

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук
Пижової Марини Олександрівни 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 не викликає сумнівів, оскільки становлення сучасної, європейської держави – України є дуже складним та тривалим у часі процесом, який вимагає проведення реформ у багатьох сферах суспільного життя. Зазначене також вимагає наближення якості та ефективності роботи органів виконавчої влади до Європейських та Світових стандартів. І Державна виконавча служба України в цьому контексті не є виключенням. Важливість діяльності органів Державної виконавчої служби полягає у тому, що вона спрямована на те, щоб забезпечити соціальну, економічну та політичну стабільність у державі, а також на підвищення рівня поваги громадян до Закону та держави. Втім належне функціонування вказаного центрального органу виконавчої влади є неможливим без створення умов, за яких державні виконавці будуть неухильно виконувати свої обов'язки, дотримуватимуться службової дисципліни. Зазначене не лише підвищить ефективність роботи державних виконавців, а й зробить їх більш конкурентоспроможними по відношенню до приватних виконавців, які вже декілька років активно здійснюють свою діяльність.

Актуальність обраної теми підвищується ще й тому, що ґрунтовних наукових досліджень особливостей правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби ще не проводилося.

Усе вищевикладене дозволяє стверджувати, що дослідження правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби набуває особливого значення та актуальності. Все це й зумовлює важливість та актуальність проведеного Манжаком Богданом Сергійовичем дослідження.

Актуальність дисертаційного дослідження також підтверджується його підготовкою на виконання Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р., а також цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

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, а також з урахуванням зарубіжного досвіду автору вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо особливостей правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби, а також запропонувати шляхи вдосконалення чинного трудового законодавства у досліджуваній царині. Позиції, які формулює та відстоює автор роботи ґрунтуються на останніх досягненнях правової науки. Варто зауважити, що наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені в дисертації є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, а саме: діалектичного, системного, цільового, прогностичного та інших логічних прийомів та методів пізнання, таких як аналіз, аналогія, індукція, дедукція. 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, яке полягає в тому, щоб базуючись на основних

теоретичних доробках вітчизняних учених, положеннях національного та міжнародного законодавства, сформулювати основні засади нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби та запропонувати напрями його вдосконалення, дозволили успішно розв'язати визначені завдання, а саме: – сформулювати визначення та охарактеризувати працівників органів Державної виконавчої служби як суб'єктів трудових правовідносин, – з'ясувати та надати характеристики особливостям правового статусу працівників органів Державної виконавчої служби; – визначити та класифікувати умови призначення на посаду працівника органу Державної виконавчої служби; – розкрити етапи порядку призначення працівників органів Державної виконавчої служби; – сформулювати поняття «припинення трудових відносин», і з'ясувати та класифікувати підстави припинення трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби; – надати визначення поняттю «заробітна плата», з'ясувати її основні функції та виокремити і розкрити зміст елементів структури заробітної працівників органів Державної виконавчої служби; – охарактеризувати джерела та процедуру виплати винагороди працівникам органів Державної виконавчої служби та запропонувати шляхи вдосконалення законодавства у цій сфері; – з'ясувати підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби; – узагальнити порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів Державної виконавчої служби та надати рекомендації щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер і інноваційний підхід здобувача до вирішення проблем комплексного загальнотеоретичного дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби.

У процесі дослідження дисертантом було проаналізовано значний обсяг нормативного матеріалу, зроблено широкий огляд наукових праць вітчизняних і

зарубіжних учених у сфері трудового права, загальної теорії права, філософії, інших галузевих правових наук. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють особливості правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби. Використано законодавство низки зарубіжних країн, судову практику, міжнародно-правові документи, довідкову літературу, аналітичні та статистичні матеріали тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у доктрині трудового права дисертація є однією із перших комплексних наукових робіт, у якій за допомогою застосування сучасних методів наукового пізнання, а також на підставі аналізу чинного трудового законодавства України у сфері правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби, з урахуванням наукових доробок вітчизняних та зарубіжних науковців висвітлено особливості й сутність правового регулювання зазначених трудових відносин.

У дисертації спираючись на позитивний зарубіжний і вітчизняний досвід сформульовані відповідні рекомендації, що спрямовані на вдосконалення положень чинного трудового законодавства у досліджуваній сфері.

Зокрема, *уперше*: – сформульовано визначення поняття «умови призначення на посаду в органах ДВС» (як обумовлені в законі вимоги, що пред'являються до осіб-претендентів на посади в цьому органі при працевлаштуванні) та класифіковано їх за різними критеріями; – 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.

Охарактеризовано дисциплінарну відповідальність працівників органів Державної виконавчої служби такими рисами: а) регулюється як нормами загального трудового законодавства, так і нормами спеціального законодавства (у сфері примусового виконання судових рішень); б) є однією зі складових трудово-правового статусу працівників; в) діє лише в межах реалізації професійних повноважень працівників у сфері примусового виконання рішень; г) є наслідком учиненого дисциплінарного проступку працівником органу Державної виконавчої служби; д) накладається лише вповноваженими особами в законодавчо встановленому порядку; е) виступає в якості механізму впливу на дисципліну працівників виконавчої служби. Виокремлено та досліджено умови притягнення працівників органів Державної виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності: 1) протиправність діяння (бездіяльності), що порушує дисципліну; 2) причинно-наслідковий зв'язок між порушенням та наслідками; 3) вина.

Класифіковано підстави притягнення працівників органів Державної виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності за різними критеріями. Установлено, що порядок притягнення працівників органів виконавчої служби до дисциплінарної відповідальності – це процесуальна діяльність визначеного законодавством кола суб'єктів щодо порушення та розслідування дисциплінарної справи, та у разі виявлення у рішеннях, діях чи бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку, притягнення до дисциплінарної відповідальності шляхом застосування дисциплінарного стягнення. Запропоновано під дисциплінарним провадженням розуміти процесуальну діяльність визначеного кола вповноважених суб'єктів щодо встановлення події, місця, обставин доведення вини особи та притягнення її до дисциплінарної відповідальності.

Виокремлено стадії притягнення до дисциплінарної відповідальності, умовно поділивши їх на основні та додаткові. До основних стадій віднесено: 1) порушення дисциплінарного провадження; 2) розгляд дисциплінарної справи. Ця стадія складається з двох етапів: а) збір інформації та матеріалів дисциплінарної

справи; б) розгляд матеріалів справи, відбір пояснень, дослідження всіх обставин, що мають значення для прийняття рішення; 3) завершальна стадія розгляду дисциплінарної справи складається з: а) прийняття рішення дисциплінарною комісією за результатами розгляду дисциплінарної справи; б) підготовка пропозиції (подання) для суб'єкта призначення; 4) кінцева стадія, яка включає: а) прийняття відповідного рішення суб'єктом призначення; б) ознайомлення державного службовця з наказом (розпорядженням); в) застосування дисциплінарного стягнення у разі прийняття рішення про наявність у діях/бездіяльності державного службовця ознак дисциплінарного проступку; г) направлення дисциплінарної справи до управління служби персоналу для долучення її до матеріалів особової справи та зберігання. Виокремлено додаткові стадії: оскарження рішення; дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

Обґрунтовано необхідність запровадження змін до Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень та рішень інших органів», які полягають у запровадженні норм, які врегулюють питання дисциплінарної відповідальності державних виконавців та інших працівників органів Державної виконавчої служби.

Загалом наукова новизна визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. У роботі дістали подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові тези і висновки, запропоновані автором особисто та надані ним до захисту.

Ознайомлення з дисертаційним дослідженням дає підстави для висновку про те, що автором майже в повній мірі вирішено зазначені вище завдання та досягнута мета дослідження та вперше у вітчизняній доктрині трудового права здійснено комплексне теоретико-правове дослідження правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам. Сформульовані в дисертації наукові положення та висновки є загалом обґрунтованими і достовірними. Автором для обґрунтування власних висновків і

пропозицій використано достатню кількість джерел, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

Повнота викладу одержаних результатів. Усі основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у трьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, в одній науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також у тезах трьох 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 Державної виконавчої служби; 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 Державної виконавчої служби.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної та нової проблематики, в зазначеному дисертаційному дослідженні містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії та напрямками подальшої розробки даної проблеми.

1. У підрозділі 1.1. «Працівник органу Державної виконавчої служби як спеціальний суб'єкт трудового права» дисертаційного дослідження розкривається правовий статус державного службовця, який є центральною

категорією публічної служби, «оскільки саме статус, з одного боку, акумулює всі особливості державної служби (завдання, функції, принципи, проходження, відповідальність), а з іншого є основним чинником її функціонування. Функціонування органів ДВС є важливою сферою юрисдикційної діяльності, що потребує значної уваги як з боку науковців, так і держави». Аналізуючи цю тезу, вважаємо в роботі доцільно було б приділити увагу як функціям Державної виконавчої служби, оскільки функції – це основні напрямки правового впливу, що виражають роль права в упорядкуванні суспільних відносин, за їх допомогою можна з'ясувати призначення права в суспільстві, його динаміку, дію; так і принципам Державної виконавчої служби в сучасних умовах, адже будь-яка діяльність здійснюється на основі певних принципів, тобто основних, вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення певного результату шляхом використання найефективніших методів. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до непослідовності, неузгодженості у діях її учасників і, зрештою, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою. Переконані від цього дослідження набуло б більшого теоретичного та практичного значення.

2. У дисертаційній роботі здобувачем робиться висновок, що між державними службовцями органів Державної виконавчої служби, як працівниками, та державою в особі органів відповідного державного органу, як роботодавцем, після відповідного призначення на посаду, виникають правовідносини, які за своєю правовою природою є трудо-правовими. Зважаючи на особливості трудової функції працівників органів Державної виконавчої служби та специфіку суб'єктного складу трудових відносин із цими державними службовцями, доречно було б як виділити спеціальні ознаки таких трудових правовідносин, так і проаналізувати коротко їх. Тобто під час дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби цьому питанню доцільно було б приділити більше уваги.

3. У висновках до розділу 2 «Правове регулювання матеріального забезпечення працівників органів Державної виконавчої служби» дисертаційного дослідження міститься пропозиція стосовно законодавчих змін, зокрема опрацювати і прийняти нормативно-правовий акт, який належним чином врегулює питання порядку нарахування, умов та розмірів оплати праці працівників державних органів, зокрема працівників органів Державної виконавчої служби, наприклад Закон України «Про оплату праці посадових осіб державних органів», що, передусім, дозволить не тільки усунути суперечності в їх правовому забезпеченні, а й зменшити і врегулювати бюджетні асигнування на оплату праці. Вважаємо ця пропозиція дисертанта заслуговує на увагу, втім цьому питанню доцільно було б приділити більше уваги, зокрема запропонувавши структуру і змістовне наповнення цього законодавчого акта. Від цього дослідження набуло б більшого практичного значення.

Висловлені пропозиції та зауваження в більшій мірі є переважно дискусійними та не створюють суттєвого впливу на високий рівень виконаної дисертаційної роботи. 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 Манжака Богдана Сергійовича здійснено теоретичне узагальнення й запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягало у тому, щоб ґрунтуючись на аналізі чинного національного законодавства розкрити проблеми правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби та запропонувати шляхи їх вирішення.

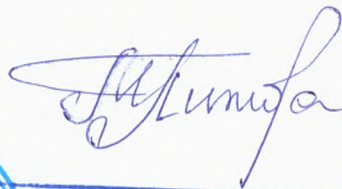
Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є

методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження 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 НАЗЯВО вимогам.

Керуючись вищевикладеним робимо 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».

Офіційний опонент:

Доктор юридичних наук, доцент
проректор з наукової роботи
Державного податкового університету



М. О. ПИЖОВА

