

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертацію Бондара Олександра Сергійовича «Правове регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі», подане на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

У процесі побудови правової держави особливо гостро постає питання про надійний захист трудових прав громадян. Державні гарантії захисту прав громадян від незаконного звільнення закріплені у ст. 43 Конституції України. Для належного забезпечення цих гарантій необхідно ґрунтовно оновити трудове законодавство та привести його норми у відповідність до ринкових відносин і міжнародних стандартів. Відповідних змін потребує і законодавство, що регулює особливості розірвання трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Перехід до ринкової економіки, становлення різних форм власності, з'явлення на їх основі численних організаційно-правових форм юридичних осіб призводить до появи нових підходів на проблему припинення трудових відносин за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, що займає одне з ключових місць у науці трудового права. Існуюче законодавство про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі в основному формувалось до внесення істотних змін та доповнень у законодавство про працю. У зв'язку з прийняттям цих та інших нормативних актів сутність багатьох норм чинного трудового законодавства застаріла і на сьогодні не в повній мірі відображає потреби правової регламентації суспільних відносин, у тому числі й відносин, які виникають при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Підготовка проекту нового Трудового кодексу України та прийняття його вимагає удосконалення Проекту кодексу в цілому і кожного з його

Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ

Спеціалізована вчена рада

№ К 08.727.03/35

від «14» червня 2015 р.

розділів, одним із яких є розділ, що регулює припинення трудових правовідносин та звільнення працівників, у тому числі з ініціативи роботодавця. Важливим завданням у цьому зв'язку є підвищення гарантій для працівників з метою захисту їх від незаконного звільнення. В контексті сказано, вважаємо, що дисертаційне дослідження Бондаря О.С. є беззаперечно важливим, та своєчасним.

Тема дисертаційного дослідження сформульована відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011-2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 № 14-10, у межах загальноуніверситетської наукової теми «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550), затвердженої 28.05.2012, та теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014) (с. 6).

У дисертації чітко сформульовані предмет та об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження є правовідносини, що виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця. Предметом є особливості правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді. Мета та задачі дослідження відображають комплексний підхід дисертанта до наукового пошуку, вірно сформульовані та дозволяють повністю розкрити тему дисертаційного дослідження.

Методологічна база, застосована під час наукової роботи здобувачем, є достатньо широкою, різноманітною, зумовлюється особливостями об'єкта та предмета дослідження. Дисертант впевнено володіє як загальнонауковими методами наукового пізнання, так і спеціальними, що дозволило йому одержати науково обґрунтовані висновки, які містять в собі елементи наукової новизни.

Дисертація містить ряд важливих висновків як теоретичного, так і практичного характеру. При цьому викладення матеріалу є послідовним,

зваженим, чітким та доступним. Структура роботи є логічною та дозволяє всебічно розглянути підняту проблему. Зроблені пропозиції характеризуються відповідністю реальним тенденціям та обґрунтованістю. Актуальність тематики та вдаль застосування методів пізнання обумовлюють її аргументованість і необхідність для подальшого розвитку правової науки. В цілому, робота виконана на високому науковому рівні.

Позитивно слід відзначити позицію автора, про те що висувати вимоги до працівника стосовно його невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі доцільно у випадках виконання останнім робіт або видів діяльності, що можливо розподілити на кваліфікаційні категорії, тобто коли можливо конкретно, за допомогою чітко встановлених показників встановити складність тієї чи іншої роботи і відповідно до цього прийняти об'єктивне та неупереджене рішення щодо відповідності чи невідповідності належній якості виконаної працівником роботи (с.9).

Варто погодитись із здобувачем з тим, що впродовж всього часу розвитку становлення та розвитку правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі має місце чітка та ґрунтовна наступність у позиційних підходах в питаннях нормативно-правового забезпечення такої підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як невідповідність працівника займаній посаді, що є підтвердженням дійсно ґрунтовного та об'єктивно виваженого у історичному сенсі компромісу сторін трудового договору у питаннях встановлення сутності та значення невідповідності працівника для подальшого динамічного розвитку трудових відносин (с. 90).

Цікавим для пізнання та обґрунтованим є висновок дисертанта щодо вдосконалення Проекту Трудового кодексу. На думку здобувача, підсумовано, що тільки встановлення у ТК України, як центральному нормативно-правовому акті з питань регулювання трудових відносин, чіткого правового механізму проведення атестації з ретельним визначенням підстав, процедури, суб'єктів її проведення, прозорого й об'єктивного порядку

прийняття рішень за її результатами, а також відповідальності членів атестаційної комісії за необ'єктивність та безпідставність у діях та прийнятих рішеннях, надасть працівникові ефективні та дієві правові гарантії щодо подальшого продовження роботи на підприємстві, у разі виконання ним своїх трудових обов'язків, встановлених у трудовому договорі на належному рівні, кваліфіковано, якісно та професійно (с. 134–135).

Заслуговує на увагу характеристика зарубіжного досвіду забезпечення права на працю при розірванні трудового договору. Автором акцентовано увагу, що у західних країнах під час розірвання трудового договору підприємці зобов'язані видати працівникові довідку (сертифікат), у якій повинні бути зазначені дати прийому на роботу і звільнення, займана на час роботи посада. На прохання працівника йому може бути надана письмова характеристика. У ряді країн (Франція, ФРН, Італія) закон допускає оформлення при звільненні ще одного документа — свого роду розписки, в якій працівник засвідчує, що повністю одержав усі належні йому при розірванні трудового договору суми (заробітну платню, допомогу, компенсацію за невикористану відпустку тощо) і не має ніяких претензій. Зокрема, французьке законодавство додає такій розписці юридичної чинності, встановлюючи лише правила, що стосуються її складання та оскарження: розписка повинна бути складена після розірвання трудового договору у двох примірниках особисто працівником і ним підписана; працівник має право заперечувати її тільки протягом двох місяців. (с.166-167).

Позитивно слід відмітити велику кількість пропозицій та рекомендацій здобувача щодо внесення змін, як до чинного законодавства так і до Проекту Трудового кодексу у царині правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваним роботам.

Аналіз викладу основних результатів дисертації в опублікованих працях свідчить про їх повноту та достовірність. Всі статті відповідають встановленим вимогам до такого роду робіт на предмет постановки в них

актуальної проблеми, аналізу останніх наукових доробок у досліджуваній сфері, формулювання цілей наукового пошуку, завершеності наукового дослідження шляхом вирішення поставленої наукової проблеми. Вивчені наукові статті не містять тотожних за змістом наукових напрацювань інших авторів без посилань на них.

Основні положення автореферату в цілому відображають основний зміст дисертаційної роботи. Структура автореферату відповідає встановленим вимогам. Обсяг дисертаційної роботи також відповідає встановленим вимогам та забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

Проведений аналіз дисертації свідчить про те, що у ході дослідження опрацьовано значну кількість джерел, зокрема нормативно-правових актів, що слід віднести до переваг роботи. Особливо слід відмітити те, що дисертація виконувалася під час постійних змін у законодавстві, що, очевидно, зумовлювало постійне відстеження цих змін та поглиблену увагу здобувача до пропозицій, що вносились протягом цього періоду.

Ознайомлення з дисертаційним дослідженням **Бондаря Олександра Сергійовича** дає підстави зробити висновок, що його мета повною мірою досягнута. Теоретичні узагальнення та висновки, практичні пропозиції та рекомендації, наведені у роботі, є належним чином обґрунтованими та містять елементи наукової новизни.

Разом з тим, рецензована робота, має декілька дискусійних положень, які потребують додаткового роз'яснення.

1. В роботі здобувачу слід було систематизувати підстави припинення трудового договору за невідповідність займаній посаді, узагальнити та класифікувати підстави припинення трудового договору за невідповідність займаній посаді і запропонувати їх закріплення у чинному трудовому законодавстві.

2. На сторінках дисертаційного дослідження, автором наголошено слушно наголошено, що доцільності відмовитися від такої характеристики

атестації, як періодичність, та ініціювати її проведення з метою встановлення відповідності чи невідповідності працівника виконуваній роботі тільки у разі виявлення фактичних даних про невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків (с. 10). Така пропозиція здобувача має право на життя, але ж тоді залишається питання як оцінювати роботу працівника, якщо не шляхом атестації? Що може бути доказом неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків? Якщо працівник добре працює, то взагалі на має бути атестації. Нажаль, відповіді на ці запитання я в роботі не знайшов.

3. Є в мене зауваження і до загальної структури роботи, зокрема щодо висновків до Розділів дисертаційного дослідження. Кожен висновок викладено майже на десяти сторінках. Наприклад, висновок до Розділу 1 викладено стор. 83–95. Зрозуміло, що здобувач вважає всю свою роботу дуже важливою, але слід дисертанту навчитись із великої кількості інформації виокремлювати найбільш важливу та стисло її викладати.

Проте, висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи, є побажаннями та рекомендаціями, а також свідчать про дискусійний характер питань, що були висвітлені у даному науковому дослідженні.

Теоретичні положення та наукові результати, що містяться у дисертації, варто визнати науково обґрунтованими, корисними для подальшого розвитку юридичної науки і спрямованими на вдосконалення закріплення забезпечення права на працю при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Загальний висновок.

Дисертаційне дослідження «Правове регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі» є завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання, що полягає в

удосконаленні забезпечення права на працю при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Виходячи із зазначеного, слід вказати, що дисертаційне дослідження за своєю актуальністю, новизною постановки та вирішенням досліджених проблем, теоретичним рівнем і практичною корисністю, достовірністю і обґрунтованістю одержаних результатів повністю відповідає науковій спеціальності 12.00.05 та вимогам Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, а його автор — Бондар Олександр Сергійович — заслуговує присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

**Учений секретар
Харківського національного
Університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник**



Л.В. Могілевський

