

ВІДГУК

офіційного опонента – докторки юридичних наук,
професорки **Амелічевої Лілії Петрівни** 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. Як неодноразово зазначав у своїх рішеннях Європейський суд з прав людини, виконання рішення, винесеного будь-яким судом, має розглядатись як невід'ємна частина «судового процесу» для реалізації статті 6 Європейської конвенції з прав людини, що передбачає виконання судових рішень, які в державах, що поважають принцип верховенства права, не можуть залишатися невиконаними. Скарги на невиконання рішень публічних органів управління становлять значну кількість з-поміж звернень українців до Європейського суду з прав людини. Відсутність можливості примусового виконання спричинює ситуацію, за якої рішення будь-якого публічного органу лишається абстрактним, закріпленим тільки на папері. Це підриває авторитет публічної влади, оскільки зазначені рішення, які не можуть бути реалізовані, не мають реальної юридичної цінності. В цьому разі вигідніше бути боржником, ніж кредитором. Основними суб'єктами виконання рішень, на сьогоднішній день, є державні та приватні виконавці, від роботи яких напряму залежить рівень довіри населення до держави взагалі, та судових органів зокрема. А відтак, урахувуючи соціально-економічну та політичну важливість діяльності вказаних вище працівників, особливої уваги заслуговує питання їх правового статусу, як спеціального суб'єкта трудового права, окреслення підстав та умов порядку їх призначення, а також припинення з ними трудових відносин, дослідження матеріального забезпечення працівників, що перебувають на цих посадах, а також визначення проблем функціонування інституту дисциплінарної відповідальності таких працівників. Саме тому актуальність та своєчасність дисертаційного дослідження Манжака Богдана Сергійовича на тему: «Правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби» не викликає жодних сумнівів.

Дослідженням питань правового регулювання трудових відносин державних службовців свої наукові доробки присвячували такі вчені, як: В. Б. Авер'янов, А. В. Андрушко, Л. Р. Біла-Тіунова, Ю. П. Битяк, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, І. П. Голосніченко, Ю. С. Даниленко, В. В. Жернаков, О. Ю. Дрозд, М. О. Іллічов, М. І. Іншин, С. В. Катрич, Р. А. Калюжний, А. Т. Комзюк, Б. А. Кормич, Я. В. Лазур, О. І. Миколенко, Л. В. Могилевський, С. М. Прилипко, Є. Ю. Подорожній, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, Н. М. Хуторян, О. А. Яковлєв, Х. П. Ярмакі, О. М. Ярошенко та ін. Наукові здобутки зазначених учених є важливим теоретико-методологічним підґрунтям як трудового, так і адміністративного права, а також виступають основою проведення наукових досліджень. Водночас, незважаючи на значну роль наукових надбань указаних вчених, правове регулювання трудової діяльності працівників органів Державної виконавчої служби залишається не достатньо дослідженим на науковому рівні, в окремих наукових джерелах ця тематика розкривається лише фрагментарно, що обумовлює необхідність проведення комплексного наукового дослідження, що сприятиме вдосконаленню як теоретичної основи, так і сфери правозастосування.

З урахуванням вищенаведеного можемо констатувати актуальність дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби. Якщо говорити про практичне значення результатів дослідження, то останні спрямовані на реформування й удосконалення порядку організації трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби.

Таким чином, все вищесказане дозволяє стверджувати, що дослідження особливостей 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 наукового дослідження.

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, автору вдалося досить аргументовано висловити свою точку зору щодо особливостей правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби, окреслити проблеми у цій сфері та запропонувати шляхи вдосконалення чинного трудового законодавства у досліджуваній царині. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне й повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Обґрунтованість дослідження Манжака Богдана Сергійовича 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 послужили 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 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.

Наукові положення, висновки та рекомендації, викладені у дисертації є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання. Так, у дослідженні використовувалися такі логічні прийоми та методи пізнання як: аналіз, аналогія, індукція, дедукція (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 3.1). Методологічною основою наукового дослідження також став *діалектичний метод*, який надав можливість розкрити зміст понять «працівник органу органів Державної виконавчої служби»; «трудові відносини працівників органів ДВС», «умови призначення на посаду працівників органів Державної виконавчої служби», «заробітна плата працівників органів Державної виконавчої служби» (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 3.1); *системний метод* використовувався для дослідження суспільних відносин в органах Державної виконавчої служби, визначення їх основних категорій та структурних зв'язків (підрозділи 1.1; 1.3; 2.1; 3.1); *цільовий метод* дозволив окреслити особливості правового статусу працівників органів Державної виконавчої служби, а також особливостей правового режиму заробітної плати та виплати винагороди працівникам органів Державної виконавчої служби (підрозділи 1.1; 2.1; 2.2); використовуючи *прогностичний метод* обґрунтовано необхідність вдосконалення трудового законодавства України, у сфері регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби та надані відповідні рекомендації (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2; 3.1; 3.2).

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

Всебічно та комплексно дослідивши особливості правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби, зокрема було визначено та охарактеризовано особливості правового статусу працівників органів Державної виконавчої служби, зокрема: 1) дуальність; 2) державно-владний характер службових повноважень працівників; 3) наявність переваг та привілеїв, додаткових юридичних гарантій. Аргументовано, що працівник органу Державної виконавчої служби, зважаючи на його трудо-правовий статус, є суб'єктом трудового права, якому відповідно до норм галузі трудового права, а також норм спеціального законодавства надані трудові права й обов'язки, які він реалізує при здійсненні примусового виконання рішень, джерелом фінансування діяльності якого є Державний бюджет України.

Сформульовано визначення поняття «умови призначення на посаду в органах Державної виконавчої служби» та класифіковано їх за чотирма критеріями: 1) відповідність претендента на посаду вимогам, обумовленим у законі, які запропоновано кваліфікувати за галузевою належністю на: а) загальні; б) спеціальні; в) спеціально-видові; 2) наявність законодавчих обмежень – установлені законом правообмеження (певні обставини, заборони, обмеження), які обмежують право на державну службу; 3) проходження конкурсного відбору на зайняття вакантної посади державної служби;

4) призначення на посаду за спеціальною процедурою. Виокремлено та досліджено етапи процедури призначення на посаду працівників органів Державної виконавчої служби. Обґрунтовано, що норми, прийнятих у 2016 році законів України «Про виконавче провадження», «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» втратили свою системність, у зв'язку з чим обґрунтована пропозиція ухвалення кодифікованого нормативно-правового акту – Виконавчого кодексу України.

Визначено поняття «припинення трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби». Класифіковано підстави припинення трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби за наступними характеристиками: 1) в залежності від галузевої приналежності: а) ті, які врегульовані нормами трудового права, б) ті, які регламентовані адміністративно-правовими нормами; 2) за суб'єктом ініціативи: а) за ініціативою державного службовця, б) за ініціативою керівника державного органу; 3) ті, що складаються незалежно від волі сторін трудових відносин: а) обставини об'єктивної дійсності, б) обставини, передбачені у відповідних актах; 4) ті, які пов'язані із обмеженнями, встановленими для державних службовців.

Запропоновано авторське визначення поняття «оплата праці працівників органів Державної виконавчої служби» як врегульована законодавством система суспільних відносин, пов'язаних із установленням і здійсненням за рахунок коштів Державного бюджету регулярних грошових виплат державним службовцям за їх службову діяльність». Визначено заробітну плату працівників органів Державної виконавчої служби як винагороду, що вимірюється у грошовому еквіваленті й, яка виплачується таким працівникам за виконання ними службово-трудова обов'язків. Виокремлено та досліджено наступні елементи структури заробітної плати: посадовий оклад, надбавки, премії, винагорода, інші надбавки. Запропоновано запровадження законодавчих змін, які полягають у розробці та прийнятті Закону України «Про оплату праці службових осіб державних органів», у якому мають бути врегульовані питання

порядку, умов й розміру оплати праці всіх осіб, які здійснюють трудову діяльність у різних державних органах.

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 трудо-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.

Запропоновано запровадження змін до частини 1 статті 76 Закону України «Про державну службу» та викласти її у такій редакції: «З моменту повідомлення державного службовця про порушення у його відношенні дисциплінарного провадження, така особа має право на ознайомлення з усіма матеріалами дисциплінарної справи, надавати додаткові письмові пояснення та документи, що стосуються матеріалів дисциплінарної справи, заявляти клопотання та знімати копії».

Повнота викладу одержаних результатів. Основні результати дисертаційної роботи викладено у 4 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України й наукових періодичних виданнях інших держав і 3 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Узагальнюючи наведене, можемо констатувати, що дисертація Манжака Богдана Сергійовича 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 Манжака Богдана Сергійовича, 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. У дисертаційній роботі вноситься пропозиція класифікувати підстави притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності за наступними критеріями: – залежно від правового статусу працівника, розмежовано підстави на ті, які розповсюджуються на 1) всіх працівників органів ДВС, 2) державних виконавців органів ДВС, 3) керівників органів ДВС; -- залежно від прояву поведінки працівника органу ДВС розрізняють на а) дії, б) бездіяльність; – залежно від форми психічного відношення до діяння розрізняють такі: а) вчинені умисно, б) вчинені з необережності; – 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 тощо.

Це досить слушна пропозиція, яку ми цілком підтримуємо. Втім під час дослідження цього питання доцільно було б також надати визначення правовій категорії «підстави притягнення працівників органів ДВС до дисциплінарної відповідальності».

2. Дисертант проаналізувавши різні точки зору з приводу вдосконалення правового регулювання інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців, у тому числі працівників органів ДВС, вносить пропозицію внести зміни до ЗУ «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» шляхом доповнення його статтею, «якою передбачити визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівників

органів ДВС», закріпити перелік дисциплінарних проступків, а також дисциплінарних стягнень у разі вчинення таких проступків працівниками органу ДВС, що приведе його зміст у відповідність до діючого законодавства про державну службу».

Водночас дисертантом не надається перелік дисциплінарних проступків та дисциплінарних стягнень для працівників органів Державної виконавчої служби, які, на його думку, доцільно закріпити на законодавчому рівні.

3. Доцільно також було б присвятити окремий розділ історико-правовому аналізу розвитку та становлення Державної виконавчої служби в Україні, адже система примусового виконання рішень не залишалася без уваги та змін практично протягом усього часу свого існування, постійно здійснювалися заходи щодо її вдосконалення залежно від завдань та правового становища. Адже пізнавши минувшину, було б простіше дати рекомендації на майбутнє щодо особливостей правового регулювання трудової діяльності працівників органів Державної виконавчої служби.

4. Також дисертантом у дослідженні неодноразово аналізуються різноманітні думки відомих науковців стосовно правового регулювання трудових відносин державних службовців, зокрема, працівників органів Державної виконавчої служби. Але при цьому власні бачення підходів щодо правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби викладені недостатньо впорядковано та систематизовано. При цьому більшість пропозицій автора досить актуальні та своєчасні, змістовно наповнені логічно та послідовно, тому хотілося б побачити їх через призму пропозицій щодо оновлення вітчизняного трудового законодавства.

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.

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:

Докторка юридичних наук,
професорка кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету
імені Василя Стуса, професорка

АМЕЛІЧЕВА Л. П.

