірою відображає її суть і основні положення.

Основні теоретичні і практичні результати проведеного дослідження знайшли відбиття в 7-ми наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, в тому числі 1-му зарубіжному, і в 5-ти тезах доповідей і повідомлень на наукових конференціях.

Вищевказане дає підстави для висновку, що дисертаційна робота на тему «Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» 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 її автор **Козін Сергій Миколайович** заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

**професор кафедри кримінального
права та кримінології
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук**



М.М. Клемпарський