

## ВІДГУК

доктора юридичних наук, професора

Подорожнього Євгена Юрійовича на дисертацію

Лашутіна Сергія Олександровича на тему: «Єдність та диференціація трудових відносин працівників прокуратури України», подану на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 – Право

Ефективне функціонування органів та підрозділів прокуратури залежить від багатьох чинників, серед яких важливе місце відводиться якісному та ефективному регулюванню їх праці. Однією із особливостей такого регулювання є широке використання принципу єдності та диференціації. Досить тривалий час серед науковців точиться дискусія з приводу того, де саме проходить «межа» єдності правового регулювання трудових правовідносин, та з якого моменту виникає необхідність диференціації відповідного правового регулювання. Складність трудової діяльності працівників прокуратури призводить до того, що межа єдності та диференціації правового регулювання їх праці не має чіткої визначеності. Тож, не викликає сумніву, що дисертаційне дослідження Лашутіна Сергія Олександровича на тему: «Єдність та диференціація трудових відносин працівників прокуратури України» є **актуальним та своєчасним**.

Про актуальність дисертаційного дослідження свідчить також те, що воно узгоджується з Національною стратегією у сфері прав людини, затвердженою Указом Президента України від 25.08.2015 № 501, Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року, затвердженими Указом Президента України від 30.09.2019 № 722, пріоритетними напрямками фундаментальних і прикладних наукових досліджень у галузі права, які визначені в Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, схваленій постановою загальних зборів НАПрН України від 26.03.2021 № 12-21 (с. 15).

Виходячи із актуальності теми дисертаційного дослідження, автором досить точно і правильно визначено його **об'єкт і предмет**. Так, об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають з приводу



правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури України. В свою чергу предметом дослідження є єдність та диференціація трудових відносин працівників прокуратури України (с.16-17).

Чітко визначено **мету роботи** (с. 19), для успішного досягнення якої було вірно окреслено низку **задач**, серед яких: висвітлити сутність та значення єдності і диференціації трудових відносин працівників прокуратури України; з'ясувати критерії диференціації трудових відносин працівників прокуратури України; охарактеризувати сучасний стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин працівників прокуратури України; розкрити єдність та диференціацію правового регулювання трудової правосуб'єктності працівників прокуратури України; визначити специфіку застосування єдності та диференціації правового регулювання виникнення, зміни та припинення трудових відносин працівників прокуратури України; виокремити особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників прокуратури України; висвітлити єдність та диференціацію правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності працівників прокуратури; сформулювати напрями удосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке регулює трудові відносини працівників прокуратури України; розкрити зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури та окреслити шляхи його запровадження в Україні (с. 16).

**Високий ступінь обґрунтованості наукового пошуку** досягнуто шляхом використання широкої нормативно-правової бази, а також великої кількості сучасних наукових праць вчених. Нормативно-правовим підґрунтям дослідження є Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти, а також низка інших нормативно-правових актів різної юридичної сили. Емпіричну базу дослідження становлять узагальнення



практичного реалізації трудових відносин працівників прокуратури, а також політико-правова публіцистика, довідкові видання та статистичні матеріали.

Викладені в дисертації погляди автора є достатньо обґрунтованими, зроблені висновки та визначені поняття мають відповідний ступінь наукової новизни. Всебічність зробленого аналізу підтверджується достатньою кількістю використаних автором наукових, інформаційних та правових джерел.

**Зміст дисертації** в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. Загалом, дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками та пропозиціями щодо удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першим комплексним науковим дослідженням правового регулювання єдності та диференціації трудових відносин працівників прокуратури. У результаті проведеної роботи сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто (с. 18). У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, основні з них такі:

- вперше розкрито зміст матеріальної відповідальності працівників органів прокуратури через такі її складові: загальну матеріальну відповідальність (відповідальність за шкоду майну, яка завдана безпосередньо органу прокуратури у разі порушення працівником прокуратури своїх трудових обов'язків) та спеціальну публічну матеріальну відповідальність, яка полягає у зобов'язанні прокурора, державного службовця органів прокуратури у порядку регресу відшкодувати державі шкоду, яка була їй завдана внаслідок прийняття відповідними особами незаконних рішень, вчинення незаконних дій (бездіяльності) у процесі



виконання ними своїх трудових обов'язків (реалізації державно-владних повноважень) (с. 18);

- удосконалено визначення поняття «єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури», яке варто тлумачити як принцип, вихідну засаду правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури, що полягає у тісному та нерозривному поєднанні таких тенденцій правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, як його розвиток та формування, що ґрунтується на єдиних стандартах і трудових гарантіях, та водночас із врахуванням особливостей правового статусу працівника прокуратури, специфіки його умов праці, додаткових обмежень, які він зобов'язаний зазнавати у зв'язку зі своєю професійною діяльністю, встановлення додаткових гарантій в якості компенсацій за зазначені обмеження, що здійснюються у рамках дотримання принципу рівності та недискримінації (с. 20);

- дістали подальшого розвитку пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання робочого часу працівників прокуратури з огляду на досвід Франції, зокрема закріпити визначення понять «робочий час», «час відпочинку», запровадити чітку регламентацію роботи у нічний час, залучення до роботи у вихідний день чи виконання надурочних робіт, що пов'язані із службовою необхідністю охорони правопорядку та захисту прав громадян. Детально на законодавчому рівні врегулювати правову можливість працювати за гнучким графіком роботи, передбачивши умови виконання прокурорськими працівниками окремих службових завдань у такому режимі, що повинно відображатися в трудовому договорі та посадовій інструкції технологій у діяльність з управління кадровим потенціалом в НПУ (с. 21).

В роботі містяться й інші цікаві та корисні наукові напрацювання, на які варто звернути увагу, зокрема:



- наголошено, що «єдність та диференціацію» у правовому регулюванні трудового права, необхідно насамперед розглядати як принцип, відправну основну керівну засаду правового регулювання. Змістом такої засади є те, що трудове регулювання за своїм духом та змістом має органічно поєднувати дві різні тенденції: 1) визначення найбільш загальних засад правового регулювання, які складають основу (каркас) правового регулювання у сфері трудового права, загальні засади та гарантії, які поширюються на всі категорії працівників та повинні забезпечувати уніфікованість такого правового нормування, як дотримання прав людини; 2) закріплення спеціальних додаткових норм, які специфікують правове регулювання праці різних категорій працівників, залежно від умов праці, вимог до правового статусу працівника та за іншими об'єктивними та суб'єктивними критеріями. Причому така спеціалізації правового регулювання покликана забезпечити врахування особливостей трудової діяльності в межах загальних засад, гарантувати дотримання принципу справедливої рівності правових можливостей усіх працівників до реалізації їхніх прав та свобод (с. 27);

- слушно підкреслено, що пластичність та нешаблонність у розумінні категорії «трудовий договір» – це важлива тенденція у розвитку сучасного трудового права. Водночас саме таке розширене та всебічне тлумачення зазначеної категорії є найбільш прийнятним для тієї правової дійсності, яка на сьогодні існує у суспільному виробництві та у розвитку форм і видів трудових відносин і дозволяє категорії «трудовий договір» залишатися функціональною та реальною, інструментальною та такою, що може бути застосовна відповідно до реалій суспільних відносин (с. 73);

- акцентовано увагу на тому, що трудову правосуб'єктність працівників прокуратури варто розглядати і як загальну, і як спеціальну, оскільки працівник прокуратури, як нами уже відзначалося у попередніх підрозділах, є категорією доволі широкою, яка об'єднує в собі фізичних осіб, котрі наділені різним колом трудових прав та обов'язків залежно від



посади, яка ними обіймається. Водночас навіть власне прокурор як працівник прокуратури, котрий наділений найбільш спеціальним колом трудових прав та обов'язків, насамперед характеризується наявністю загальної трудової правосуб'єктності (с. 82);

- з'ясовано, що інститут робочого часу працівників прокуратури України – це система правових норм, які закріплені у КЗпП України, спеціальних законах, підзаконних правових актах, відповідно до яких регламентуються: час, протягом якого працівники прокуратури зобов'язані реалізовувати свої завдання та повноваження, внутрішній трудовий розпорядок загалом, розподіл норм робочого часу протягом певного календарного періоду (час початку і закінчення роботи, час і тривалість перерв, тривалість і правила чергування змін), можливості запровадження гнучкого режиму робочого часу, надомної, дистанційної роботи, інших видів нетипового режиму робочого часу, а також правові гарантії щодо дотримання визначених норм тривалості робочого часу та чергування робочого часу та часу відпочинку, недопустимості залучення до надурочних робіт, відшкодування залучення до надурочних робіт, окремі умови та гарантії для певних категорій працівників прокуратури щодо скорочення тривалості робочого часу, встановлення неповного робочого часу тощо (с. 111);

- обґрунтовано, що особливостями умов дисциплінарної відповідальності прокурорів прокуратури, є наступні: 1) на відміну від загальних підстав дисциплінарної відповідальності підстави такої відповідальності прокурорів є різнорідними за своєю правовою природою, позаяк вони включають норми і підходи, що визначені трудовим, адміністративним, інформаційним, конституційним правом; 2) вони досить часто дублюються, відсутнє їх чітке розмежування; 3) відсутня дефініція поняття дисциплінарного правопорушення та його складу; 4) характеризуються оціночністю та суб'єктивізмом у визначенні етичних підстав дисциплінарної відповідальності; 5) у структурі підстав та змісту



дисциплінарної відповідальності наявний взаємозв'язок між прокурором та державою і суспільством щодо забезпечення охорони публічних цінностей у вигляді доброго урядування, доброчесності, прозорості, транспарентності у діяльності органів державної влади (с. 133);

- слушно доведена доцільність прийняти: Закон України «Про робочий час та час відпочинку публічних службовців», в якому визначити особливості робочого часу та часу відпочинку різних категорій осіб, які є працівниками прокуратури, закріпивши також і можливість дистанційної роботи, роботи за гнучким графіком, інші варіанти та форми організації праці, додаткові гарантії у сфері надання часу відпочинку; закони України «Про професійне самоврядування працівників прокуратури» і «Про професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників прокуратури» (с. 164).

Окрім перерахованих, автор висловлює низку інших важливих наукових висновків, пропозицій та рекомендацій.

Однак, надаючи загальну позитивну оцінку дисертаційному дослідженню, варто зазначити, що дисертація не позбавлена **певних недоліків та суперечливих положень, які потребують додаткових пояснень та уточнень.**

1) Так, автором слушно відмічається, що у структурі досліджуваного нормативно-правового забезпечення, «містяться норми як адміністративного, так і трудового права. Оскільки сутністю досліджуваних правовідносин є саме трудові та похідні від них відносини, то певною мірою первинними та основними при дослідженні зазначеного інституту є норми трудового права, його принципи і вихідні ідеї. Водночас такі норми трудового права у їх взаємодії з нормами адміністративного права імперативного характеру піддаються певній видозміні, адаптуючись до правової природи службових правовідносин (відносин з реалізації державно-владних функцій)» (с. 53-54). Однак, на моє переконання, дисертанту слід було присвятити більше уваги аналізу співвідношення норм



адміністративного та трудового права у правовому регулюванні праці працівників прокуратури.

2) Здобувач занадто захопився аналізом міжнародних нормативно-правових актів, якими закріплюються основні засади правового регулювання трудових відносин, гарантії, стандарти в цілому, які поширюються на всіх працівників та є застосовними до будь-якої сфери виникнення трудових відносин, між невизначеними сторонами, а також мають невизначений строк застосування та сферу дії. Означеному питанню автор присвятив майже 7 сторінок (с. 55-61).

3) Складно погодитись із твердженням дисертанта про те, що «підвалини ж для подальшої диференціації правового забезпечення трудової діяльності працівників прокуратури закладено у Конституції» (с. 63), адже загально-визнаними є те, що в нормах Основного Закону закладено загальні засади регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин.

4) Підрозділ 2.4 дисертаційного дослідження слушно присвячено аналізу єдності та диференціація правового регулювання відповідальності працівників прокуратури, однак не зовсім зрозумілим є підхід здобувача до формулювання назви підрозділу – **«Єдність та диференціація правового регулювання дисциплінарної та інших видів відповідальності працівників прокуратури»**, адже фактично в підрозділі розглядаються два види відповідальності прокурорів – дисциплінарна та матеріальна, тож «інші види відповідальності» зводяться лише до матеріальної, а отже і підрозділ слід було назвати **«Єдність та диференціація правового регулювання дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників прокуратури»**.

5) В умовах дії правового режиму воєнного стану, автору слід було окремо присвятити увагу аналізу тих змін, які відбуваються у правовому регулюванні праці прокурорів саме в сучасних умовах. Окрім того, варто було присвятити увагу положенням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».



Висловлені зауваження носять характер побажань та не можуть суттєво вплинути на загальну високу наукову цінність рецензованої роботи та **позитивну оцінку** проведеного автором дослідження.

В цілому, дисертація є завершеною науково-дослідною роботою, про що свідчить детальне вивчення правового регулювання трудових відносин працівників прокуратури, у якій надано абсолютно конкретні висновки та пропозиції щодо вдосконалення відповідного законодавства, що є цінним як для наукових пошуків, так і для практичного застосування. Дисертацію оформлено відповідно до встановлених вимог. Ознак порушень вимог академічної доброчесності не виявлено. Публікації здобувача достатньо висвітлюють основні положення дисертаційного дослідження.

Наведене дозволяє зробити **висновок:** дисертаційне дослідження Лашутіна Сергія Олександровича на тему: «Єдність та диференціація трудових відносин працівників прокуратури України» є завершеною працею, повністю відповідає вимогам спеціальності 081 Право та 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 (зі змінами), а її автор заслуговує на присудження ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 – Право.

### ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:

професор кафедри цивільного, трудового  
та господарського права  
навчально-наукового інституту № 1  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
доктор юридичних наук, професор



**Євген ПОДОРОЖНІЙ**



Тривігний факівей ВВВВ Климентьва О.