

До спеціалізованої вченої ради
К 08.727.03
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
49005, м. Дніпропетровськ,
проспект Гагаріна, 26

В І Д Г У К

**офіційного опонента – доктора юридичних наук, доцента
Мельничук Наталії Олексіївни
на дисертацію Дубас Тетяни Володимирівни «Гармонізація
національного трудового законодавства про звільнення працівників до
законодавства ЄС», подану на здобуття наукового ступеня кандидата
юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право
соціального забезпечення**

Дисертацію Дубас Т.В. «Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС» присвячено надзвичайно актуальній і водночас важливій для вітчизняної юридичної науки та практики темі та являє собою системне дослідження особливостей розвитку національного трудового законодавства у цій сфері.

Актуальність обраної здобувачем теми не викликає сумніву, оскільки сучасні українські реалії вимагають пошуку нових шляхів регулювання правовідносин між працівником та роботодавцем. Із вказаним завданням Кодекс законів про працю України не здатний впоратися через застарілість його основних положень. З метою поліпшення правового становища працівника у нерівноправних відносинах із роботодавцем слід врахувати позитивний зарубіжний досвід у цій сфері, насамперед, країн Європейського Співтовариства.

Велика кількість порушень прав працівників під час звільнення обумовлена недосконалістю правового регулювання у цій сфері та відсутністю реакції з боку державних органів. Законодавство щодо звільнення працівників потребує перегляду, внесення відповідних змін та доповнень, основним орієнтиром для яких виступає законодавство ЄС. У зв'язку з чим у проведеному дослідженні автор приділив значну увагу

Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ

Спеціалізована вчена рада

№ К.08.727.03/46

від «22» лютого 2016 р.

питанням удосконалення нормативно-правового регулювання трудових відносин при звільненні працівників та надав ґрунтовні пропозиції щодо адаптації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС.

Автор виявив належний рівень знань юридичної літератури, нормативно-правового матеріалу, правозастосовної практики, знайшов низку дискусійних проблем, що підлягають осмисленню і вирішенню.

Дисертантом застосовані різноманітні методи наукового аналізу досліджуваних проблем, зроблена критична оцінка положень чинного національного та міжнародного законодавства. Заслуговує на окреме схвалення те, що автор використовував у роботі такі методи емпіричного дослідження, як діалектичний, логіко-семантичний, порівняльно-правовий, формально-логічний, історичний, соціологічний, системно-структурний та метод узагальнення, за допомогою яких було визначено реальний стан та проблемні питання гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС (с. 7).

Структура роботи обумовлена метою, об'єктом і предметом дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують сім підрозділів, висновків і списку використаних джерел, які в сукупності присвячені дослідженню гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС. Такий підхід до визначення структури і змісту дослідження є логічним, дає можливість всебічно та повно висвітлити значне коло актуальних проблем.

Дисертант методологічно правильно сформулював мету та завдання дисертаційного дослідження. Їх постановка та послідовність дали можливість розкрити основний зміст теми наукового дослідження і дозволили досліднику сформулювати висновки, яким притаманні всі ознаки новизни.

Так, заслуговує на схвальну оцінку запропонована автором періодизація історичного генезису звільнення працівників: 1) перший етап –

реформи у трудовому праві (1835-1918 рр.), здійснений перший крок щодо державного регулювання трудових відносин, що знайшов свій прояв у прийнятті «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми» 1835 року; 2) другий етап – запровадження трудового законодавства РРФСР (1918-1922 рр.), характеризується прийняттям Кодексу законів про працю РРФСР 1918 року, який об'єднав всі раніше існуючі норми, котрі стосувалися трудових відносин; 3) третій етап – прийняття КЗпП УСРР 1922 року (1922-1956 рр.), нова кодифікація була здійснена з метою максимального сприяння держави розвитку виробничих відносин; 4) четвертий етап – внесення змін у Кодекс законів про працю (1956-1972 рр.), даний період пов'язаний з прийняттям Указу Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47¹ і 90 Кодексу законів про працю Української РСР»; 5) п'ятий етап – прийняття нового Кодексу законів про працю Української РСР (1972-1991 рр.); 6) шостий етап – сучасний стан розвитку інституту звільнення працівників (з 1991 року по 2005 рік); 7) сьомий етап – новітній етап розвитку трудових відносин, який ґрунтується на розробці та прийнятті Трудового кодексу України (с. 73-74).

Слід у повній мірі погодитись з автором у тому, що джерела права щодо звільнення в ЄС - це ієрархічна, структурована та багаторівнева система нормативно-правових актів (так звана «європейська нормотворчість»), міжнародних звичаїв, принципів міжнародного публічного та приватного права і рішень Суду ЄС щодо регламентації суспільних відносин, які виникають у зв'язку із припиненням трудової функції працівника (с. 130).

Також, слід погодитися з тим, що ознаками звільнення працівників є: а) звільнення за підставами, які визначені чинним національним законодавством; б) юридичне оформлення процедури звільнення – це певний порядок оформлення документів, які необхідні для звільнення працівника (наказ роботодавця про звільнення, рішення суду, рішення

уповноваженого державою органом); в) законність – означає, що всі дії, пов'язані зі звільненням, здійснюються у відповідності з нормами чинного трудового законодавства, міжнародних договорів, що ратифіковані Україною; г) недопущення до роботи – означає, що після розірвання трудових правовідносин з роботодавцем працівник не має права виходу на роботу; д) припинення виплати заробітної плати – означає, що разом зі звільненням працівника розривається трудовий договір та припиняються трудові відносини, без виконання трудової функції роботодавець не виплачує заробітну плату (с. 177).

Дисертант влучно зазначає, що правове регулювання звільнення працівників в Україні – це сукупність юридичних засобів та засобів юридичної техніки, а також інституційних явищ правової дійсності, що включає правосвідомість, правотворчість та значний масив юридичних норм з метою регламентації відносин та поведінки фізичних та юридичних осіб, що виникають у зв'язку із припиненням або розірванням трудового договору (контракту), з метою досягнення законності та правопорядку (с. 178).

Заслужують уваги виокремлені у роботі напрями запозичення позитивного досвіду країн ЄС у сфері правового регулювання звільнення працівників: персональне письмове попередження роботодавця про звільнення працівника з урахуванням стажу такого працівника; надання вільного дня протягом останнього робочого тижня працівникові для пошуку нового місця роботи; встановлення ще однієї підстави для звільнення працівника – тримання працівника під вартою; встановлення заборони звільнення працівника, якому до досягнення пенсійного віку не вистачає 4 років, за умови, якщо такий стаж роботи йому необхідний для отримання пенсії із досягненням цього віку; встановлення адміністративної відповідальності за розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженим ним органом без попереднього письмового попередження працівника про майбутнє звільнення; встановлення обов'язку роботодавця

виплати працівникові компенсацію у розмірі середнього денного заробітку за кожен прострочений робочий день у разі недотримання строків попереднього письмового попередження; можливість представницького органу працівників призупиняти розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; скорочення переліку підстав залишення працівника на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. З чеського трудового законодавства можна запозичити норму про можливість звільнення інвалідів лише після їх попереднього працевлаштування (с. 182-183).

Таким чином, ознайомлення з науковою роботою Дубас Т.В. дає підстави для висновку, що її цілі загалом досягнуті, дисертація є самостійним і завершеним науковим дослідженням, в якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, що у сукупності мають істотне значення для розвитку науки трудового права та удосконалення законодавства про працю. Дисертація виконана на належному науковому і професійному рівнях, тема досліджена досить повно. Злобувач показав глибокі знання обраної теми, вміння самостійно узагальнювати й аналізувати нормативні матеріали, спеціальну літературу, робити правильні, науково-обґрунтовані висновки, формулювати визначення правових понять і пропозиції по вдосконаленню як чинного, так і перспективного законодавства.

У той же час, рецензована дисертація, як і інші роботи подібного роду, містить низку наукових положень, оцінок, висновків, пропозицій і рекомендацій, які викликають бажання подискутувати з їх приводу чи просто звернути на них увагу. Це, в основному, не суттєві помилки дисертанта, а його власне бачення тих чи інших проблем, яке подекуди видається дискусійним.

1. Надаючи соціально-правову характеристику звільнення працівників (розділ 1), на жаль, поза увагою автора залишилося питання захисту прав таких осіб, що є досить актуальним в умовах євроінтеграції та гармонізації

нашого законодавства. Саме тому, доцільно було дослідити позитивний досвід у питаннях захисту прав працівників при звільненні.

2. Потребує додаткової аргументації підхід до поняття «звільнення працівників» (с.26, 73), що представлено як певну процедуру. У той же час не виокремлено стадії такої процедури. Поза увагою автора залишилися інші підходи визначення зазначеної категорії, зокрема, що характеризують звільнення як юридичний факт тощо. Крім того, підстави розірвання трудового договору можуть міститися не лише в трудовому законодавстві, але й трудовому договорі (контракті).

3. Розглядаючи правове регулювання у сфері звільнення працівників, необхідно було визначити безпосередньо поняття «правове регулювання звільнення за трудовим законодавством», що дозволило б ширше розкрити предмет дослідження та підвищити наукову цінність роботи.

4. Високо оцінюючи значну загальну чисельність напрямів гармонізації трудового законодавства України про звільнення працівників до законодавства ЄС (с.181-183), необхідно було конкретизувати, які норми національного трудового права у цій сфері потребують внесення змін та доповнень, визначивши зміст запропонованих нововведень. Це, безумовно, підвищило б практичну цінність представленого дисертаційного дослідження.

5. Потребує уточнення пропозиція автора визначити поняття «масове звільнення» (с. 182), адже згідно ст.48 Закону України «Про зайнятість населення», масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом: 1) одного місяця: вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників; 2) трьох місяців - вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації

незалежно від чисельності працівників. Отже, вказані орієнтири дають підстави визначити зміст поняття «масове звільнення».

Разом з тим, висловлені зауваження не торкаються концептуальних положень дисертаційного дослідження Дубас Т.В., і у більшості стосуються дискусійних проблем, не применшують належного рівня рецензованого дослідження, не впливають на загальну позитивну оцінку роботи та її наукову і практичну цінність.

Таким чином, дисертація на тему «Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС» є самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, що мають істотне значення для розвитку науки трудового права та удосконалення галузевого законодавства.

Автореферат за змістом відповідає дисертаційній роботі, достатньою мірою відображає її суть і основні положення.

Проведений аналіз дає підстави для висновку, що дисертація Дубас Тетяни Володимирівни «Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС» відповідає вимогам, які ставляться до написання кандидатських дисертацій Порядком присудження наукових ступенів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567, а її автор заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

професор кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка,

доктор юридичних наук, доцент

ПІДПИС ЗАСІДАЧУ
ВЧЕННИЙ СЕКРЕТАР
КАРАУЛЬНА Н.В.
22.08 2016р.

