

*До разової спеціалізованої
вченої ради ДФ 64.086.002
Національного юридичного
університету
імені Ярослава Мудрого*

В І Д Г У К

**офіційного опонента – кандидата юридичних наук,
доцента Сірохи Дмитра Ігоровича на дисертаційну роботу
Миколайчук Анни Василівни на тему «Правовий статус працівників,
які поєднують роботу з навчанням», подану на здобуття наукового
ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»**

Актуальність теми дослідження не викликає сумнівів, адже стаття 43 Конституції України гарантує всім громадянам право на працю, що включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Таким чином, особи, які навчаються у навчальних закладах різних рівнів, мають право на трудову діяльність у позанавчальний час. Таке право також визначає Закон України «Про вищу освіту», де говориться, що держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб.

Отже, будь-який студент може офіційно влаштуватися на роботу. Повна або часткова зайнятість залежить від вільного часу студента. Треба пам'ятати, що робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах. Крім того, до зарплати, яку отримують студенти-бюджетники одночасно зі стипендією, не застосовується податкова соціальна пільга.

Для працівників, які поєднують роботу з навчанням, законодавством встановлено пільги, які стосуються часу відпочинку, робочого часу, оплати праці та ін. Ці пільги визначені в главі 14 Кодексу законів про працю. Види пільг та їх обсяг залежить від форми навчання, виду навчального закладу та курсу перебування.

Окремі питання взаємодії відносин у сфері праці з освітніми відносинами та їх правового регламентування були висвітлені в роботах таких науковців, як М. Г. Александров, А. С. Барський, Ю. М. Бурнягіна, Н. М. Вапнярчук, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, В. Л. Костюк, О. М. Кримська, О. С. Пашков, К. М. Плєсньов, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Однак, не применшуючи значення їх творчого доробку, відмітимо, що вказані фахівці, приділивши певну увагу питанням правового забезпечення професійного навчання працівників і процедурі підтвердження їх професійної кваліфікації, проблему правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням, спеціально не вивчали. Слід також констатувати, що стосовно вказаного питання існують численні прогалини й колізії – як у теорії, так і в законодавстві, для вирішення яких доводиться звертатися не лише до трудового права, а й до інших юридичних наук – загальної теорії права, конституційного, фінансового, адміністративного права, права соціального забезпечення.

Дотепер чимало досліджень у цій сфері ґрунтується на уявленнях, механічно запозичених із правових доктрин (перш за все загальної теорії й адміністративного права) про освітні відносини, які потребують серйозного критичного переосмислення. Виходячи з тієї ролі, що відводиться в постійно змінюваному правовому просторі людині, її правам і свободам, наука трудового права повинна виробити принципово інший погляд на суб'єктивні права, юридичні обов'язки та специфіку правосуб'єктності осіб, які поєднують роботу з навчанням.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій,

що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, авторці вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо проблем визначення правового статусу працівника, який поєднує роботу з навчанням. Загалом, дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису, становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Обґрунтованість дослідження Миколайчук Анни Василівни визначається, передовсім, його широкою і різнобічною джерельною базою. Розробляючи власну теоретичну концепцію та пропонуючи свої визначення, автор спирається на широкий спектр вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, не обмежуючись при цьому суто правовими дослідженнями. Базою дослідження є праці вітчизняних та зарубіжних учених, які належать до різних наукових напрямів та шкіл. Нормативну та емпіричну основу наукового пошуку також становлять чинне законодавство України, у тому числі міжнародні документи, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зарубіжне законодавство тощо. Ретельна робота з цими джерелами дозволила автору повністю реалізувати поставлені нею в своєму дослідженні мету і завдання. Крім того, нормативним підґрунтям наукового дослідження стали Конституція, Кодекс законів про працю України та інші закони України, нормативно-правові акти Президента України й Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств та інших центральних органів державної виконавчої влади, а також міжнародні й зарубіжні нормативно-правові документи.

Також слід зазначити про вдале концептуальне вирішення задач дисертаційної роботи. Так наприклад, правильний логічний порядок подачі матеріалу дозволив автору висвітлити основні аспекти досліджуваної ним теми, побудувати достатньо переконливу систему аргументації, що відображає як предмет дослідження, так і власну авторську позицію. Усі

відповідні положення викладено в дисертації логічно, послідовно і стилістично довершено. А внутрішня форма дисертації та її логіко-сміслова архітектоніка, обумовлена чітко сформульованим планом дослідження, визначає його як глибоко продумане системне дослідження.

Звертає на себе увагу вільне володіння дисертанткою матеріалом, що стосується теми дослідження. Це свідчить про її досконале знання теми дослідження та використаних нею джерел, здатність до аналізу досліджуваної теми, вміння застосовувати сучасні наукові методи пізнання для вирішення конкретних теоретико-правових проблем, поставлених у розділах роботи.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертації, є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, а саме: діалектичного, формально-юридичного, системного, історико-правового, порівняльно-правового. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою дослідження теоретико-правових засад правового інтересу, дозволили успішно розв'язати визначені завдання.

До прикладу, за основу наукового пошуку взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням, у його взаємозв'язку і взаємозумовленості між правовим статусом працівника й учня, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета. Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків між правом на освіту і правом на працю. Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства щодо правової регламентації використання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням, що сприяло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю, а

також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків. Герменевтичний метод, як набір способів текстуального й контекстуального тлумачення юридичних текстів (як нормативно-правових, так і доктринальних), дозволив з'ясувати сутність понять, що використовуються при правовому впорядкуванні праці осіб, які поєднують роботу з навчанням. Метод компаративістики задіяний у процесі вивчення історичної генези, міжнародного й зарубіжного досвіду правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.

Теоретичним підґрунтям роботи стали наукові праці фахівців у галузі теорії держави і права, трудового права, права соціального забезпечення, інших галузевих правових наук, у тому числі зарубіжних. Нормативним підґрунтям наукового дослідження стали Конституція, Кодекс законів про працю України та інші закони України, нормативно-правові акти Президента України й Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств та інших центральних органів державної виконавчої влади, а також міжнародно-правові документи та законодавство окремих зарубіжних країн.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що представлена на захист дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-правовою працею, в якій на підставі вивчення доробку вчених у галузі трудового права, аналізу національного законодавства про працю проведено дослідження правового статусу трудівників, які поєднують роботу з навчанням. Новація рукопису пояснюється також своєчасною постановкою проблеми, ретельним аналізом нових ідей, вивченням сучасних світових тенденцій розвитку правової регламентації в розглядуваній сфері.

1. Досить вдало відзначено, що трудове законодавство передбачає низку гарантій працівникам, які поєднують роботу з навчанням у навчальних установах професійної освіти (вищої, середньої чи початкової) й у вечірніх (змінних) загальноосвітніх установах, а також працівникам, які вступили до навчальних установ вищої або середньої професійної освіти. Види й характер таких гарантій залежать від форм навчання (очна, заочна, вечірня), статусу

навчального закладу й курсу навчання. Ці гарантії полягають у наданні таким працюючим особам додаткових відпусток зі збереженням середнього заробітку, відпусток без збереження заробітної плати, а також у встановленні їм скороченого робочого часу і в обмеженні надурочних робіт. Такі пільги-гарантії поділяються на групи за видами правовідносин щодо: установа робочого часу й часу відпочинку протягом робочого дня й робочого тижня, надання відпусток, режиму роботи й побутового обслуговування, оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії (стор. 40).

2. Наголошено на тому, що у радянський період система професійного навчання трудівників формувалася під впливом кадрової політики держави, яка мала потребу у кваліфікованій робочій силі. Спочатку правового регулювання зазнавали питання професійного навчання робітників, згодом воно торкнулося також керівників і спеціалістів. Склалася єдина державна система професійного навчання, яка мала плановий централізований характер. Її ядро становило професійне навчання саме на виробництві, що організовувалося на кожному підприємстві і прирівнювалося до підготовки в навчальному закладі. Було започатковано безперервне професійне навчання, механізм якого полягав у розвитку якісного й орієнтованого на майбутнє навчання та професійної підготовки, що відповідатимуть потребам суспільства шляхом підтримки й доповнення заходів у наданні громадянам можливості набувати знання, навички й уміння, достатні для роботи й подальшого підвищення своєї кваліфікації.

Із набуттям Україною статусу держави з ринковою економікою постала потреба урахування сучасного стану ринку праці й ринку освітніх послуг, оскільки реалії сьогодення свідчили про недоліки у справі реформування системи виробничого навчання; про неадекватність масштабів, структури й методів професійної підготовки робочої сили, про недостатню розвиненість системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працюючих верств населення (стор. 91-92).

3. Заслуговує на увагу думка автора про те, що на противагу Україні, розвинені держави світу вкладають доволі значні й постійно зростаючі кошти у

професійну освіту й підвищення кваліфікації своїх кадрів. Питання професійного росту працівників є загальнодержавним, оскільки їх висока кваліфікація служить головним інструментом для зміцнення економіки цих країн. Коло галузей, де професійні (в тому числі й соціально-комунікативні) навички, уміння і здібності опановувати ноу-хау відіграють вирішальну роль, увесь час розширюється й охоплює саме ті сфери діяльності, які є характерними для переходу економіки в постіндустріальну фазу. Активна участь зарубіжних країн знаходить свій прояв у різних державних програмах, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працюючих. Крім того, для працівників, які прагнуть постійно розвиватися, створюються всі умови для їх професійного зростання.

4. Цікавою видається теза про те, що одним із засобів реалізації права на професійне навчання є запровадження учнівського договору, договору безперервної професійної підготовки або договору професійного навчання між працівником і роботодавцем. На жаль, у чинному українському трудовому законодавстві це питання як слід не врегульовано, хоча передбачена можливість організації навчання працюючої особи за рахунок роботодавців, причому без відриву від виробництва. Автор справедливо вважає, що доцільно більш детально впорядкувати відносини трудового учнівства на законодавчому рівні.

5. Акцентовано увагу, що на практиці для працівників неабиякою проблемою є поєднання роботи з очною (денною) формою навчання. Це викликано тим, що згідно з чинним законодавством працівник-студент «стаціонару» не має права на навчальну відпустку й на низку інших гарантій. Подібна ситуація дуже ускладнює це поєднання, позаяк особи денної форми навчання постають перед вибором – відвідувати заняття чи виконувати свою основну трудову функцію. Брак правового регулювання отримання навчальної відпустки для таких працівників-студентів є суттєвим недоліком законодавства, адже більшість із них, влаштуючись на роботу, ідуть на вимушені кроки, оскільки ризикують бути виключеними із закладу освіти через пропуски й невиконання навчальної програми. Станом на

сьогодні має місце ситуація, коли студенти «стаціонарів» можуть працювати тільки у вільний від навчання час на загальних підставах, але права на навчальну відпустку не мають. Тому авторка пропонує внести зміни до норм КЗпП і Закону України «Про відпустки», які передбачають надання навчальних відпусток та інших гарантій лише для студентів заочної й вечірньої форм навчання, позаяк поряд з ними таким правом мають бути наділені і працівники-студенти «стаціонару».

6. Заслуговує на підтримку висновок дисертантки стосовно того, що на відміну від надання щорічних відпусток, чинним трудовим законодавством України не передбачено продовження чи перенесення відпусток навчальних у разі тимчасової непрацездатності працівника через хворобу чи догляду за хворою дитиною. Це є суттєвим недоліком, законодавства про працю, позаяк при настанні таких поважних причин навряд чи працююча особа в період наданої їй навчальної відпустки матиме можливість її використати за призначенням. На наше переконання, за наявності підтверджених поважних причин працівнику-студенту має бути надано право перенести навчальну відпустку або продовжити її на ту кількість днів, протягом яких він був тимчасово непрацездатним (стор. 172).

Повнота викладу одержаних результатів. Усі основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Вони оприлюднені автором у 11 наукових публікаціях, опублікованих у наукових фахових виданнях, репрезентовані на науково-практичних конференціях, семінарах, «круглих столах».

Узагальнюючи наведене, можна констатувати, що дисертація Миколайчук Анни Василівни виконана на високому науковому рівні, про що свідчить чітко сформульовані ключові проблеми дослідження, високий ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень та висновків, зроблених у ньому, наукова новизна та практична значимість цілого ряду одержаних результатів.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Загалом позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Миколайчук Анни Василівни, водночас вважаємо за необхідне звернути увагу на деякі питання, які могли б слугувати предметом подальших наукових досліджень чи певної дискусії під час публічного захисту.

1. В одному із пунктів наукової новизни одержаних результатів дисертантка вказує, що з метою уникнення протистоянь з боку роботодавців при наданні навчальних відпусток на період складання іспитів і створення механізму реального захисту трудових прав працівників, які поєднують роботу з навчанням, необхідно надавати працюючому студентові право використовувати таку відпустку незалежно від того, чи була вона належним чином оформлена довідкою-викликом.

Таке твердження потребує додаткової аргументації та пояснень, адже відсутність довідки-виклику на практиці може спричинити негативні наслідки. Зокрема, у роботодавця можуть виникнути проблеми під час перевірок контролюючими органами щодо підстав надання таких відпусток та їх обчислення, адже тривалість такої відпустки повинна «вписуватися» в період, зазначений у довідці-виклику. Якщо працівник бачить, що для здачі сесії йому знадобиться менша кількість днів навчальної відпустки, ніж зазначено в довідці-виклику, він може скористатися тільки частиною відведених йому днів, яка йому потрібна. Такий вид відпустки гарантований законодавством, тому окремі випадки зловживання роботодавця щодо ухилення від оформлення такої відпустки може мати наслідком притягнення його до певного виду відповідальності.

2. Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Воно реалізується шляхом публічного визнання заслуг працівника. Правовими нормами встановлюється ціла система стимулювання праці, яка включає в себе види заохочень, підстави для

заохочень та порядок їх застосування.

Законодавство України надає роботодавцям можливість застосовувати достатньо широку систему заохочень працівників за успіхи у роботі, які поєднують у собі матеріальні та моральні стимули. Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням, згадується у ст. 203 Кодексу законі про працю, де сказано, що при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, та успішне проходження працівниками навчання в навчальних закладах. Тому у роботі варто було б більше зосередити увагу на аналізі видів заохочень, які можуть застосовуватися до працівників, які поєднують роботу з навчанням.

3. Дисертантка досить вірно робить висновок про те, що працівник, який навчається дистанційно, відповідно до чинного законодавства не має права на оплачувану навчальну відпустку, а тому змушений отримувати іншу відпустку або домовлятися з роботодавцем про встановлення режиму неповного робочого часу на період сесії. Авторка робить пропозицію про доцільність запровадження для таких категорій працівників права на одержання навчальної відпустки.

Проте, поза увагою залишаються інші аспекти дистанційної освіти. Сучасні інформаційні технології дають змогу підвищити та вдосконалити ефективність освітнього процесу. Під час реформування освіти у вищих навчальних закладах прогресивно розробляється концепція дистанційної освіти, що передбачає розробку різноманітних технологій, у тому числі технології змішаного навчання. За концепцією розвитку дистанційної освіти в Україні дистанційна освіта – це форма навчання, рівноцінна з очною, вечірнього, заочною та екстернатом, що реалізується, в основному, за технологіями дистанційного навчання.

Основна проблема для працюючого в поєднанні роботи з навчанням – відсутність достатнього часу. Іншими словами, для тих, хто не може

відвідувати очні заняття, знаходиться та працює в іншому місті, але хоче отримати якісні знання, дистанційна освіта – ідеальний варіант. Вона передбачає не тільки гнучку програму, але і можливість працювати у своєму ритмі, виділити кілька годин на день на опрацювання і навчання коли це буде можливо та зручно: в перерві, після роботи, у вихідний та ін. Тому такому виду навчання варто приділяти більш належну увагу в подальших дослідженнях.

4. Аналізуючи наукові підходи вчених щодо тлумачення окремих положень та термінів, здобувачка надто мало критикує погляди науковців, а лише на підставі узагальнення думок учених пропонує власні визначення.

Вважаємо, дисертантці слід було б бути більш сміливішою у своїй критиці та при викладенні власних думок.

Висловлені зауваження носять переважно дискусійний характер та не здійснюють суттєвого впливу на високий рівень виконаного дисертаційного дослідження. Вони мають на меті запросити здобувача до наукової дискусії та сприяти подальшому науковому пошуку. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертантки в науку трудового права.

Крім того, висловлені зауваження не ставлять під сумнів значимість роботи, достовірність її висновків, наукову новизну та вагомість одержаних результатів з урахуванням фундаментальності проблематики. Необхідно визнати, що у дисертаційному дослідженні Миколайчук Анни Василівни здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення важливої наукової проблеми, яка полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань установити особливості правового регулювання використання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цього процесу в зазначеній царині.

Отримані автором дисертації нові науково обґрунтовані результати в сукупності розв'язують конкретну наукову проблему – дослідження правового статусу працівників, які поєднують роботу з навчанням. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження Миколайчук А. В. відповідає обраній нею спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, її оформлення відповідає встановленим Міністерством освіти і науки України вимогам.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Миколайчук Анни Василівни на тему «Правовий статус працівників, які поєднують роботу з навчанням», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 року № 167, а її автор заслуговує на присудження їй наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Офіційний опонент:

Доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
кандидат юридичних наук, доцент

Д. І. Сіроха

