

ВІДГУК

**офіційного опонента – доктора юридичних наук, доцента
Костюка Віктора Леонтійовича – на дисертацію
Черноп'ятова Станіслава Володимировича
«Охоронні трудові правовідносини»,
подану на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук за спеціальністю
12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення**

Розбудова України як демократичної, соціальної та правової держави, розвиток громадянського суспільства ґрунтуються виключно на засадах основоположності та фундаментальності права на працю та інших соціально-економічних прав, що засвідчує необхідність якісного та системного реформування правовідносин з питань праці. У цьому контексті ключового значення набувають охоронні трудові правовідносини у межах яких забезпечуються правові механізми щодо гарантування сталості та стабільності системи трудових прав. Насамперед, йдеться про механізми їх гарантування, правової охорони та захисту. Разом із тим, недостатня реалізація охоронних норм трудового права саме у формі особливих – охоронних – правовідносин, у тому числі у трудовому законодавстві зумовлює очевидні складнощі у право реалізаційній сфері з питань праці. Значною мірою ці процеси ускладнені тим, що слідуючи доктринальним традиціям трудового права об'єктами його правової охорони стають, переважно, трудові права та інтереси працівників. Однак, ефективність правовідносин з питань праці, повною мірою залежить від того, наскільки повно вони відображають інтереси усіх учасників.

Особливої актуальності обраній тематиці додає та обставина, що в Україні активізований процес новітньої кодифікації трудового законодавства та ухвалення сучасного Трудового кодексу України, який серед іншого, покликаний забезпечувати належне функціонування охоронних трудових відносин. У цьому плані належна увага до охоронних норм трудового права, має бути приділена при доопрацюванні нещодавно ухваленого у першому

Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ

Спеціалізована вчена рада

№ К 02727.03/39

від «18» лютого 2016 р.

читанні проекту Трудового кодексу. Водночас, його ефективність та дієвість повною мірою залежатиме від коректного урахування міжнародних стандартів з питань праці.

Також дослідження охоронних трудових правовідносин має певне значення і для інших тематичних напрямків розвитку науки трудового права. Як видно із аналізу представленого дослідження, розробка теорії охоронних трудових правовідносин вносить певний вклад і у вчення про предмет трудового права, який, крім існуючого поділу на власне трудові відносини та відносини, тісно пов'язані із трудовими, постає як системна єдність регулятивних та охоронних трудових правовідносин. Розвиток теорії охоронних трудових відносин також збагачує уявлення і про систему трудового права. Поряд із традиційним її баченням як такої, що може бути умовно поділена на загальну та особливу частину, на індивідуальне трудове право і колективне трудове право, утверджується і можливість розуміння її як єдності регулятивної та охоронної підсистем.

Крім того, актуальність теми підтверджується і зв'язком роботи з науковими програмами, планами, темами (с. 4–5).

Можна констатувати, що актуальність досліджуваної проблеми, її методологічна й теоретична основи одержали в дисертації належне обґрунтування, аргументацію і конкретизацію, а отже, є актуальним в науково-теоретичному значенні.

Представлена наукова праця ґрунтується на використанні достатньо різноманітних методів наукового пізнання, а також на обґрунтованих автором в самій роботі методологічних підходах до розуміння та вивчення явища охоронних трудових правовідносин. Саме дослідження характеризується обґрунтованістю узагальнень, висновків автора, є логічним, системним, послідовним.

Мета та задачі дослідження сформульовані дисертантом чітко, логічно і послідовно. Автор вірно визначив об'єкт та предмет дослідження.

Робота, запропонована дисертантом характеризується системним підходом до предмету дослідження. Структурно дисертація складається зі вступу, двох розділів поділених на вісім підрозділів, висновків і списку використаних джерел (293 найменування). Структура дисертаційної роботи повністю відповідає цілям і задачам дослідження, дозволяє послідовно розглянути всі проблеми, визначені автором. Обґрунтованість положень, сформульованих у дисертації, підтверджується також критичним аналізом наявних літературних джерел юридичного та методологічного спрямувань з проблематики охоронних трудових правовідносин.

Наукові положення в роботі є достатньо аргументованими, мають важливу наукову новизну та практичну цінність. Здобувач виявив належний рівень знань нормативно-правового матеріалу, юридичної літератури, знайшов низку дискусійних проблем, що підлягають осмисленню і відповідному їх вирішенню. Дисертант поставив конкретні завдання, які визначають спрямованість дисертаційного дослідження.

Зміст дисертації повною мірою відповідає вимогам паспорту спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення, за якою вона подається до захисту, а зміст автореферату є ідентичним до основних положень дисертації.

Обсяг опрацьованих нормативно-правових та наукових джерел, вивчених та узагальнених практичних матеріалів також дозволяє говорити про наукову обґрунтованість, достовірність та наукову новизну результатів дисертаційного дослідження, яке виконано на належному рівні.

Положення, висновки та рекомендації, сформульовані у дисертації, ґрунтуються на комплексному дослідженні явища охоронних трудових правовідносин, є достатньо обґрунтованими, логічними, не суперечать фактам та явищам об'єктивної дійсності та один одному. Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки трудового права досліджень, які

цілком присвячені теоретичним і практичним проблемам охоронних трудових правовідносин.

1. Заслуговує на підтримку пропонуване у дисертаційній роботі визначення «охоронні трудові правовідносини». Здобувачем переконливо обгрунтовано, що охоронні трудові правовідносини можна визначити як різновид трудових правовідносин (поряд із регулятивними), які виникають на основі охоронних норм трудового права і на підставі передбачених законом специфічних юридичних фактів – відхилень у розвитку регулятивних трудових відносин, – мають своїм змістом права і обов'язки щодо застосування та зазнання заходів трудо-правового примусу, спрямованих на забезпечення нормального розвитку регулятивних трудових правовідносин (с.27). У цьому плані конструктивною є позиція автора щодо вирішення проблемних питань обсягу поняття охоронних трудових правовідносин (а саме щодо охоплення ним процесуальних (процедурних) правовідносин, правовідносин з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, правовідносин дисциплінарної відповідальності).

2. Можна підтримати позицію здобувача, що обсяг поняття охоронних трудових правовідносин складають всі відносини, змістом яких є права та обов'язки щодо застосування та зазнання заходів трудо-правового примусу, а саме: 1) охоронні трудові правовідносини трудо-правової відповідальності (дисциплінарної та матеріальної); 2) охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням заходів захисту; 3) охоронні трудові правовідносини, пов'язані із застосуванням запобіжних заходів (с.45).

3. Слушним можна вважати твердження здобувача, що трудові охоронні правовідносини у більшості своїй є простими правовідносинами: за участі працівника і роботодавця. Про певну ускладненість суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин можна говорити у випадках: розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП України); колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. Також

доречно автор наголошує, що залежно від змісту виділяють односторонні та двосторонні правовідносини. В односторонніх правовідносинах одна сторона має лише право (права), а інша – лише обов'язок (обов'язки). В двосторонніх же – кожна сторона має як права, так і обов'язки (с.65-66).

4. Можна підтримати позицію здобувача за якою стан дисциплінарної покараності можна визначити як тимчасову триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу працівника, до якого було застосовано заходи дисциплінарної відповідальності або громадського стягнення, спрямовану на забезпечення виконання каральної (штрафної), превентивної та виховно-виправної функцій дисциплінарної відповідальності (її заходів) (с.174).

5. Заслуговує на підтримку позиція здобувача стосовно розуміння динаміки охоронних трудових правовідносин, яка включає дві стадії: 1) перша стадія – з моменту виникнення охоронних трудових правовідносин до прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу; 2) друга стадія – з моменту прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовчого акту, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу і до припинення охоронних трудових правовідносин, яке, як правило, пов'язане із повною реалізацією охоронних права та обов'язків (с.176-177).

Наукове і практичне значення дисертації полягає в тому, що матеріали, висновки, пропозиції й рекомендації дисертації можуть бути застосовані: а) у науково-дослідній сфері – передусім для майбутніх наукових досліджень у сфері охоронних трудових правовідносин, досліджень окремих різновидів та заходів правового примусу в трудовому праві, досліджень, що стосуються суміжної тематики.

Матеріали дисертації також будуть корисні при проведенні досліджень із суміжної тематики в галузі загальної теорії права, галузевих правових наук; б) у правотворчій сфері – для удосконалення правового регулювання охоронних трудових правовідносин, при підготовці змін та доповнень до КЗпП України, доопрацюванні проекту Трудового кодексу України, удосконаленні та/або розробці інших джерел трудового права, що стосуються охоронних трудових правовідносин; в) у правозастосовчій сфері – для удосконалення практичної діяльності суб'єктів трудового права та суб'єктів правозастосування щодо тлумачення, реалізації та застосування охоронних норм трудового права, а так само у практичній юридичній діяльності, пов'язаній із захистом прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин; г) у навчально-методичній сфері – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», відповідних спецкурсів, при підготовці навчальних та методичних праць, інших навчальних матеріалів, для самостійної та індивідуальної роботи студентів, при підготовці ними курсових та випускових робіт.

Повнота викладу положень, висновків та рекомендацій, сформульованих в дисертації, в опублікованих працях є достатньою. Основні положення й результати дослідження опубліковані у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, одній статті, опублікованій у науковому періодичному виданні іншої держави. Слід позитивно відзначити кількість апробаційних публікацій – 11 тез доповідей на науково-практичних конференціях та інших наукових заходах.

Анотування дисертації відповідає встановленим вимогам МОН України, достатньо повно відображає зміст дисертації, забезпечуючи ознайомлення наукових працівників з основними ідеями та висновками дисертації, внеском здобувача у розробку та вирішення наукового завдання, з результатами досліджень та структурою дисертаційного дослідження.

Основні положення, висновки і рекомендації, що містяться у дисертації, повністю відображені в анотуванні.

Разом із тим, варто підкреслити, що рецензована робота має низку недоліків та викликає низку зауважень. Зокрема, у ній наявні недостатньо аргументовані та переконливі твердження, а також висновки, що вимагають додаткових пояснень та обґрунтувань:

1. Досліджуючи поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин, здобувач наголошує на тому, що питання наявності мети і функцій правовідносин, у тому числі охоронних, є неоднозначним. За найбільш усталеним уявленням, структура правовідносин включає три основні елементи – суб'єкти, об'єкт, зміст (суб'єктивні права та обов'язки суб'єктів). Очевидно, що якщо за правовідносинами визнати наявність таких характеристик, як «мета» або «функція», такі характеристики мусять належати хоча б одному із елементів структури правовідносин. Навіть суб'єкти регулятивних трудових правовідносин мають неоднакові, утім приведені до узгодженості, інтереси та цілі. У охоронних же правовідносинах ні про яку узгодженість та спільність інтересів та цілей не може бути й мови (с. 23–24).

Такий підхід видається дещо дискусійним, оскільки такі риси як «мета» та «функції» можуть посилювати своєрідність охоронних трудових правовідносин, у тому числі їх спрямованість (очевидно щодо захисту або відновлення порушених прав та інтересів), співвідношення із суміжними правовідносинами з питань праці.

2. У роботі здобувачем наголошується, що ототожнення охоронних трудових правовідносин із процесуальними на тій підставі, що для реалізації заходів правового примусу, як правило, необхідне рішення юрисдикційного органу, прийняте у відповідності із певною процесуальною формою, є помилковим. Процесуальні відносини мають геть інший нормативну підставу (умову) виникнення – регулятивні процесуальні норми права; інші фактичні підстави виникнення – правомірні дії (подання заяви, позовної заяви тощо); інший зміст. Процесуальні відносини мають відмінний зв'язок із примусом: по-перше, деякі із них взагалі не стосуються примусу; по-друге,

процесуальні відносини – це лише передбачена законом форма конкретизації, реалізації матеріальних охоронних відносин; по-третє, ціла низка заходів примусу реалізується поза процесуальними відносинами (с.38).

Ураховуючи предмет дослідження, більш коректним було б у дисертаційній роботі провести глибинне дослідження щодо співвідношення охоронних трудових правовідносин та процесуальних правовідносин з питань праці.

3. Досліджуючи об'єкт охоронних трудових правовідносин, здобувачем підкреслюється, що ним слід визнати результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного (і відповідного регулятивного) трудового правовідношення, покликаний усунути дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або подолати їх наслідки. Внаслідок такого впливу досягається бажана зміна в правовому статусі (правовому становищі) сторін охоронних правовідносин, яка усуває дисфункції в розвитку регулятивних трудових правовідносин та/або долає їх наслідки (с.109).

Визнаючи об'єктом охоронних трудових правовідносин «результат впливу заходів примусу», доцільно було б більш системно пояснити його правову природу, тобто під дією яких суб'єктів, інших чинників він формується.

4. У роботі здобувачем акцентується увага на тому, що зміст охоронних трудових правовідносин складають права та обов'язки щодо заходів трудо-правового примусу: право уповноваженого суб'єкта застосувати (ініціювати застосування) заходи трудо-правового примусу та обов'язку зобов'язаного суб'єкта зазнати впливу заходів трудо-правового примусу. Також автор підкреслює, що вказані права і обов'язки є змістом нового охоронного правовідношення, а не потенційними елементами регулятивного правовідношення, які «приховані» у ньому в «потенційному» стані (с. 142).

Погоджуючись у цілому із пропонованим підходом, все ж таки доцільно пояснити на підставі яких правових актів можуть регламентуватись права та обов'язки щодо заходів трудо-правового примусу. Також варто логічним було б уточнити про нове охоронне правовідношення йдеться.

5. Здобувачем відзначається, що неоднозначним є питання моменту виникнення охоронних відносин. Найочевиднішим є пов'язати виникнення охоронних трудових правовідносин із трудовими правопорушеннями та іншими юридичними фактами, які свідчать про відхилення від нормального розвитку регулятивних трудових відносин (с.154).

У зв'язку із цим, у роботі доцільно було б приділити більше уваги аналізу юридичних фактів, що є підставами виникнення, зміни та припинення охоронних трудових правовідносин.

Доречно наголосити, що зазначені зауваження, які переважною мірою носять рекомендаційний характер, не впливають на загальну позитивну оцінку виконаної дисертантом наукової роботи.

Теоретичні результати та наукові положення, які містяться в даній дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертанта у розвиток науки трудового права, у тому числі доктрини охоронних трудових правовідносин.

З огляду на вищезазначене, можна констатувати, що дисертаційне дослідження «Охоронні трудові правовідносини» є самостійною завершеною науковою працею, в якій отримані нові науково обгрунтовані результати, що вирішують важливу для науки трудового права проблему щодо вдосконалення охоронних трудових правовідносин, у тому числі формування новітніх конструктивних підходів, які покликані забезпечувати їх оптимальну модель в умовах сьогодення, спрямовані на розвиток в Україні новітнього трудового законодавства.

Отже, представлена дисертаційна робота відповідає вимогам, що пред'являються до відповідного різновиду наукових робіт згідно Порядку

присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567, а її автор – Черноп'ятов Станіслав Володимирович – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

Заступник

**завідувача відділу Головного науково-
експертного управління**

Апарату Верховної Ради України,

доктор юридичних наук, доцент

В.Л.К. =

В. Л. Костюк

