

ВІДГУК

офіційного опонента, кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Вапнярчук Наталії Миколаївни на дисертаційне дослідження Кузьміної Ксенії Олегівни на тему «Правове регулювання звільнення працівників з підстав, що спрямовані на запобігання корупції», подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Актуальність теми дослідження зумовлюється загостренням проблеми поширення корупції в Україні, збільшенням різноманітності форм її проявів на сучасному етапі в процесі становлення й розвитку як економічної, так і політичної системи України, її впливом на економіку держави та соціальну сферу, а також необхідності посилення боротьби з цим протиправним явищем та наслідками, які воно викликає.

Корупція є однією з найактуальніших соціальних проблем сучасності, вирішення якої є надзвичайно важливою справою. Можна стверджувати, що корупція як антисуспільне явище впливає на темпи розвитку економіки держави, владу та суспільство в цілому. Те, що декілька років тому здавалося неможливим, сьогодні стало реальністю, яка негативно впливає на всі сторони життя України. Корупція – складне антисоціальне явище. Багато століть вона “супроводжує” економічний і культурний розвиток усіх країн світу. Масштаби і наслідки процесів корумпованості в усіх державах світу вимагають від відповідних державних і міжнародних установ та організацій постійного й поглибленого аналізу її причин з метою нейтралізації та розробки заходів щодо подолання.

Правові й організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст і порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень визначено в Законі України «Про запобігання корупції», прийнятому 14 жовтня 2014 р. Вагоме місце в системі заходів запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням складає трудовий складник – порядок відбору

Дніпропетровський державний університет,
внутрішніх справ
Сайт: www.dpu.dp.ua
№ К. 08.727.03/30
Від «12» грудня 2015 р.

і призначення посадових осіб, а також обмеження (а) щодо сумісництва й суміщення з іншими видами діяльності, (б) після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, (в) спільної роботи близьких осіб та ін.

Зважаючи на зазначене, дисертаційна робота, представлена Кузьміною Ксенією Олегівною є своєчасним дослідженням, оскільки представлена праця із системних позицій під кутом критичного аналізу розкриває підстави припинення трудового договору, спрямовані на запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням.

Враховуючи викладене, актуальність представленого дисертаційного дослідження на тему **«Правове регулювання звільнення працівників з підстав, що спрямовані на запобігання корупції»** не викликає сумніву.

Наукова новизна проблеми, що є предметом дослідження дисертантки, полягає в тому, що робота є першим в Україні самостійним монографічним системним вивченням теоретичних і прикладних проблем правового регулювання звільнення працівників з підстав, що спрямовані на запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертації, є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, комплексне використання яких дозволило всебічно розглянути теоретичні проблеми правового регулювання звільнення працівників з підстав, що спрямовані на запобігання корупційним в умовах сучасного розвитку економіки й сформулювати пропозиції щодо вдосконалення правових норм із урахуванням потреб практики.

Дисертація Кузьміної К. О. є самостійною завершеною науковою працею. Кожна висвітлена у роботі проблема проаналізована та підкріплена висновками дисертантки. Сформульовані в ній положення та наукові результати обґрунтовані на базі особистих досліджень і критичного осмислення дисертанткою нормативних джерел та наукових праць. Авторкою наводиться ряд наукових проблем, які розглядаються вперше та вирізняються оригінальністю

підходів. Крім того, сформульовані науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору з підстав, спрямованих на запобігання корупції.

Теоретичне і практичне значення дисертації виявляється в задачах, поставлених і успішно вирішених авторкою, серед яких виділено наступні: (а) визначити закономірності і провести періодизацію історико-правової генези нормативного забезпечення звільнення працівника як заходу запобігання корупції; (б) з'ясувати місце і значення звільнення працівника в системі трудових заходів запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням; (в) співвіднести звільнення працівника як заходу запобігання корупції з іншими підставами припинення трудових правовідносин; (г) виокремити міжнародні трудові стандарти запобігання корупції; (д) опрацювати зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівників у разі порушення ними законодавчих вимог із запобігання корупції; (е) висвітлити порядок та умови звільнення працівника в разі укладення трудового договору всупереч вимогам, установленим для осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; (є) виявити порядок і умови звільнення працівника у випадку його перебування у прямому підпорядкуванні у близької особи, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» (с. 7, 8 дис.).

Дисертаційна робота Кузьміної К. О. викладена державною мовою на 206 сторінках основного тексту і складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, шести підрозділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 191 найменування.

Наукова новизна дисертації не викликає сумнівів. Представлена праця характеризується новизною наукових підходів до теоретичних та практичних проблем правового регулювання звільнення працівників з підстав, що спрямовані на запобігання корупційним.

Заслуговує уваги проведена періодизація становлення й розвитку правового забезпечення припинення трудових правовідносин із працівником як заходу, спрямованого на запобігання корупції:

1-й (до червня 2011 р.). Законом України «Про боротьбу з корупцією» від 5 жовтня 1995 р. суб'єктами корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією, визнавались: державні службовці, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр, віце-прем'єр-міністри, міністри, народні депутати України й депутати рад різних рівнів, посадові особи місцевого самоврядування, військові посадові особи Збройних Сил України та інших військових формувань, судді, прокурори, слідчі, особи рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ, співробітники Служби безпеки, посадові особи податкової адміністрації, податкової міліції й митної служби та ін. Як наслідок – у суспільстві вкоренилася думка, що корупція притаманна лише чиновникам, що лише вони вчиняють відповідні протиправні діяння і що достатньо активізувати роботу правоохоронних органів, щоб покарати всіх чиновників і замінити їх більш гідними людьми. Указані суб'єкти за вчинення корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією, несли адміністративну відповідальність на підставі вказаного Закону. Питання про кримінальну, цивільно-правову або матеріальну відповідальність вирішувалося відповідно до вимог чинного законодавства. Кодекс законів про працю України окремої підстави припинення трудових правовідносин із працівником як заходу запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням не містив, однак додаткові підстави закріплювало спеціальне законодавство (приміром, п. 2 ч. 1 ст. 30 Закону України «Про державну службу»).

2-й (липень 2011 р. – жовтень 2014 р.). Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції», прийнятий 7 квітня 2011 р., уточнив і розширив перелік осіб, які визнаються суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення. Набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого посадовця притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язано з порушенням обмежень, передбачених зазначеним Законом стало розцінюватися як самостійна підстава припинення трудового договору у п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України й у низці спеціальних законодавчих актів, якими врегульовано діяльність тієї чи іншої категорії осіб, уповноважених на

виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Перебування всупереч вимогам розглядуваного Закону в безпосередньому підпорядкуванні у близької особи за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України запроваджується як окрема підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

3-й (листопад 2014 р. – до сьогодні). Метою Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. стало комплексне реформування системи запобігання корупції відповідно до міжнародних стандартів та успішних практик іноземних держав. Суб'єктів відповідальності об'єднано в 3 основні групи. Це особи: (а) уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, (б) які прирівнюються до таких осіб, (в) які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від їх організаційно-правової форми, а також (г) інші особи, які не є службовими особами й перебувають з підприємствами, установами чи організаціями у трудових відносинах. До обмежень у сфері запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням віднесені обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища, одержання подарунків; сумісництва й суміщення посад з іншими видами діяльності; обмеження, встановлені після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави чи місцевого самоврядування, а також щодо спільної роботи близьких осіб (с. 61-65 дис.).

На схвальну оцінку заслуговує позиція, що міжнародні трудові стандарти запобігання корупції утворюють систему загальноєвропейських, безстрокових, добровільно взятих на себе державами зобов'язань у сфері запобігання корупції, закріплених у міжнародно-правових актах про працю, щодо виконання яких можливе застосування заходів міжнародного впливу й контролю. Дисертанткою окреслено коло міжнародних трудових стандартів запобігання корупції, розкрито їх зміст і встановлено перспективи їх запровадження у правову систему України.

Обґрунтованими та цікавими є аргументи на користь того, що заборона протягом року з дня припинення службової діяльності укладати трудові договори з юридичними або фізичними особами, щодо яких здійснювався контроль, нагляд, підготовка чи прийняття відповідних рішень, не повинна поширюватися на народних засідателів і присяжних (с. 11 дис.).

Також погоджуємось із авторкою у тому, що законодавчого закріплення потребує норма, за якою громадянин, який займав посаду в державній службі або в органі місцевого самоврядування, протягом установленого строку після звільнення з посади зобов'язаний при укладенні трудового договору надавати роботодавцеві відомості про останнє місце своєї служби й перелік функцій і повноважень, закріплених за посадою. Недотримання особою цієї умови, має тягти припинення з нею трудових правовідносин, а роботодавцеві слід надати право на звернення до відповідного державного органу чи органу місцевого самоврядування за отриманням потрібної інформації. (с. 157-158 дис.).

Дисертантка змістовно проаналізувала поняття «близькі особи» та виокремила в ньому 2 групи: (а) родичі: чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, онучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач, усиновлений, опікун, піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням; члени ж сім'ї становлять собою більш вузьке коло осіб і утворюють групу найближчих родичів; і (б) особи, які отримують статус «близькі», при одночасній наявності таких обов'язкових ознак, як: спільне проживання, пов'язаність спільним побутом, наявність взаємних прав та обов'язків установленим законодавством колом осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (с. 167 дис.).

У роботі міститься ще ціла низка цікавих висновків та пропозицій.

Повнота викладу матеріалів дисертації підтверджується тим, що основні положення дисертації Кузьміної К. О. викладено у 7-ми наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України, одній іноземній публікації та 5-ти тезах доповідей на наукових конференціях. Автореферат дисертації

повністю відповідає основним положення дисертації та в стислому викладі повністю відтворює її зміст.

Наукове та практичне значення представленої дисертації полягає у тому, що висновки та пропозиції сформульовані у дисертації, можуть бути використані: (а) при подальшому науково-теоретичному опрацюванні трудових проблем, що виникають під час припинення трудових відносин; (б) у процесі розроблення й удосконалення актів вітчизняного законодавства про працю й антикорупційного законодавства; (в) у правозастосовній практиці органів державної влади й органів місцевого самоврядування, судів, роботодавців; (г) при викладанні навчальних курсів «Трудове право України», «Трудовий договір», «Трудова дисципліна» для студентів юридичних вузів, а також при професійній підготовці працівників правоохоронних органів, написанні навчальних посібників, підручників, науково-практичних коментарів, законодавчих актів та довідкової літератури.

Безумовно, як і будь-яка наукова праця, дисертація Кузьміної Ксенії Олегівни містить дискусійні положення та окремі недоліки. Так, на наш погляд, необхідно звернути увагу авторки дисертації на наступні положення:

1. На с. 157-158 дисертаційного дослідження дисертанткою запропоновано законодавчо закріпити норму, за якою громадянин, який обіймав посаду в державній службі або в органі місцевого самоврядування, протягом установленого строку після звільнення зі служби зобов'язаний при укладенні трудового договору надавати роботодавцеві відомості про останнє місце своєї служби і про перелік функцій і повноважень, закріплених за його колишньою посадою. Недотримання особою цієї умови має тягнути припинення з нею трудових правовідносин, а роботодавцеві слід надати право на звернення до відповідного державного органу чи органу місцевого самоврядування за отриманням необхідної інформації.

При цьому не вказуючи, в якому законодавчому акті необхідно прописати цю норму. А тому, хотілось би почути авторські міркування з цього приводу.

2. У підрозділі 2.2. дисертаційного дослідження «Правове регулювання звільнення працівників у випадку порушення законодавчих вимог щодо

запобігання корупції у зарубіжних країнах» дисертанткою опрацьовано зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівників у разі порушення ними законодавчих вимог із запобігання корупції, зокрема досвід країн ближнього зарубіжжя, країн колишнього Радянського Союзу, а саме: Республіки Беларусь, Республіки Казахстан, Республіки Молдова, Азербайджанської Республіки, Литовської Республіки та ін.

Вважаю, слід було б проаналізувати країни з більш розвинутою економікою, зокрема законодавство країн Західної Європи, а саме: ФРН, Великої Британії, Франції, Австрії. Переконана робота значно від цього виграла б, що в кінцевому підсумку надало б змогу запозичити корисний для України досвід у цій сфері.

3. У дисертаційній роботі авторці слід було б більше уваги приділити третім особам, які не є стороною трудового договору, та які можуть виступати ініціаторами звільнення. Приміром, проаналізувати повноваження Національного агентства з питань запобігання корупції, розглянути порядок його звернення до суду з позовом про припинення трудового договору за цією підставою.

4. У роботі дисертантка переважно аналізує нині чинний Кодекс законів про працю України, вносить до нього рекомендації з метою вдосконалення. На наш погляд, в умовах нинішнього доопрацювання Трудового кодексу України, проект якого нещодавно було прийнято в першому читанні, свої зусилля авторці необхідно було б спрямувати на вдосконалення саме цього нормативно-правового документу.

Наведені зауваження, які значною мірою носять характер побажань, не впливають на загальний позитивний висновок щодо належної якості проведеного дослідження.

Висновок. В цілому дисертація Кузьміної Ксенії Олегівни «Правове регулювання звільнення працівників із підстав, що спрямовані на запобігання корупції» є самостійною науковою працею, що містить обґрунтовані положення, які висунуті авторкою для прилюдного захисту. Висновки по дисертації відповідають змісту проведеного наукового

дослідження. Теоретичні і практичні результати дослідження характеризується єдністю змісту, відображають високий рівень розуміння дисертанткою досліджуваних наукових проблем, базуються на достатній джерельній базі, що свідчить про значний особистий вклад Кузьміної Ксенії Олегівни у розвиток науки трудового права.

Вищезазначене дає підстави для висновку, що дисертаційне дослідження «Правове регулювання звільнення працівників із підстав, що спрямовані на запобігання корупції» відповідає вимогам, що пред'являються до відповідного різновиду наукових робіт згідно пунктів 11, 12, 13 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567, а його авторка – Кузьміна Ксенія Олегівна, цілком заслуговує за рецензовану працю здобуття 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 *Вапнярчук Н.М.*