

## ВІДГУК

офіційного опонента – кандидата юридичних наук Петрачковича Сергія Сергійовича на дисертацію Гончарова Геннадія Юрійовича «Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Системний аналіз методів забезпечення трудової дисципліни засвідчує, що їх правове регулювання на сьогодні є досить неоднозначним. З одного боку, в суспільстві точиться активна дискусія з приводу потреби ширшого використання економічних та організаційних методів, заохочень, і, відповідно, зменшення ролі примусу, а з іншого – економічні реалії вносять свої корективи, роботодавець віддає перевагу тим методам, що мінімізують його фінансові й операційні витрати. Досить часто найбільш оптимальний механізм вбачається для нього в заходах матеріальної або дисциплінарної відповідальності. Також варто взяти до уваги відсутність на даний час Трудового кодексу України, адже Україна залишається єдиною державою на пострадянському просторі, що продовжує користуватися Кодексом законів про працю, прийнятим ще за часів СРСР, а також перманентні зміни у трудовому законодавстві, нечіткість і навіть заплутаність формулювань нормативних приписів. Усі ці моменти підтверджують наявність низки проблемних аспектів у правовому регулюванні дисципліни праці, вирішення яких неможливо без детального аналізу їх природи і змісту. Таким чином, дисертація Гончарова Г.Ю. «Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах» присвячена важливій та актуальній для вітчизняної науки трудового права темі.

Дисертаційна робота має суттєву наукову новизну, яка полягає в тому, що вона є фактично одним із перших монографічних досліджень, у якому комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, з урахуванням останніх досягнень юридичної науки запропоновано нові підходи до правового регулювання дисципліни праці в сучасних умовах.

Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ

Спеціалізована вчена рада

№ К 08 722 03/32

від «12» грудня 2015 р.

Автор повною мірою володіє методологією наукового пошуку. Використання загальнонаукових і спеціальних методів пізнання та аналізу явищ дозволило сформулювати низку науково обґрунтованих висновків. Наведений дисертантом дослідницький матеріал в повній мірі сприяв досягненню поставленої мети, що полягала у розкритті особливостей правового регулювання дисципліни праці в сучасних умовах, визначенні оптимальних методів та засобів її забезпечення на основі всебічного аналізу наукових здобутків, чинного законодавства та практики його застосування.

Як позитивну рису дисертації слід відзначити те, що в процесі її підготовки використано значний масив наукової літератури. Положення, які виносяться на захист, належним чином обґрунтовуються у тексті дисертації, є достовірними і характеризуються науковою новизною. Переважна більшість наукових висновків заслуговує на схвалення.

Заслуговує на увагу запропоноване автором визначення заходів переконання та виховання, які є важливими складниками забезпечення дисципліни праці, і під якими запропоновано розуміти сукупність дій, спрямованих на формування у працівників високого рівня морально-культурних якостей, які зовні виражаються у свідомому ставленні до праці та вимог трудової дисципліни. При цьому основна роль цих дієвих засобів полягає: (а) у формуванні правової свідомості працівників, їх упевненості в доцільності виконання вимог трудової дисципліни; (б) у профілактиці порушень дисципліни праці; (в) у здійсненні виховного впливу на порушників трудової дисципліни (стор. 9).

Слід відмітити висновок дисертанта про те, що становлення вітчизняного інституту дисципліни праці відбувалося переважно в рамках комуністичної ідеології, будучи інструментом її забезпечення. Революційні події 20-х років, Друга світова війна, тоталітарний сталінський режим здійснили суттєвий вплив на регулювання трудових правовідносин, прискорили розвиток вітчизняного інституту дисципліни праці в напрямку



чіткої її регламентації. Деякі нормативні акти з регулювання трудової дисципліни того часу дійшли й до наших часів (стор. 67).

Здобувач правильно підкреслює, що особливістю прийомів, способів та засобів забезпечення трудової дисципліни в механізмі реалізації правового регулювання дисципліни праці виступає поєднання приватноправових та публічно-правових засад. При цьому акцент зроблено на приватноправових. Зазначено, що забезпечення належного рівня дисципліни праці є здебільшого справою роботодавця, який у дозволених законом межах вправі вимагати від працівників виконання передбачених трудовим договором обов'язків. При цьому вектор розвитку постіндустріальних країн свідчить, що все більше на другий план відходять імперативні, жорсткі за характером правові засоби, а перевага надається приватноправовим прийомам зміцнення дисципліни праці (стор. 78).

Заслуговує на увагу та підтримку висновок, що різниця між переконанням та вихованням як засобами забезпечення дисципліни праці полягає в наступному. По-перше, виховання являє собою складний процес впливу на свідомість працівника, який здійснюється постійно впродовж усієї трудової діяльності працівника й має систематичний характер, в той час як переконання має більш конкретизовану ціль – перебудову конкретних світоглядних позицій працівника, і має переважно разовий характер. По-друге, суб'єктом переконання виступає здебільшого роботодавець або працівники одного трудового колективу, в той час як виховання як засіб забезпечення дисципліни праці виходить за рамки підприємства, установи чи організації й може здійснюватись органами державної влади та органами місцевого самоврядування, сім'єю, близьким оточенням працівника і, врешті-решт, самим суспільством (стор. 150).

Слід підтримати дисертанта в тому, що особливостями організаційно-правових відносин є те, що вони: (а) традиційно виникають, існують та змінюються у певному територіальному просторі – на місці роботи (робочому місці); (б) окреслюють коло умов праці, які направлені на

забезпечення процесу безпосереднього виконання працівником трудової функції; (в) спрямовані на регулювання правовідносин, які перебувають у визначених часових межах – робочого часу (хоча інколи й виходять за його межі); (г) регламентують як поведження працівника із засобами виробництва, так і взаємовідносини, що складаються між працівниками на виробництві поміж собою та з роботодавцем; (д) мають на меті забезпечення планомірного й найбільш раціонального використання робочої сили та засобів виробництва; (е) основою регламентації організації праці виступають локальні акти, які приймаються роботодавцем (одноосібно чи за погодженням із представником трудового колективу); (є) організувати процес праці є одночасно і обов'язком, і правом роботодавця; (ж) мають двосторонній характер, установлюють права й обов'язки як працівника, так і роботодавця (стор. 160).

Матеріал дисертації викладено логічно, послідовно, відповідно до визначеного дисертантом змісту, що свідчить про глибоке та змістове засвоєння теми обраного дослідження. В дисертації сформульовано цілий ряд нових та належно обґрунтованих наукових положень, що є внеском здобувача в юридичну науку.

Основні результати наукового дослідження у повному обсязі знайшли відображення в опублікованих Гончаровим Г.Ю. статтях, були предметом обговорення на науково-практичних конференціях. Автореферат дисертації відповідає вимогам як за формою, так і за змістом, оскільки відображає її основні елементи та висновки.

Разом з цим, дисертація Гончарова Г.Ю., як і будь-яке інше наукове дослідження, містить положення, що викликають питання або заперечення і з приводу яких можна зробити наступні зауваження:

1. Дискусійною, на наш погляд, є позиція дисертанта відносно того, що відсутність законодавчо закріпленого обов'язку роботодавця застосовувати заохочення до сумлінних працівників призводять на практиці до випадків нехтування роботодавцем застосування заохочень до працівників, які його



заслуговують, або необґрунтованого застосування роботодавцем заохочень до працівників, які не мають підстав для їх отримання (с. 110 дис.). Вважаємо, що встановлення на законодавчому рівні обов'язку роботодавця застосовувати заохочення до сумлінних працівників не відповідає його правовому призначенню як різновиду суб'єктивного права, що належить учаснику трудових правовідносин, адже застосування заохочення є правом, а не обов'язком роботодавця. Натомість, у працівника право на заохочення є досить відносним. Безумовним воно може стати в разі, якщо в організації ухвалено спеціальне положення про заохочення, де встановлено показники, при досягненні яких у працівника виникає право на заохочення певного виду. За таких умов роботодавець зобов'язаний застосувати засоби заохочення, вказані у відповідному положенні.

2. На с. 114 дис. для покращення правового регулювання заохочувальної системи та захисту інтересів працівників, автором запропоновано підсилити контроль з боку профспілок шляхом закріплення у чинному законодавстві положення про обов'язкову річну звітність роботодавця перед профспілковим органом про проведені за рік заохочення з відповідними поясненнями, з якої причини був заохочений той чи інший працівник, і чому інші працівники не зазнали заохочень. На наш погляд, дана пропозиція автора є дещо надмірною та не в повній мірі виправданою, оскільки обов'язкова участь виборного органу первинної профспілкової організації при застосуванні заохочень уже закріплена положеннями ст. 44 КЗпП України, відповідно до якої заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

3. Окрему увагу у дисертаційному дослідженні приділено проблемі розширення загального переліку дисциплінарних стягнень. При цьому автор доходить висновку, що лише морально-правові заходи є допустимими, адже покарання, які стосуються матеріального становища працівника (наприклад, штраф, відсторонення від роботи із позбавленням працівника заробітної плати) порушують конституційне положення про неможливість погіршення

правового становища працівників (с. 138). З цього приводу хотілось би звернути увагу дисертанта, що на сьогодні штраф як дисциплінарне стягнення широко застосовується у європейських країнах з розвинутою ринковою економікою. Окрім цього, штрафи як дисциплінарні стягнення передбачені також трудовим законодавством низки колишніх соціалістичних країн Східної Європи: Польщі, Угорщини та ін. У законодавстві цих держав вироблений механізм запобігання зловживанням з боку роботодавця у разі застосування цих санкцій, що полягає у обмеженні розмірів штрафу, а також вимога щодо використання коштів, отриманих роботодавцем за рахунок штрафів, на користь колективу підприємства або для благодійних цілей. І, як показує досвід, застосування штрафу як дисциплінарного стягнення є ефективним економічним методом впливу на порушників трудової дисципліни. Також, питання застосування штрафів до працівників актуалізується з переходом економіки України на ринкові засади. А відтак, позиція автора щодо можливості досягнення в сучасних умовах господарювання належного рівня дисципліни праці за допомогою лише морально-правових заходів дисциплінарного впливу потребує додаткового обґрунтування.

Разом з тим, висловлені зауваження не торкаються концептуальних положень дисертаційного дослідження Гончарова Г.Ю., у своїй більшості стосуються дискусійних проблем і не впливають на загальну позитивну оцінку роботи та її наукову та практичну цінність.

В цілому дисертація Гончарова Г.Ю. «Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах» є самостійним і завершеним науковим дослідженням, в якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, що у сукупності мають істотне значення для розвитку науки трудового права. На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Гончарова Геннадія Юрійовича «Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах», подана на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, є самостійним завершеним науковим дослідженням і повністю відповідає



