

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук,
професора, заслуженого діяча науки і техніки України
Дрозда Олексія Юрійовича на дисертаційну роботу
Дейнеки Віолети Сергіївни на тему «Свобода сторін трудового договору
при його укладенні», подану на здобуття наукового ступеня доктора
філософії за спеціальністю 081 – «Право»

Актуальність теми дослідження. Свободу укладення трудового договору визнано як на конституційному рівні (ст. 43 Основного Закону України), так і у науці трудового права, але така свобода є притаманною на етапі реалізації волі осіб на укладення трудового договору, адже реалізувавши таку волю, сторони фактично втрачають частину свободи. Іншими словами, сторони трудового договору стають економічно нерівноправними.

Законодавець, установлюючи гіпотетичну свободу укладення трудового договору на конституційному рівні, водночас на рівні законодавства про працю визначає вимоги до форми трудового договору та порядку його укладення, а також встановлює вимоги до праводієздатності потенційних учасників угоди про використання найманої праці. Зазначене одночасно має як стабілізуючий, так і обмежуючий вплив на свободу укладення такого договору. Іншими словами, свобода укладення наразі має певні межі, які закріплюються державою у централізованому порядку.

З огляду на зазначене, проблеми реалізації свободи укладення трудового договору та визначення її меж мають стати предметом серйозної і ґрунтовної наукової полеміки, позаяк у нинішніх реаліях виникнення нових форм зайнятості свобода укладення трудового договору має розширюватися і зміцнюватися, але при цьому варто пам'ятати про важливість дотримання і захисту прав і законних інтересів обох сторін трудового договору.

Процедура укладення трудового договору вивчалася науковцями, однак проблемам свободи при його укладенні приділялася незначна увага, лише окремі статті, глави наукових праць були присвячені цій проблематиці, зокрема, у дослідженнях Н. Б. Болотіної, С. В. Венедіктова, С. В. Вишновецької, О. Ю. Дрозда, В. В. Жернакова, Т. А. Занфірової, О. О. Коваленка, О. С. Луценко, К. Ю. Мельника, М. І. Наньєвої, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, В. О.

Процевського, О. І. Процевського, О. Г. Середи, О. М. Ярошенка, І. І. Яцкевича та ін. Здобутки цих науковців не можна применшувати, адже вони мають суттєву наукову цінність, але відсутність комплексного дослідження порушеної проблематики вимагає активних наукових пошуків.

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 і категорій, проведеної систематизації та класифікації, авторці вдалося аргументовано висловити свою власну думку щодо проблем свободи працівника і роботодавця при укладенні трудового договору. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Обґрунтованість дослідження Дейнеки Віолети Сергіївни визначається, передовсім, його широкою і різнобічною джерельною базою. Розробляючи власну теоретичну концепцію та пропонуючи свої визначення, автор спирається на широкий спектр вітчизняних і зарубіжних наукових джерел, не обмежуючись при цьому суто юридичними дослідженнями. Активно використовуються теоретичні здобутки філософії, логіки, політології, соціології та економіки. Базою дослідження послужили праці вітчизняних і зарубіжних учених, які належать до різних наукових напрямів і 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 ним у 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, судова практика.

Також слід зазначити про вдале концептуальне вирішення завдань

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 та 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 дисертантом матеріалом, що стосується теми дослідження. Це свідчить про його досконале знання теми дослідження та використаних ним джерел, здатність до аналізу досліджуваної теми, вміння застосовувати сучасні наукові методи пізнання для вирішення конкретних теоретико-правових проблем, поставлених у розділах роботи.

Ключовим загальнонауковим методом став діалектичний, оскільки всі аспекти реалізації свободи укладення трудового договору розглядаються через їх взаємозв'язок та взаємозумовленість (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 2.2).

Метод логічного аналізу задіяно під час розкриття сутності категорії «свобода праці», проведення аналізу її реалізації під час вибору характеру відносин, в які бажає вступити особа, – трудо-правові чи цивільно-правові (підрозділи 2.1 та 2.2). За допомогою системно-структурного методу у роботі осмислено наукову юридичну літературу та судову практику щодо різних аспектів укладення трудового договору (підрозділи 1.1; 3.1 та 3.2).

Історичний метод став у нагоді під час розкриття питань щодо виникнення та розвитку змістового наповнення трудового договору (підрозділ 1.1). Тоді як логіко-семантичний метод був корисним для удосконалення категоріального апарату (підрозділи 1.1; 1.2; 2.2; 3.1 та 3.2).

Методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції допомогли сформулювати висновки та пропозиції щодо трансформації процедури укладення трудового договору, попередження проявів дискримінації та примусової праці (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1 та 3.2).

Формально-юридичний метод використовувався під час розгляду приписів, що визначають правовий статус суб'єктів трудових правовідносин, а також національного законодавства та судової практики з питань, які виникають під час реалізації права на працю (підрозділи 3.2 та 3.3). Компаративістський метод було задіяно при з'ясуванні відмінностей трудового договору від суміжних договорів про працю, а також під час вивчення вітчизняної та міжнародної нормативної бази (підрозділи 1.2; 3.1 та 3.2).

Теоретичним підґрунтям дисертації стали наукові розробки у галузі теорії права, конституційного, адміністративного та трудового права, права соціального забезпечення й інших галузевих юридичних наук. Зміст дисертації базується на приписах Конституції України, законів України та підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують специфіку реалізацію свободи укладення трудового договору. Окрім цього, під час написання роботи системно аналізувався досвід окремих зарубіжних країн, який міг би бути корисним для нашої держави.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права новітньою теоретико-прикладною працею, в якій на підставі всебічного, ґрунтовного й системного аналізу наукових здобутків у галузі трудового права та національного законодавства про працю проаналізовано свободу сторін трудового договору при укладенні трудового договору. Це дозволило обґрунтувати багато авторських теоретичних напрацювань, підготувати практичні рекомендації та пропозиції з досліджуваної тематики, запропонувати сучасний підхід до удосконалення процедури укладення трудового договору у бік розширення свободи його сторін. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-прикладних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше запропоновано на законодавчому рівні закріпити, що необґрунтованою відмовою в укладенні трудового договору є відмова, яка не містить обґрунтування певних причин неможливості особи виконувати конкретну трудову функцію. А ось незаконною в прийнятті на роботу є

відмова у тих випадках, коли роботодавець посиляється на обставини, які не пов'язані з діловими або професійними якостями претендента на посаду.

Докладно розглянуто науковий підхід до розуміння істотних умов трудового договору, зокрема, здійснено розмежування категорій «істотні умови трудового договору» та «істотні умови праці».

Переконливою і такою, що має як теоретичне, так і практичне значення є авторська класифікація умов трудового договору та встановлення переліку тих із них, які мають бути сторонами обов'язково визначені в трудовому договорі.

Принцип свободи праці доречно розглянуто через призму його співвідношення із правом на працю.

Багато інших наукових результатів здобувачки заслуговують на позитивну оцінку.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні результати дисертаційної роботи викладено у 5 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України й наукових періодичних виданнях інших держав і 7 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

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

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

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

доповнення, рідше – визначення. Вважасмо, дисертанту слід було б бути сміливішою у своїй критиці та при викладенні власних думок.

1. В підрозділі 1.1 «Трудовий договір: правова природа, сутність, співвідношення із суміжними юридичними явищами» говорилося про концепцію прихованого працевлаштування (*deemed employment*), яка знайшла своє відображення, серед іншого, у Рекомендації МОП про трудове правовідношення №198, де закріплено, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих та нормативно-правових актах або інших засобів конкретних ознак визначення трудових правовідносин. Серед таких ознак у Рекомендаціях зазначаються «підпорядкованість» та «залежність». У пункті 13 Рекомендацій «підпорядкованість» проявляється, якщо робота: 1) виконується відповідно до вказівок та під контролем іншої сторони; 2) передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; 3) виконується виключно або переважним чином в інтересах іншої особи; 4) виконується працівником особисто; 5) виконується відповідно до графіка або на робочому місці, яке вказується або погоджується стороною, яка її замовила; 6) має характерну тривалість/продовжуваність; 7) вимагає особисту присутність працівника; 8) передбачає надання інструментів, матеріалів та механізмів стороною, яка є замовником.

Вказано, що буквально «*deemed employment*» — означає «призначений працівник», тобто будь-яка особа, яка вважається співробітником згідно з будь-яким законом, яка не була б визнана співробітником, якби таке не було передбачено законом. В вітчизняному законодавстві не наведено ознак трудових відносин. На вашу думку чи варто закріпити такий перелік? Якщо так, то виокремте ключові ознаки, що характеризують цю трудо-правову категорію.

2. Очевидно, що свобода договору виникла одночасно з самим договором, оскільки договір завжди базується на вільному волевиявленні його сторін. Однак, ступінь свободи волевиявлення суб'єктів певних правовідносин залежав від тієї міри суспільної свободи, яким держава

наділяє кожного окремого індивіда, саме тому свобода суб'єктів договірних відносин була неоднаковою на різних етапах розвитку суспільного життя. Свобода волевиявлення сторін трудового договору, щодо визначення його істотних умов, має узгоджуватися з обґрунтованими вимогами нормативно-правових актів, які регулюють дані відносини, що свідчить про наявність публічно-правової ознаки регулювання даних відносин.

Договір являє собою не розрізнені волевій дії двох або більше осіб, а спільне узгоджене волевиявлення – своєрідний спільний знаменник. Принцип свободи договору проявляється в тому, що будь-який договір опирається на добровільність та рівноправність його сторін. Існує нагальна необхідність відповіді на принципово важливе питання чи обумовлює спільне бажання суб'єктів права щодо настання певних наслідків укладення договору юридичну мету – виникнення взаємних прав та обов'язків?

3. Аспіранті у своєму дослідженні доречно було б звернути увагу на підстави відмови у прийнятті на роботу. Зокрема, на такі з них: відсутність вакансій (вільних місць) у роботодавця на момент звернення особи, яка бажає працевлаштуватися; неподанням особою, яка бажає працевлаштуватися, усіх необхідних документів, передбачених законодавством; відсутність у особи якостей, необхідних для виконання роботи (професія, освіта, кваліфікація, досвід роботи тощо); прямими обмеженнями, встановленими в нормативно-правових актах; недосягненням згоди сторонами щодо умов трудового договору.

4. Якщо розглядати трудовий договір не як окремого юридичний документ, а як усну угоду, її зміст буде абстрактним. Використання усної форми трудового договору на практиці, у випадку виникнення суперечностей між працівником та роботодавцем, породжує певні труднощі щодо встановлення сутності конкретних умов праці. Умови, які визнаються обома сторонами, не потребують додаткового підтвердження. Як в такому випадку довести про наявність такого роду умов, з приводу яких існує конфлікт.

5. Доцільно було б звернути увагу на те, щоб змінити назву глави 3 проекту ТК «Зміна умов трудового договору» на «Зміна трудового договору». Також варто закріпити можливість ініціювання внесення змін до трудового договору роботодавцем, працівником чи третіми особами, оскільки чинне трудове законодавство та проєкт ТК України таких положень не містять.

6. Дискримінація може різнитися залежно від критеріїв. Виділимо декілька. По-перше, залежно від підстави дискримінації: а) за расою; б) за кольором шкіри; в) за статтю; г) за віком; д) за політичними переконаннями; е) за релігією та ін. Дана класифікація не може мати закритого переліку, адже складно передбачити з розвитком відносин, які ще підстави можуть виникати. Диференціювати також можна залежно від того, як виявляються прояви дискримінації, виділяємо пряму та завуальовану. Тобто пряма, коли безпосередньо зрозуміло, що має місце дискримінація, а завуальована — коли переваги застосовуються, а підстава як така відсутня, адже вона виникає як наслідок тих чи інших заходів, які застосовуються до всіх робітників. Варто було б конкретизувати кожен з підстав. Більш детально розглянути кожен.

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 дисертанта 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 Дейнеки Віолети Сергіївни здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення важливої наукової проблеми, яка полягає в тому, щоб на підставі вивчення міжнародного та зарубіжного досвіду, аналізу судової практики щодо запровадження свободи сторін трудового договору, осмислення наукових підходів вчених до впровадження у практичну такої свободи та впливу цього

процесу на ринок праці, розробити певні рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації свободи сторін трудового договору.

Отримані авторкою дисертації нові науково обґрунтовані результати в сукупності розв'язують конкретну наукову проблему – установлення шляхів удосконалення свободи сторін трудового договору при його укладенні.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження Дейнеки В. С. відповідає обраній нею спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим НАЗЯВО вимогам.

Керуючись вищевикладеним робимо висновок, що дисертація на тему «Свобода сторін трудового договору при його укладенні», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а Дейнека Віолета Сергіївна заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Офіційний опонент:
професор кафедри поліцейського права
Національної академії внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України

**Олександр ДРОЗД**