

## РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу Манжака Богдана Сергійовича  
на тему «Правове регулювання трудових відносин працівників органів  
Державної виконавчої служби», подану на здобуття наукового ступеня  
доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі становлення України як демократичної та правової держави, прийняття курсу на європейську інтеграцію, важливого значення набуває належний розвиток інституту державної служби, який є важливим елементом системи державного управління, забезпечує потреби суспільства, спрямований на захист основоположних прав та свобод людини і громадянина. Належне функціонування державного управління та здійснення успішної реалізації державних політичних, соціальних і економічних завдань можливе лише за умови налагодженого механізму державного апарату, виконання кожним державним службовцем своїх службових обов'язків на високому професійному рівні та чіткого і прозорого механізму їх відповідальності за порушення дисципліни та законодавства. Враховуючи суспільну важливість державної служби, неналежне або невчасне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, недотримання законодавства становить ризик для якісного функціонування державної служби та підриває довіру суспільства до нього. Оскільки, оцінюючи роботу конкретного державного службовця, суспільство формує уявлення про державну службу в цілому. І органи державної виконавчої служби, не є виключенням, діяльність яких спрямована на забезпечення соціальної, економічної та політичної стабільності в державі, на підвищення рівня поваги громадян до закону та держави.

Саме тому дисертація Манжака Богдана Сергійовича на тему «Правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої

служби» є своєчасною науковою працею, оскільки на рівні комплексних досліджень бракує наукових праць, які розкривали б особливості нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в контексті останніх законодавчих змін. Тому на часі дослідити особливості й сутність правового регулювання зазначених трудових відносин, сформулювати, спираючись на позитивний зарубіжний і вітчизняний досвід, відповідні рекомендації, що спрямовані на вдосконалення положень чинного трудового законодавства у досліджуваній сфері.

**Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації.** В цілому зміст дисертації характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. Наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в контексті останніх законодавчих змін.

Дисертант досить вдало обрав методи дослідження (діалектичний, системний, цільовий, прогностичний та ін.), відтак аналіз наукової правової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації, обумовили всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є глибоким та комплексним дослідженням, яке проведене на високому науково-методологічному рівні та характеризується змістовністю, коректністю наукової полеміки та логікою викладення матеріалу.

Одержані автором результати дослідження розв'язують ключові науково-прикладні питання. Зокрема, у ході дисертаційної роботи здобувачем було вдало вирішено низку важливих завдань, серед яких: – сформулювати визначення та охарактеризувати працівників органів ДВС як суб'єктів трудових правовідносин; – з'ясувати та надати характеристики особливостям правового

статусу працівників органів ДВС; – визначити та класифікувати умови призначення на посаду працівника органу ДВС; – розкрити етапи порядку призначення працівників органів ДВС; – сформулювати поняття «припинення трудових відносин», і з'ясувати та класифікувати підстави припинення трудових відносин працівників органів ДВС; – надати визначення поняттю «заробітна плата», з'ясувати її основні функції та виокремити і розкрити зміст елементів структури заробітної працівників органів ДВС; – охарактеризувати джерела та процедуру виплати винагороди працівникам органів ДВС та запропонувати шляхи вдосконалення законодавства у цій сфері; – з'ясувати підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС; – узагальнити порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС та надати рекомендації щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

У дисертаційній роботі знайшло відображення чимало вагомих науково-прикладних здобутків, зокрема було надано тлумачення категоріям «умови призначення на посаду в органах ДВС», «винагорода працівників органів ДВС» та охарактеризовано її ознаки, «припинення трудових відносин працівників органів ДВС», «дисциплінарна відповідальність працівників органів ДВС». Так, умови призначення на посаду в органах ДВС розглянуто як обумовлені в законі вимоги, що пред'являються до осіб-претендентів на посади в цьому органі при працевлаштуванні. Розкрито сутність винагороди працівників органів ДВС як складової їх заробітної плати та охарактеризовано її ознаки, зокрема те, що вона: 1) є самостійним елементом структури заробітної плати; 2) не має постійного характеру; 3) є стимулюючою виплатою; 4) виплачується працівникам органів ДВС у встановлених законом випадках у порядку, визначеному КМУ; 5) виплачується лише за умови стягнення виконавчого збору у фактично виконаному виконавчому провадженні; 6) джерелом виплати є відповідні асигнування Державного бюджету України. Поняття «припинення

трудових відносин працівників органів ДВС» розглянуто як завершення службової кар'єри таких працівників, що відбувається на підставі суб'єктивних або об'єктивних життєвих обставин – юридичних фактів, виключний перелік яких установлений законодавством, що тягне за собою припинення правового статусу державного службовця. Надано визначення дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС як виду спеціальної юридичної відповідальності, що настає за певних умов, унаслідок учиненого працівником дисциплінарного проступку у сфері праці, за який передбачено застосування визначених видів дисциплінарних стягнень, що реалізується у визначеному законом порядку.

Запропоновано класифікувати підстави притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності за наступними критеріями: 1) залежно від правового статусу працівника, запропоновано розмежувати підстави на ті, які розповсюджуються на а) всіх працівників органів ДВС, б) державних виконавців цих органів, в) керівників цих органів; 2) залежно від прояву поведінки працівника органу ДВС розрізняють на: а) дії, б) бездіяльність; 3) залежно від форми психічного відношення до діяння розрізняють такі: а) вчинені умисно, б) вчинені з необережності; 4) залежно від правових наслідків розрізняють: а) ті, які завдають шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам, б) ті, які не несуть загрози та, відповідно, не можуть завдати шкоди державі, її інститутам, суспільству або суспільним відносинам.

Дуже важливими як для науки трудового права, так і для правозастосування, а також для вдосконалення правового регулювання питань стосовно трудових відносин працівників органів ДВС має пропозиція дисертанта щодо вдосконалення процедури забезпечення виплати винагороди працівникам органів ДВС, зокрема державним виконавцям у частині диференціації їх розміру, а також щодо усунення недоліків сучасного правового

регулювання порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів ДВС.

Окрім зазначеного, привертає увагу значна кількість англomовних джерел за тематикою дослідження, що ще більше підвищує цінність роботи.

**Повнота викладу одержаних результатів.** Основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 3 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, в 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також у тезах 3 доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне теоретичне і практичне значення та можуть бути використані: – у *науково-дослідній сфері* – в якості обґрунтування для подальшого наукового аналізу трудових відносин працівників органів ДВС; – у *правотворчості* – як підґрунтя для вдосконалення положень чинного трудового законодавства при розробці та запровадженні нових нормативно-правових актів, які регулюють аналізовані в дисертаційній роботі трудові правовідносини; – в *освітньому процесі* – висновки дисертації та її основні положення можуть бути застосовані під час викладання та вивчення таких освітніх дисциплін, як: «Трудове право», «Службове право», а також при підготовці літератури теоретичного та практично-прикладного характеру, навчальних посібників та інших науково-методичних матеріалів; – у *правозастосуванні* – результати дослідження можуть сприяти вдосконаленню порядку організації трудових відносин працівників органів ДВС.

В цілому дисертація є завершеною науковою працею, яка містить нові положення, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання у сфері трудового права. Теоретичні результати й практичні положення,

характеризуються єдністю, аргументованістю наукових висновків і узагальнень, та свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права.

**Дискусійні положення дисертації.** Разом з цим, як і кожна наукова праця, дисертація Б. С. Манжака містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та стосовно яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертантом у подальшій науковій роботі.

1. У роботі автором констатовано, що норми, прийнятих у 2016 році законів України у сфері примусового виконання рішень судових та інших органів не мають ознак системності, зокрема норми, що регулюють діяльність приватних виконавців витіснили норми, що регулювали діяльність державних виконавців в Україні до інших законів та підзаконних нормативно-правових актів», зокрема до ЗУ «Про державну службу». Запропоновано розглянути питання щодо створення кодифікованого нормативно-правового акту – Виконавчого кодексу України. Це положення дисертанта поза сумнівом є значимим та заслуговує на увагу, втім вважаємо цьому питанню доцільно було б приділити більше уваги та надати більш розширену характеристику вказаного Кодексу, зокрема запропонувавши орієнтовний його зміст, які саме розділи він повинен містити, тим більше, що дисертант пропонує його ухвалити на законодавчому рівні.

2. У дисертаційній роботі здобувачем запропоновано авторське визначення поняття «оплата праці працівників органів Державної виконавчої служби» як врегульована законодавством система суспільних відносин, пов'язаних із устанавленням і здійсненням за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат державним службовцям за їх службову діяльність» та визначено заробітну плату працівників органів Державної виконавчої служби як винагороду, що вимірюється у грошовому еквіваленті й, яка виплачується таким працівникам за виконання ними службово-трудо

обов'язків. Водночас серед науковців є твердження, що поняття «заробітна плата» й «оплата праці» є синонімами, а різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці зазначає на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю). Виявити ж будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому законі або іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо. Законодавство також вживає поняття «оплата праці» та «заробітна плата» як слова-синоніми. Хотілося б почути думку дисертанта з цього приводу.

3. Судячи зі списку використаних джерел, здобувач, під час підготовки дисертаційного дослідження, проаналізував велику кількість дисертаційних досліджень інших учених, як у галузі трудового права, так і інших галузей права і це є дуже добре, адже здобувачем використано сучасну наукову літературу. Однак дисертанту варто було більш критично ставитися до поглядів учених та виловлювати також і власну точку зору, це значно б збагатило дисертаційне дослідження.

Втім висловлені міркування не торкаються концептуальних положень дисертації Б. С. Манжака, не применшують наукової цінності рецензованого дослідження та не впливають на позитивну оцінку роботи та її практичне значення.

**Загальний висновок.** Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну й достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження Б. С. Манжака відповідає обраній ним спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною

завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам.

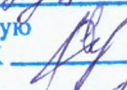
На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Манжака Богдана Сергійовича на тему «Правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії 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 її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

#### Рецензентка:

Кандидатка юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого



О. Є. Луценко

Підпис	Луценко О.Є.
Засвідчую	
Нач.ВК	31. 10. 2023 р.

