

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

Актуальність теми дисертаційного дослідження. В умовах ринкової трансформації економіки держави великого значення набуває вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних саме із забезпеченням права на працю при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, форми якого мають відповідати новим соціальним та економічним реаліям. Адже незаперечним залишається той факт, що ріст безробіття в Україні має сталу тенденцію та вимагає створення належного організаційно-правового механізму його подолання.

Незважаючи на те, що останнім часом як у нашій державі, так і за кордоном проблеми забезпечення права на працю при розірванні трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі стали об'єктом уваги фахівців соціальних питань різних галузевих наук, доводиться констатувати, що на сьогодні відсутній системний аналіз цієї сфери. Все ще не відпрацьованими залишаються науково-методологічні підходи до проблеми забезпечення права на працю при розірванні трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, потребують вдосконалення механізми, принципи та форми всієї системи забезпечення права на працю, які б відповідали ринковим відносинам та інтеграції України у світову економіку. Серйозним недоліком системи забезпечення права на працю при розірванні трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі є надмірна кількість та неузгодженість законодавчої бази.

З огляду на зазначені обставини дисертація Бондара О.С. є актуальною і своєчасною, оскільки вона присвячена теоретичному осмисленню

Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ

Спеціалізована вчена рада

№ К 08.727.03/34

від «14» грудня 2015 р.

забезпечення права на працю при розірванні трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Про актуальність дослідження свідчить також, що робота виконана 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».

Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі досягнень науки трудового права та норм чинного трудового законодавства України, вітчизняного та зарубіжного досвіду, а також узагальнень практики його застосування визначити сутність та особливості правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а також окреслити шляхи його подальшого вдосконалення.

Об'єкт та предмет дослідження сформульовані вдало і відповідають вимогам МОН України.

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Високий ступінь обґрунтованості результатів дослідження зумовлений досить раціональною та внутрішньо узгодженою структурою дисертаційної роботи. Здобувач використав численні наукові праці фахівців у галузі філософії, загальної теорії держави і права, трудового права, права соціального забезпечення, інших галузевих правових наук, у тому числі зарубіжних. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають правові засади забезпечення права на працю при

розірванні трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі. Дисертант звертався також до законодавства деяких зарубіжних держав, досвід яких може бути використано в Україні. Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практики, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні матеріали.

Узагальнений в роботі теоретичний та нормативний матеріал аналізується з використанням виваженого методологічного апарату, який включає як загальнонаукові, так і конкретні наукові методи пізнання, зокрема: гносеологічний, порівняльно-правовий, аналітичний, структурно-функціональний, індуктивний, статистичний, системний та інші методи пізнання процесів і явищ. Загалом, методи дослідження є цілком сучасними й обґрунтованими, що стало запорукою успішного вирішення поставлених дисертантом завдань.

Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. Чітко виражений теоретичний підхід, зокрема, вдало розроблені дефініції, класифікації і критерії дозволили автору аргументовано визначити власну позицію щодо багатьох дискусійних проблем забезпечення права на працю при розірванні трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі.

Наукова новизна одержаних результатів полягає, насамперед у тому, що робота є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити проблеми правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі та виробити авторське бачення шляхів їх вирішення. У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто.

На особливу увагу заслуговують наступні положення, висновки,

рекомедації та пропозиції, що викладені в цій дисертації, які найбільш наочно демонструють її наукову новизну, теоретичну та практичну значущість:

- в роботі вперше сформульовано визначення невідповідності працівника займаній посаді, під якою запропоновано розуміти виникнення з об'єктивних, не залежних від суб'єктивної та правової волі працівника, причин професійно-кваліфікаційної (недостатній рівень кваліфікації, практичного досвіду та професіоналізму) та/або фізіологічної (незадовільний стан здоров'я) неможливості продовжувати надалі виконувати належно свої трудові обов'язки, що, у свою чергу, може стати підставою для подальшого звільнення працівника (с. 9);

- характеристика автором етапів становлення та розвитку трудового законодавства, що регулює порядок звільнення з досліджуваних підстав. Здобувачем слушно відзначено, що впродовж всього часу 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. 58);

- аргументація дисертантом того, що основоположним принципом інституту розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, чітко та остаточно передбачених у чинному законодавстві. Існує ціла низка підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не передбачені трудовим законодавством, але все ж таки застосовуються на практиці. Ці підстави необхідно внести до чинного КЗпП

України та передбачити в новому Трудовому Кодексі, до них належать: звільнення за сумісництвом у випадку прийняття роботодавцем на займану працівником посаду особи, яка не є сумісником, а також у випадках обмеження права певних категорій громадян працювати за сумісництвом відповідно до законодавства; невідповідність працівника роботі за результатами випробування; розголошення відомостей, що складають державну чи комерційну таємницю; порушення працівником правил охорони праці, що спричинило тяжкі наслідки, включаючи травми і аварії; надання працівником роботодавцю підроблених документів чи неправдивих відомостей при укладенні трудового договору; припинення діяльності роботодавцем-фізичною особою (с. 82-83);

- запропонований дисертантом підхід до визначення ділових якостей працівника. Автором слушно аргументовано, що ділові якості працівника – фізіологічно-кваліфікаційна здатність працівника виконувати встановлену у трудовому договорі свою трудову функцію з обов'язковим врахуванням його практично-професійних якостей (рівень кваліфікації, спеціальність, наявна професії та практичний досвід роботи за нею і його строк), а також суб'єктивних (особистісних) якостей (вік, стан здоров'я, наявність, рівень та вид освіти, комунікабельність). (с. 114).

- узагальнення закордонного досвіду правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді та визначено правові положення, які доцільно впровадити у національне трудове законодавство. Здобувачем зауважено, що у зарубіжних країнах процедура звільнення має більшу деталізацію у нормативно-правовому сенсі, ніж в Україні. Зокрема, у більшості європейських країн роботодавець, який бажає звільнити працівника, зобов'язаний викликати його для попередньої бесіди, викласти причини і вислухати його пояснення. За бажанням працівника під час бесіди може бути присутнім кожний з його колег, котрий одночасно покликаний бути захисником особи, яка звільняється, тобто висувати аргументи на його користь.

Працівник, який звільняється, має право зажадати, щоб роботодавець чітко сформулював причини звільнення в письмовій формі. Повідомлення про звільнення працівника і його мотиви надсилається працівникові рекомендованим листом з повідомленням про вручення. З метою підвищення рівня гарантування трудових прав працівників під час звільнення обґрунтовано необхідність впровадження аналогічних правових положень й під час звільнення працівників в Україні (с.209–210).

У дисертації сформульовано й інші цікаві та корисні положення та висновки.

Практичне значення одержаних результатів в теоретичній і практичній сферах обумовлюється тим, що сформульовані і обґрунтовані в дисертації висновки та пропозиції розширюють і поглиблюють існуючі знання про сутність та особливості забезпечення права на працю при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність займаній посаді, їх може бути використано для поліпшення правотворчої та правозастосовної діяльності різних державних органів.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації.

Однак, як і при дослідженні будь-якої складної і нової теоретичної проблеми, в зазначеному дисертаційному дослідженні міститься чимало спірних, неузгоджених і не зовсім обґрунтованих положень, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії і напрямами подальшої розробки даної проблеми. Зокрема:

1. На сторінці 91 дисертаційного дослідження автор відмічає, що «припинення дії трудового договору є правомірним **лише** в тому разі, якщо: 1) є зазначена в законі підстава; 2) дотриманий відповідний порядок звільнення працівника, згідно з цією підставою. Норми про припинення трудового договору повинні, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян, а з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень». Таке твердження здобувача є дещо спірним, адже не тільки в

законодавстві, а й в самому трудовому договорі можуть бути закріплені підстави його розірвання.

2. У висновках до розділу 2, автор відмічає, що ані у чинному Кодексі законів про працю України, ані в інших нормативно-правових актах з питань регулювання трудових відносин не міститься чіткого визначення термінів «кваліфікація», «достатня кваліфікація» та «недостатня кваліфікації», зрозуміло що й не розкривається і зміст вказаних доволі важливих понять. Вказана термінологічна прогалина суттєво ускладнює правозастосовну діяльність, оскільки **відсутні чітко встановлені показники** за якими роботодавець має визначати недостатність кваліфікації працівника (стр.129). І на наступній сторінці здобувач, під кваліфікацією працівника пропонує розуміти відображення наявності в **нього певного рівня професійних знань практичних навичок за певною професією** та відповідною спеціальністю, що встановлюється у відповідному документі про освіту, посвідченні про присвоєння кваліфікаційного розряду, категорії, класу тощо (стор.130). Отже автор, спочатку пише про відсутність чітких критеріїв визначення кваліфікації працівника, а потім сам же визначення кваліфікації дає через оціночні поняття, що є не дозволить вирішити проблему суб'єктивізму роботодавця.

3. Варто відзначити, що у висновках до дисертаційного дослідження автор слушно пропонує шляхи вдосконалення забезпечення права на працю при розірванні трудового договору за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі у Проекті Трудового кодексу, однак здобувач даремно обходить увагою вдосконалення чинного законодавства.

4. В роботі автору окремо слід було розглянути проблеми правового регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, які є державними службовцями. В умовах сьогодення це питання є дуже актуальним та болючим.

Натомість висловлені зауваження носять характер побажань та не можуть суттєво вплинути на загальну високу наукову цінність рецензованої роботи та позитивну оцінку проведеного автором дослідження.

Повнота висвітлення результатів дослідження.

Основні положення та результати дисертаційного дослідження відображено у статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, та у тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Оцінка оформлення дисертації та змісту автореферату.

Автореферат дисертації відповідає її змісту та повністю відображає основні положення і результати дослідження. Дисертацію та автореферат оформлено відповідно до встановлених вимог.

Загальний висновок.

Дисертаційне дослідження «Правове регулювання звільнення працівників за невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі» виконане на належному науково-теоретичному рівні, є завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що вирішують конкретне наукове завдання, яке має суттєве значення для юридичної науки, тобто за своєю актуальністю, новизною постановки та вирішенням досліджених проблем, теоретичним рівнем і практичною корисністю, достовірністю і обґрунтованістю одержаних результатів повністю відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, а її автор – Бондар Олександр Сергійович - заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
доктор юридичних наук, доцент



А.М. Слюсар

Підпис	Слюсаря А.М.
Засвідчую	
Нач.ВК	
« 14 »	12 2015 р.