



Затверджую:

Ректор СНУ ім. В. Даля
проф. Поркуян О.В.
«28» травня 2025р.

ВИСНОВОК

спільного засідання кафедри публічного та приватного права і кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів
дисертації Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему:
«Права працівників в сучасних умовах:
правове регулювання та обмеження», поданої на здобуття ступеня
доктора філософії з галузі знань 08 Право
за спеціальністю 081 Право

ВИТЯГ

з протоколу № 16/1 спільного засідання кафедри публічного та
приватного права, кафедри господарсько-правових та суспільно-
політичних дисциплін
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
від 28 травня 2025 року

ПРИСУТНІ:

Головуючий на засіданні – к.ю.н., професор, професор кафедри публічного та приватного права Татаренко Г.В., присутні: д.ю.н., професор Щербина В.І., д.ю.н., проф. Андріїв В.М., д.ю.н., проф. Івчук Ю.Ю., д.ю.н., проф. Руденко М.В., к.і.н., доц. Антоненко М.І., к.ю.н., проф. Арсентьєва О.С., PhD Право Бутков О.І., к.ю.н., доц. Загоруй Л.М., к.ю.н., доц. Жолудєва В.І., к.ю.н., доц. Гриценко Г.М., к.ю.н., доц. Капліна Г.А., к.і.н., доц. Мезеря О.А., PhD Право Петросян К.Є., ас. Кудрявцев К.В., науковий керівник – к.ю.н., проф., зав. кафедри публічного та приватного права Котова Л.В. та здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти – Севост'янова К.А.

Зав. кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін, д.ю.н., проф., гарант ОНП «Право» Шаповалова О.В., к.ю.н., доц. Загоруй І.С., к.ю.н., доц. Терещенко С.В.

Серед присутніх 5 докторів юридичних наук та 13 кандидатів юридичних наук.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Обговорення дисертаційного дослідження здобувача освіти третього (освітньо-наукового) рівня кафедри публічного та приватного права юридичного факультету СНУ ім. В. Даля **Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження»**, поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право, за спеціальністю 081 Право.

Дисертація виконувалась на кафедрі публічного та приватного права СНУ ім. В. Даля. Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої Ради СНУ ім. В. Даля (протокол № 4 від 25.11.2022 р.).

Науковий керівник – к.ю.н., проф., зав. кафедри публічного та приватного права юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Котова Любов Вячеславна.

2. Затвердження спільного висновку спільного засідання кафедри публічного та приватного права і кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін щодо дисертаційного дослідження **Севост'янової Кристини Анатоліївни.**

Вела засідання професор кафедри публічного та приватного права, к.ю.н., проф. Татаренко Г.В., в ході якого,

ВИСТУПИЛИ:

Здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти Севост'янова Кристина Анатоліївни представила презентацію за основними положеннями дисертації «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження», поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право, за спеціальністю 081 Право.

У ході презентації Севост'янова К.А. ознайомила присутніх на спільному засіданні кафедри публічного та приватного права і кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін зі структурою своєї роботи, обґрунтувала актуальність тематики дослідження, висвітлила основні положення дисертаційного дослідження, які відображають його наукову новизну та виносяться на захист, акцентувала увагу присутніх на теоретичному та практичному значенні висновків, одержаних за результатами дослідження.

Після закінчення презентації Севост'янової К.А. присутніми на захисті фахівцями були поставлені такі запитання:

Доктор юридичних наук, професор Івчук Ю.Ю.: В своєму виступі Ви підкреслили важливість професійного розвитку працівників та наголошувате, що право на професійний розвиток є фундаментальним аспектом реалізації та захисту трудових прав працівників, забезпечуючи їх здатність адаптуватися до

змін на ринку праці та підвищувати свою кваліфікацію. А які тенденції в сфері професійного розвитку є актуальними на Вашу думку?

Севост'янова К.А.: В дисертаційному дослідженні нами виокремлено тенденції в сфері професійного розвитку працівників, що полягають у необхідності: - постійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації (важливою характеристикою цієї тенденції визначено перехід від навчання протягом життя до навчання протягом кар'єри; - гнучкість і працівника, і роботодавця як необхідна характеристика успішного функціонування та адаптації до нових умов, що дозволяє ефективно впроваджувати організаційні зміни, застосовувати нові види зайнятості та перекваліфіковуватися протягом свого кар'єрного шляху); - індивідуалізація навчання та розвиток soft та digital skills (такі навички дозволяють працівникам ефективно працювати в команді, вирішувати складні завдання і адаптуватися до змін); - тенденція внутрішнього підвищення кваліфікації та перекваліфікації в компаніях, оскільки саме інвестиції в розвиток існуючих працівників допомагають зберегти кадровий склад та уникнути витрат на пошук і найм нового персоналу. В свою чергу працівники мають можливість отримувати нові навички безпосередньо на робочому місці, адаптуючи їх до конкретних вимог компанії. Це також можливості кар'єрного росту та підвищення своїх компетенцій; - тенденція попиту на вузькокваліфікованих фахівців; тенденція на підвищення рівня знання мови (як в Україні так і за кордоном).

Також важливою тенденцією є поява двох великих соціальних груп - реальних та потенційних працівників (перша - ВПО та мігранти; друга - військові, які демобілізувалися, ветерани війни, у тому числі особи з інвалідністю).

Тобто, у сучасному світі професійний розвиток працівників є ключовим для особистісного зростання, ефективності компаній та адаптації до мінливого ринку праці. Інвестиції у soft та hard skills, цифрові навички та підвищення кваліфікації покращують якість послуг, підвищують конкурентоспроможність та задоволеність роботою. Постійне оновлення знань є невід'ємною частиною успішної кар'єри та здатності адаптуватися до змін.

Кандидат юридичних наук, професор Арсентьєва О.С.: Вами досить обґрунтовано досліджено медіацію як альтернативний спосіб вирішення спору (конфлікту) між працівниками та роботодавцями. Але одночасно ви в роботі залишаєтесь прихильницею того, що ефективним в сьогоденні умовах залишається юрисдикційний спосіб захисту порушених прав працівників – тобто захист порушених прав судом. Обґрунтуйте будь-ласка отримані висновки стосовно ефективності судового способу захисту прав працівників.

Севост'янова К.А.: Медіацію ми все ж таки віднесли як і більшість науковців до альтернативної форми захисту, яка не пов'язана із здійсненням

правосуддя і має договірну природу. При цьому, медіація не виключає і не може виключати судовий захист як основну юрисдикційну форму, що підтверджує безальтернативність саме цього способу захисту прав працівників.

Медіація є універсальним механізмом захисту порушених прав, в тому числі працівників, з огляду на її застосування з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим).

Відповідно, запровадження медіації як неюрисдикційної форми захисту прав працівників має ряд переваг порівняно із юрисдикційною формою захисту, оскільки її ефективність зумовлена: тривалістю судового розгляду трудових спорів через завантаженість судів та кадровий голод; активною участю сторін та медіатора до вирішення спору; невисоким рівнем виконання судових рішень та значною тривалістю виконавчого провадження; доступністю медіації, вартість якої є значно меншою порівняно із судовими витратами; конфіденційністю справи, оскільки під час судового розгляду конфіденційність розгляду справи втрачається.

Разом з тим, юрисдикційний судовий порядок захисту прав та законних інтересів працівників на сьогодні є безальтернативним способом захисту порушених прав для більшості громадян України, з огляду на те, що він передбачає можливість судового захисту порушеного права як на національному (в національних судах), так і на міжнародному рівнях (ЄСПЛ).

Крім того, право на судовий захист є важливим елементом утвердження в Україні незалежної та авторитетної судової гілки влади. Фактично судовий захист гарантує працівникові додержання законності у сфері праці, забезпечуючи дотримання прав працівника навіть у ситуаціях, коли роботодавець їх не визнає або оспорує, а не лише у разі прямого порушення.

До того ж судовий захист передбачає справедливий і неупереджений розгляд порушеного питання судом у розумні строки з винесенням рішення, невиконання якого у добровільному порядку тягне можливість звернення за примусовим виконанням в рамках виконавчого провадження, чого не передбачає медіація.

Право на судовий захист є юридичною гарантією як інститут галузі трудового права, завдяки якому здійснюється реалізація захисної функції трудового права, що забезпечується саме шляхом звернення до суду. Важливо зазначити, що згідно із пунктом 1 частини 1 статті 5 Закону України «Про судовий збір» від сплати судового збору звільняються позивачі – у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

Таким чином, право на судовий захист є основоположним, універсальним і конституційним правом людини, що відповідає міжнародно-правовим стандартам щодо гарантованого захисту основних прав і свобод людини.

Звісно, що цей спосіб захисту прав працівників має свої недоліки, як ми зауважували – невиконання рішення, довготривалі строки розгляду, сплата судового збору. Однак, він залишається ефективним з огляду обов'язковості судових рішень для всіх фізичних чи юридичних осіб, а також державних органів. Це також підтверджується дослідженими нами в роботі статистичними даними за останні шість років, які свідчать про незначне зменшення кількості звернень, зокрема у 2022-2024 роках, що ми пов'язуємо насамперед з такими факторами, як запровадження воєнного стану в Україні та перебування значної частини громадян на тимчасово окупованих територіях.

Однак, загальна кількість таких звернень все ж таки залишається суттєвою, що підкреслює ту обставину, що юрисдикційний судовий порядок залишається ключовим та ефективним механізмом.

Кандидат юридичних наук, професор Татаренко Г.В.: У підрозділі 2.1. роботи Ви виокремлюєте основні групи відправних факторів і засад, які можуть комплексно впливати на обсяг та зміст трудових прав працівників, виявляючи як їх потенціал до розширення та зміцнення, так і до стримування та обмеження цих прав. Дайте більш детальну характеристику цих груп факторів, вказавши на основні характерні моменти з огляду на права працівників.

Севост'янова К.А.: По-перше, хочу зазначити, що фактори є конкретними умовами, обставинами або причинами, які впливають на формування та розвиток правового регулювання трудових відносин та виступають каталізаторами змін і водночас маркерами, що дозволяють зрозуміти, чому певні норми виникають, трансформуються або втрачають актуальність. Перспективи розвитку основних трудових прав працівників тісно пов'язані з впливом різних відправних факторів і засад, які визначають динаміку формування та еволюцію правового регулювання трудових відносин. Дійсно, фактори можуть мати як позитивний, так і негативний вплив, зокрема: вони здатні сприяти розвитку, закріпленню та розширенню основних трудових прав працівників, або ж навпаки, обмежувати їх.

Нами виокремлено 4 основні групи відправних факторів і засад, а саме:

1) Філософсько-історичні фактори, які забезпечують стабільність правових норм, спрямовують їх на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до сучасних викликів, що є особливо важливим у процесі розбудови демократичного суспільства;

У контексті перспектив розвитку основних трудових прав працівників досліджено Концепцію гідної праці, яка має історико-філософське коріння -

від основних ідей французького мислителя Шарля Фур'є, які є актуальними і сьогодні та ще більше підсилюються в умовах сучасних загроз та ризиків, а саме: а) поняття гідної праці як ідеї про те, що праця повинна приносити не тільки матеріальне благополуччя, але й моральне задоволення. Ця ідея сьогодні має своє продовження в обговоренні на рівні як міжнародних організацій так і суспільства в цілому; б) соціальна справедливість в суспільстві, до створення якої закликав Фур'є, в якому кожна людина мала б можливість реалізувати свій трудовий потенціал. Ця ідея залишається актуальною і сьогодні, коли проблеми безробіття та нерівномірного розподілу доходів є одними з найгостріших; в) збалансування роботи та особистого життя. Французький мислитель підкреслював важливість гармонійного поєднання роботи і особистого життя. Ця ідея знаходить відгук у сучасних концепціях «work-life balance».

Концепція гідної праці відіграє вирішальну роль. Вона забезпечує інтеграцію соціальних, економічних і правових аспектів у сфері трудових відносин.

2) Глобалізаційно-євроінтеграційні фактори, які сприяють формуванню єдиного правового поля у сфері праці через гармонізацію міжнародного та національного законодавства, що зумовлює адаптацію європейських соціальних і трудових стандартів, сприяє вдосконаленню механізмів захисту трудових прав і створює передумови для зміцнення міжнародної співпраці;

На нашу думку, однією з головних проблем у впровадженні Концепції гідної праці в Україні є недостатня гармонізація національного законодавства з міжнародними стандартами. Наприклад, багато положень міжнародних конвенцій МОП, які стосуються трудових прав і соціального захисту, ще не ратифіковані або повністю не імplementовані в українське законодавство. Це призводить до слабкої захищеності працівників, особливо у неформальному секторі, а також до недосконалості у регулюванні нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота чи гіг-економіка.

Одним із прикладів є відсутність ратифікації Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.). Ця конвенція разом із Рекомендацією МОП № 206, що її доповнює - є важливим інструментом для захисту прав працівників від психологічного, фізичного чи сексуального насильства, що є частиною концепції гідної праці. Її ратифікація стане важливим кроком у напрямку підвищення рівня захисту прав працівників в Україні та в подальшому дозволить чітко визначити компетенцію Державної служби України з питань праці щодо здійснення державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про протидію насильству та домаганням, встановити механізми захисту потерпілих; закріпити право працівників відмовитися від виконання роботи

при настанні ситуації, що може представляти загрозу для його життя, здоров'я або безпеки через насильство та домагання.

Іншою проблемою є недостатня імплементація норм уже ратифікованих конвенцій МОП у практику. Наприклад, незважаючи на ратифікацію конвенцій про недискримінацію (№ 100, № 111) та про колективні переговори (№ 98), їх положення часто порушуються, зокрема в неформальному секторі, де відсутній ефективний контроль за дотриманням трудових прав.

Тобто, для повноцінної реалізації Концепції гідної праці Україна має продовжувати гармонізацію національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами, акцентуючи увагу не лише на формальному ратифікованні, але й на реальній імплементації положень конвенцій МОП. Це сприятиме створенню умов для справедливих, безпечних та рівноправних трудових відносин, що є основою сталого розвитку суспільства.

3) Фактори розвитку інформаційних технологій і процесів цифровізації змінюють характер трудових відносин через поширення дистанційної роботи, розвитку гіг-економіки та автоматизації робочих процесів, що вимагає нових підходів до правового регулювання щодо захисту прав працівників у цифровому середовищі;

Враховуючи ці фактори, модернізація правової системи є критично важливою для забезпечення її гнучкості та здатності відповідати на сучасні виклики. Нове трудове законодавство має враховувати особливості цифрової економіки, такі як: гнучкість форм зайнятості, автоматизація та штучний інтелект, захист даних та конфіденційності, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, що включає і нове право на відключення та забуття під час відпустки.

4) Фактори глобальних загроз (пандемії, COVID-19, війни, конфлікти) та надзвичайних правових режимів вимагають оперативного реагування правової системи та розробки кризових стратегій регулювання трудових відносин, які мають забезпечувати стабільність і захист прав працівників навіть у найскладніших умовах.

Соціальна орієнтація законодавства та розвиток правосвідомості стають основою для забезпечення стабільності та справедливості навіть у кризових ситуаціях. Наприклад, пандемія COVID-19 підкреслила необхідність впровадження нових правових механізмів, таких як дистанційна робота, що потребує належного правового забезпечення та високого рівня правосвідомості.

PhD Право, доцент Петросян К.Є.: Вами було надано характеристику III етапу (поточного), який відзначається кризовою адаптацією до умов воєнного стану, включаючи прийняття ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким внесено суттєві тимчасові зміни до,

в тому числі КЗпП. З урахуванням аналізу цих змін, як на вашу думку, вони вплинули на права працівників?

Севост'янова К.А.: На наш погляд, цей закон був необхідним в умовах повномасштабного вторгнення з метою адаптації трудових правовідносин до умов воєнного стану. Однак, внесені зміни суттєво обмежують права працівників (щодо робочого часу, умов праці, звільнення та компенсації після звільнення) та збільшують важелі впливу роботодавців на свою робочу силу.

Наприклад до обмежень прав працівників можемо віднести наступні положення закону:

- у разі знищення компанії або неможливості продовжити її функціонування через бойові дії, роботодавець тепер може звільнити працівників з попередженням, строком лише за десять днів (порівняно зі стандартними двома місяцями) і виплатою одномісячної заробітної плати.

- роботодавці можуть збільшити нормальну тривалість робочого тижня з 40 годин до 60 для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, скоротити відпустку та скасувати додаткові дні відпустки.

- роботодавці можуть вимагати від працівників виконання робіт, які не передбачені їхнім контрактом, якщо це необхідно для цілей оборони і така робота не становить загрози для їхнього здоров'я.

- залучення жінок (за їх згоди) до фізично важкої праці та підземних робіт, і до робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, що наразі заборонено трудовим законодавством України і порушує норму Конвенцію МОП щодо заборони підземних робіт для всіх жінок.

- обмеження тривалості щорічної основної відпустки у 24 календарні дні за поточний робочий рік та можливість відмови роботодавцем працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки або ж у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), тощо.

Також суттєвого обмеження зазнала стаття 233 КЗпП в частині строків звернення до суду, а саме:

- працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

- із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116).

В свою чергу, суду надано можливість поновлення пропущеного з поважних причин строку що у разі пропуску з поважних причин строків.

Тобто, зазначені зміни призвели до суттєвого скорочення строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів для працівників, а також обмеження права суду поновлювати пропущений працівником тримісячний строк для звернення до суду з відповідним позовом, а відправною точкою для звернення до суду є день одержання працівником письмового повідомлення про суми, тобто в таких судових справах слід доводити не те, коли роботодавець відправив таке повідомлення, а коли працівник його отримав.

Отже, внесенням змін до статей 233, 234 КЗпП України законодавець знизив рівень доступу до суду, чим допустив звуження змісту й обсягу існуючих конституційних прав працівників на звернення до суду з позовом про стягнення належної їм заробітної плати без обмеження будь-яким строком та обмежив їхнє право на судовий захист в обсязі, як його гарантовано частиною першою статті 55 Конституції України.

Це підтверджується також дослідженням нами в роботі клопотанням Верховного Суду, який звернувся з ним до КСУ аби перевірити на конституційність положення частини першої статті 233 КЗпП України, що наразі є предметом розгляду в КСУ.

Таким чином, цей Закон все ж-таки був необхідним як реакція на війну і тому має пріоритетне застосування в період воєнного стану, а з іншого, воєнний стан продовжується в часі вже більш ніж три роки, а тому наведені трансформації можуть носити негативний характер.

Тому нами в роботі зауважено про необхідність сучасної кодифікації трудового законодавства, яке має відповідати правилам юридичної визначеності та адаптованості до міжнародних стандартів. В свою чергу, це дозволить здійснювати ефективне регулювання трудових відносин та їх захист як в умовах воєнного стану, так і на етапі повоєнного відновлення. А також наголошується на необхідності заходів, які б вплинули на права працівників та їх покращення, до яких відносимо: здійснення механізмів моніторингу та нагляду за дотриманням трудового законодавства в умовах воєнного стану, забезпечення доступу до правничої допомоги та консультацій для працівників, а також розробку спеціальних заходів щодо забезпечення їх безпеки на робочому місці.

Доктор юридичних наук, професор Шаповалова О.В.: В своєму виступі ви наголошували на необхідності виокремлення відкритого переліку основних цифрових трудових прав працівників, враховуючи специфіку дистанційної роботи та гіг-економіки, зокрема, вказували на право працівника на відключення. Які перспективи закріплення цього права ви вбачаєте ?

Севост'янова К.А.: Право працівника «на відключення» від роботи є сучасним правом, що знайшло своє закріплення в багатьох європейських

держав та спрямовано на уникнення перевантаження та забезпечення балансу між роботою і особистим життям.

Одним із проявів дисбалансу є вимога до працівників бути постійно на зв'язку, навіть у позаробочий час. Право на відключення означає право працівника відмовитися від виконання робочих завдань та не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення тощо в неробочий час. Це право є логічним продовженням загального права на відпочинок і покликане захистити працівників від професійного вигорання та інших негативних наслідків постійної доступності. Важливим аспектом цього права є також право на забуття, яке дозволяє працівникові повністю відключитися від роботи під час відпустки.

Аналізуючи національну законодавчу базу, можна констатувати, що це поняття «право на відключення» не є прямо прописаним в КЗпП, проте ст. 60-2 передбачає загальну норму про тривалість робочого часу та відпочинку, що опосередковано підтверджує право працівника на відпочинок поза робочим часом при дистанційній роботі. Також ст. 139 КЗпП зобов'язує роботодавця створювати умови для нормальної роботи та відпочинку працівників. Це може бути підставою для встановлення внутрішніх правил підприємств, які регулюють використання цифрових засобів зв'язку поза робочим часом.

Для прикладу, наведемо досвід Франції, яка стала лідером у галузі трудового права, першою закріпивши інноваційне поняття «право на відключення» як правового інструмента, покликаного захистити працівників від постійного тиску, пов'язаного з використанням інформаційних технологій. Законодавство покладає на роботодавців обов'язок за створенням умов праці, які дозволяють працівникам ефективно виконувати свої обов'язки і водночас мати достатньо часу для відпочинку та особистого життя.

Україні ще потрібно вдосконалювати своє законодавство, зокрема, це може стосуватися адаптації до Директиви Європейського Парламенту 2019/1152, яка регулює умови працевлаштування і передбачає зобов'язання інформування працівників про їхні права, включно з правом на відключення.

Після відповідей на запитання виступили:

Науковий керівник – к.ю.н., професор Котова Л.В.

Котова Л.В.: доповіла про виконання наукового дослідження Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: **«Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження»** під її керівництвом. У своєму виступі Котова Л.В. зазначила, що здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти повністю виконала освітню складову ОНП, успішно складала всі іспити та необхідні заліки, пройшла заплановану педагогічну практику, здобувши відповідні результати навчання; виконала наукову складову ОНП, здійснила дослідження за визначеною

темою, яка відповідає кафедральним темам (ЮФ-04-20): «Напрями розвитку законодавства України в контексті євроінтеграції» та (2024-2026р.р.).

Науковий керівник наголосила на тому, що мета і задачі дослідження повною мірою досягнуті, дисертанткою використана достатня джерельна та методологічна бази. Дисертантка розробила нові наукові положення, висновки, та пропозиції, що можуть бути використані у подальшій науковій та правотворчій діяльності. Протягом 2022-2025рр. послідовно й методично проводила наукові дослідження за темою дисертації, брала активну участь у міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях. За темою дисертації опублікувала 11 наукових праць, у тому числі 5 публікацій у фахових журналах та збірниках наукових праць України (категорії Б), та 6 тезах доповідей на науково-практичних конференціях. Дисертанткою були розроблені нові наукові положення, висновки та пропозиції, які можуть знайти застосування у подальшій науковій роботі та правотворчій діяльності. Підсумовуючи свій виступ, науковий керівник, професор Котова Л.В., наголосила, що дисертаційне дослідження Севост'янової Кристини Анатоліївни заслуговує на рекомендацію до подання на розгляд разової спеціалізованої вченої ради для захисту дисертації з метою здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Рецензенти дисертаційної роботи, які наголосили на позитивних аспектах дослідження та висловили свої побажання та зауваження.

Кандидат юридичних наук, професор Арсентьева О.С.: дала позитивну оцінку дисертації Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» та наголосила, що актуальності дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення теоретичних і практичних аспектів визначення, правового закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників. Рецензент відзначила, що дисертантка демонструє оригінальні наукові ідеї та підходи до розв'язання проблем правового регулювання прав працівників через призму їх обмеження та їх правомірності під впливом сучасних загроз та викликів. Зокрема, проф. Арсентьева О.С. відзначила значущість здійсненого дисертанткою теоретико-практичного обґрунтування визначення та аналізу змісту та тлумачення категорії «працівник», виокремлення універсальних ознак, які притаманні його статусу та впровадження позитивної практики застосування багатofакторних тестів для визначення трудовправового статусу «працівника», розмежування трудових договорів і цивільно-правових угод та правової презумпції існування трудового договору за умови доведення двох або більше індикаторів його існування, визначених законом. Перспектива впровадження подібної методики відображена у проєкті ТКУ, що свідчить про адаптацію українського законодавства до європейських трудових стандартів.

Позитивно оцінено пропозиції дисертантки, щодо внесення змін до законодавства України, стосовно закріплення відкритого переліку цифрових трудових прав у новому ТКУ та тимчасове впровадження норми-принципу в чинний КЗпП щодо ширшого тлумачення існуючих трудових прав у цифровому контексті є ключовим для забезпечення балансу між інноваціями та захистом прав людини. Аналіз рецензованої дисертації свідчить про те, що авторка успішно досяг поставленої мети та повністю реалізував визначені завдання дослідження.

Водночас професорка Арсентьєва О.С. відзначила певні недоліки дослідження, які, на її думку, суттєво не впливають на його зміст. Так рецензент відзначила, що дисертантка занадто зосередилася на медіації як альтернативному механізмі вирішення спорів між працівником і роботодавцем, включно з обмеженням прав працівників. На думку рецензента, глибший аналіз захисту прав та інтересів працівників через інші альтернативні механізми, зокрема профспілки (які сьогодні можуть забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями), посилив би аргументацію щодо ефективності медіації та підвищив прикладну значущість роботи. У цілому професор Арсентьєва О.С. відмітила, що дисертація Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» відповідає вимогам, що ставляться до робіт такого рівня і може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді з захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Кандидат юридичних наук, професор Татаренко Г.В.: відзначила, що дисертаційне дослідження Севост'янової К.А. пов'язане з необхідністю адаптації національного трудового законодавства до вимог трудових стандартів ЄС щодо закріплення та захисту трудових прав працівників. Представлений на обговорення рукопис є завершеним дисертаційним дослідженням, що базується на комплексну підході до вирішення проблем, які виникають у процесі визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників в рамках трудових відносин через призму введення обмежень та визначення меж їх легітимності. Рецензент відзначив, що дисертант чітко та методологічно коректно визначила мету і завдання дисертаційного дослідження, що забезпечило послідовність і цілісність викладу матеріалу, а також дозволило сформулювати висновки, які вирізняються новизною та переконливістю. Загалом, представлене дисертаційне дослідження залишило позитивне враження. Структура роботи побудована логічно, ключові проблеми визначено чітко, а наукові положення є достатньо обґрунтованими та достовірними. Важливим є те, що основні

результати дослідження були належним чином оприлюднені, що свідчить про їхню завершеність і відповідність науковим стандартам.

Розділ 3 дисертації справляє позитивне враження завдяки ґрунтовному аналізу обмежень трудових прав працівників у сучасних умовах, зокрема через практику вирішення спорів. Так, у підрозділі 3.2 розкриваються особливості захисту трудових прав працівників шляхом звернення до суду. Значну увагу приділено аналізу судової статистики за 2019-2024 р.р. щодо звернень до суду у справах, пов'язаних із трудовими відносинами, що для наочності представлено у Лінійчатій діаграмі 1 у Додатку 6, а також щодо впливу умов воєнного стану на формування нової судової практики розгляду трудових спорів в сучасних умовах. Позитивне враження справляють запропоновані рекомендації щодо запровадження медіації як альтернативного механізму вирішення спору (конфлікту) між працівниками та роботодавцями у підрозділі 3.2. Загалом, розділ демонструє високий рівень розуміння авторкою актуальних проблем у цій сфері та пропонує практичні шляхи їх вирішення.

Однак, певним недоліком роботи вбачається незначна увага до закордонного досвіду, зокрема країн ЄС (Німеччина, Франція, Італія, Бельгія, Іспанія, Польща) стосовно позитивної практики застосування процедур трудової медіації.

Підсумовуючи, Татаренко Г.В. відзначила, що дисертаційне дослідження Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» може бути рекомендоване до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

В обговоренні дисертаційного дослідження взяли участь:

Доктор юридичних наук, професор Шаповалова О.В. зазначила, що позитивним аспектом дисертації Севост'янової К.А. є дослідження ролі професійного розвитку працівників як для їх кар'єрного зростання, так і для адаптивності організацій-роботодавців, зокрема авторка виокремлює тенденції в сфері професійного розвитку працівників. Значну цінність становить аналіз тенденції, на яку вказала війна, а саме поява двох великих соціальних груп - реальних та потенційних працівників (1 - ВПО та мігранти; 2 - військові, які демобілізувалися, ветерани війни, у тому числі, особи з інвалідністю), які кардинальним чином впливають та надалі будуть впливати на суб'єктну картину на ринку праці.

Разом із тим, у висновках Шаповалова О.В. вказала на незначний недолік а саме, хоча авторка і наголошує на необхідності створення спеціальних інклюзивних програм адаптації для військовослужбовців, які повернулись до цивільного життя як важливого завдання, у тому числі в рамках реалізації професійного розвитку працівників-ветеранів військової служби, однак

висновок дисертантки скоріш носить декларативний характер. Більш глибокий аналіз принципів та елементів спеціальних інклюзивних програм адаптації міг би сприяти чіткішому вирішенню цього складного питання, а також підвищити практичну цінність роботи.

Поряд з тим, наведені міркування не впливають на загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи та не применшують її наукової цінності та підтримала позицію, що дисертація Севост'янової К.А. на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді з захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

К.ю.н., доц. Капліна Г.А. зазначила, що дослідження Севост'янової К.А. вирізняється ґрунтовністю аналізу основних трудових прав працівників через призму комплексного аналізу національного та міжнародного досвіду правового регулювання. Авторка зосереджується на гарантіях, правових формах реалізації та захисту трудових прав працівників. Незначним недоліком роботи є недостатній акцент на питаннях нагляду та контролю за трудовим законодавством відповідно до чинного КЗпП України та проекту Трудового кодексу України. Більш детальне опрацювання механізмів моніторингу, звітності та санкцій у випадках порушення трудового законодавства дозволило б зробити дослідження більш практично значущим.

Загалом доц. Капліна Г.А. підкреслила, що виконана Севост'яною Кристиною Анатоліївною робота повністю відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії і може бути рекомендована до подання до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Д.ю.н., професор Руденко М.В. відзначив, що дисертантка продемонстрував глибоке розуміння розвитку основних трудових прав працівника під впливом різноманітних факторів та засад, виступаючи каталізаторами змін і умовами, що можуть як сприяти розвитку, закріпленню та розширенню, так і обмежувати трудові права працівників. Особливо позитивно оцінюється виокремлення 4 основних груп відправних факторів і засад розвитку трудових прав працівників: 1) філософсько-історичні; 2) глобалізаційно-євроінтеграційні; 3) фактори розвитку інформаційних технологій і цифровізації; 4) фактори глобальних загроз та надзвичайних правових режимів. Але авторка обмежено акцентує увагу на специфічних національних умовах України, які будуть впливати в умовах повоєнного відновлення.

PhD Право, доцент Петросян К.Є. вказала на позитивну оцінку використання судової практики та окремого підпункту роботи щодо

юрисдикційного способу захисту порушених прав працівників, тобто захисту порушених трудових прав судом. Однак, робота заграла ще більш яскравими фарбами, якщо б авторка приділила увагу аналізу конкретних судових рішень.

Поряд з тим, наведені міркування не впливають на загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи та не применшують її наукової цінності та підтримала позицію, що дисертація Севост'янової К.А. на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді з захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

К.ю.н., професор Татаренко Г.В. підводячи підсумки обговорення, відзначила високий рівень підготовки аспірантки, яка продемонструвала глибоке знання матеріалу з теми дослідження. Вона підкреслила, що аспірантка вільно володіє матеріалом, що стосується прав працівників в сучасних умовах, та здатна застосовувати сучасні методи наукового аналізу для вирішення теоретичних і практичних проблем у сфері праці. Особливо було відзначено, що окремі пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства у контексті розвитку основних трудових прав працівників крізь призму концепції гідної праці відіграють вирішальну роль та є актуальними як для розвитку наукової думки, так і для практичного застосування в умовах євроінтеграції. Та підкреслила загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи та її наукової цінності та підтримала позиції інших вчених, що дисертація Севост'янової К.А. на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді з захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему:

«Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження», поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право

Обґрунтування вибору теми дослідження. Тема дослідження «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» є надзвичайно актуальною з огляду на обмеження прав працівників та кризову

модернізацію трудового законодавства після повномасштабного вторгнення РФ та запровадження воєнного стану в Україні.

Трудове право має зберігати свій соціальний характер, оскільки саме воно покликане гарантувати й забезпечувати трудові права як працівників, так і роботодавців - учасників трудових правовідносин. Зокрема, соціальна спрямованість, як найголовніша риса трудового права, є однією з аксіом, що повинна залишатися незмінною в регулюванні трудових відносин, незалежно від зовнішніх чинників. У сучасних умовах, головним завданням трудового права та трудового законодавства має залишатися створення ефективних механізмів, які забезпечують трудові права, свободи та інтереси працівників відповідно до міжнародних і європейських стандартів. Це включає законодавче визначення основних трудових прав працівників, гарантії їх реалізації, а також засади, форми та засоби їх захисту і охорони на рівні нового Трудового кодексу України. Актуальність дослідження зумовлена також необхідністю адаптації українського трудового законодавства до європейських стандартів в сфері праці.

Дослідження спрямоване на теоретичне осмислення і практичне вирішення питань, пов'язаних із визначенням, закріпленням, розвитком та реалізацією трудових прав працівників в рамках трудових відносин через призму введення обмежень та визначення меж їх легітимності, а також вироблення пропозицій щодо вдосконалення існуючих механізмів захисту трудових прав працівників, що дозволить трудовому праву ефективно виконувати свою соціальну функцію по відношенню до працівників, навіть в складних сучасних умовах. Таким чином, тема дослідження є своєчасною, теоретично значущою та практично орієнтованою, спрямованою на розв'язання актуальних проблем правового регулювання трудових прав працівників.

Дослідженням загальних аспектів трудового права, у тому числі правового статусу працівників як суб'єкта трудового права, з'ясуванню сутності та ознак правових категорій «працівник», «трудова правовідносина», «трудова права працівника», «гарантії», тощо займалися такі вчені, як: О.С. Арсентьєва, А.Ю. Бабаскін, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, Д. Гаррісон, С.В. Дріжчана, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, О.В. Москаленко, В.П. Мельник, Д. Паркер, Т.С. Прокопова, Г.О. Спіцина, М.П. Стадник, Г.В. Татаренко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Вчені зробили вагомий внесок у розвиток наукових підходів в цій площині, однак наука трудового права не стоїть на місці, а має певний розвиток під впливом сучасних реалій, а тому питання, зокрема, категоріального визначення та тлумачення понять «працівник», «трудова права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», а також питання правового регулювання трудових прав працівників потребує

подальшого ґрунтовного аналізу. Багато хто з вчених вивчали та досліджували питання, пов'язані з обмеженнями трудових прав та інтересів працівників або їх реалізації, застосування механізмів та форм захисту їх прав та інтересів. Ці питання стали предметом дослідження таких науковців, як: О.В. Валецької, В.С. Венедиктова, М.Ю. Кузнецова, І.В. Лагутіної, Є.А. Третьякова, Б.П. Ратушної, О.І. Процевського, С.М. Прилипко, К.П. Чорної та інших. Навіть з такою кількістю наукових досліджень та враховуючи соціально-політичні, економічні зміни в українському суспільстві та законодавстві, зазначена проблематика потребує подальшого дослідження та доопрацювання, зокрема, враховуючи обмеження трудових прав працівників, які з'явилися в умовах воєнного стану та необхідність впровадження ефективних механізмів захисту прав працівників для подолання сучасних загроз та викликів, а також в умовах повоєнного відновлення України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертація виконана на кафедрі публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами (ЮФ-04-20): «Напрями розвитку законодавства України в контексті євроінтеграції» та (2024-2026р.р.): «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України». Дисертаційне дослідження відповідає положенням Національної стратегії у сфері прав людини, Цілям сталого розвитку України до 2030 року та пріоритетним напрямкам наукових досліджень у галузі права, визначеним Стратегією розвитку НАПрН України на 2021-2025 роки.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб, спираючись на комплексному аналізі наукових поглядів вчених, чинних міжнародних, європейських та національних правових норм, а також правозастосовній практиці, сформулювати нові теоретично обґрунтовані висновки щодо проблематики визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників в рамках трудових відносин через призму введення обмежень та визначення меж їх легітимності, а також виробити пропозиції щодо вдосконалення існуючих механізмів захисту трудових прав працівників, що дозволить трудовому праву ефективно виконувати свою соціальну функцію по відношенню до працівників, навіть в складних сучасних умовах.

Для досягнення мети у дисертаційному дослідженні вирішуються такі **наукові завдання:**

- розкрити теоретичні підходи до визначення понять «найманий працівник», «працівники «подібні» найманим», «незалежні підрядники», «робітники», «наймані службовці», «тимчасові працівники», «працевлаштовані особи», «працівники нового типу», тощо, які дозволять з'ясувати основні характеристики та універсальні ознаки поняття «працівник»

та визначити сутність трудових прав працівника як елементу його трудово-правового статусу;

- охарактеризувати систему джерел трудового права та на підставі основних історичних та сучасних закономірностей розвитку трудового законодавства визначити його періодизацію через призму реалізації працівником його основних трудових прав;

- надати наукову інтерпретацію поняттю «трудові права працівників» враховуючи «гідність працівника та його праці» як найвищу цінність у трудових відносинах, а також визначити вплив різних відправних факторів і засад на динаміку формування та еволюцію правового регулювання трудових прав працівників;

- проаналізувати основні теоретичні та практичні концепції, понятійно-категоріальний апарат та надати власне визначення і розуміння категорії «обмеження трудових прав працівників», а також встановити критерії правомірності обмежень трудових прав;

- вивчити механізми та форми захисту трудових прав працівників у сучасних умовах через призму аналізу національного чинного та перспективного трудового законодавства, практики вирішення трудових спорів (конфліктів) між працівниками та роботодавцями, у тому числі щодо обмеження трудових прав працівників;

- сформулювати науково обґрунтовані та практично спрямовані рекомендації в площині вдосконалення трудового законодавства та розробки практичних заходів для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є трудові права працівників та їх обмеження в сучасних соціально-правових умовах. Предметом дослідження є норми сучасного трудового права, які спрямовані на забезпечення, реалізацію та захист основних трудових прав працівників, що закріплені у національних та міжнародних нормативно-правових актах.

Теоретичною основою роботи стали наукові праці вітчизняних та зарубіжних дослідників у сфері теорії держави та права, конституційного та трудового права.

Методи дослідження. Для забезпечення всебічного, об'єктивного наукового аналізу та отримання неупереджених і адекватних висновків застосовано комплекс взаємодоповнюючих філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів дослідження, серед яких теоретико-юридичний, порівняльно-правовий та спеціально-юридичний підходи.

У дослідженні використано загальнонаукові та спеціальні юридичні методи пізнання. Абстрактно-логічний метод застосовувався на всіх стадіях вирішення поставлених наукових завдань, як при систематизації наявного теоретичного матеріалу, зокрема при розкритті сутності понять та категорій,

так і при формулюванні узагальнюючих висновків та закономірностей, зокрема щодо етапів модернізації трудового законодавства або при встановленні причин і умов, що сприяють обмеженню трудових прав працівників (підрозділи 1.1., 1.2., 1.3., 3.1.). Цей метод у поєднанні з методом контент-аналізу бази «Законодавство України» був застосований при з'ясуванні широти користування терміну «працівник» в назвах та по тексту чинних нормативно-правових актів (підрозділ 1.1.). Використання структурно-логічного методу дало змогу визначити перспективи розвитку основних трудових прав працівників в сучасних умовах та окреслити шляхи вдосконалення трудового законодавства (підрозділи 1.3., 2.1., 2.2., 3.2., 3.3.). Застосування порівняльно-правового методу дозволило співставити та визначити стан українського трудового законодавства у порівнянні з міжнародними нормами та стандартами ЄС (підрозділи 1.1., 2.1., 2.2., 2.3., 3.3.); статистичний метод став у нагоді при дослідженні захисту трудових прав працівників шляхом звернення до суду (підрозділ 3.2.).

Застосування формально-юридичного методу надало можливість вивчити універсальні ознаки, які притаманні поняттю «працівник»; визначити юридичні категорії, зокрема, «трудоправовий статус працівника», «правосуб'єктність працівника», тощо; тлумачити правові норми чинного та перспективного трудового законодавства та аналізувати судову практику (розділи 1, 2, 3). Логіко-семантичний метод застосовано для формулювання авторських визначень ключових понять дослідження, зокрема «трудові права працівників», «обмеження трудових прав», «трудова медіація» (підрозділи 2.1., 3.2., 3.3.). Логіко-юридичний метод використано для обґрунтування та представлення структурних елементів кодифікації трудового законодавства, а саме нового ТКУ, метою якого є створення цілісного, систематизованого й актуального правового регулювання, що забезпечить належний захист прав працівників в умовах глобалізації та сучасних викликів, євроінтеграції та цифрової трансформації (розділи 1, 2, 3).

Наукова новизна полягає в тому, що представлена робота є першим в Україні комплексним науковим дослідженням проблематики визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників в рамках трудових відносин через призму введення обмежень та визначення меж їх легітимності в сучасних умовах, що спрямоване на формулювання пропозицій щодо вдосконалення існуючих та розробки нових механізмів захисту трудових прав працівників, що дозволить трудовому праву ефективно виконувати свою соціальну функцію по відношенню до працівників, навіть в складних сучасних умовах. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, є такі положення.

В межах проведеного дослідження отримано наступні результати, що мають наукову новизну та виносяться на захист:

Уперше:

- на підставі основних історичних та сучасних закономірностей розвитку трудового законодавства через призму реалізації працівниками їх основних трудових прав, визначено, що розбудова та модернізація трудового законодавства незалежної України пройшла кілька важливих етапів: I етап (1991-2001р.р.) – становлення незалежної національної системи трудового права, де основним актом залишався КЗпП України (1971 р.) та активно вносилися зміни у зв'язку з переходом до ринкової економіки. Важливим моментом цього етапу є законодавче закріплення терміну «працівник» та розширення сфери дії трудового права на всі форми власності, а також конституційне закріплення трудових прав після прийняття Конституції України в 1996 р., яка стала підґрунтям для подальшого розвитку національного трудового законодавства. II етап (2001-2014р.р.) – активна розробка проєктів нового ТКУ, з метою осучаснення трудового законодавства відповідно до міжнародних стандартів та нових економічних реалій, зокрема проєкти №1108 від 04.12.2007 р. та № 1658 від 26.12.2014 р. Однак жоден із запропонованих проєктів так і не був прийнятий. III (з 2014 р.-дотепер) – поточний етап, який особливо після повномасштабного вторгнення рф у 2022 р. відзначився кризовою адаптацією до умов воєнного стану, включаючи прийняття ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який вніс суттєві тимчасові зміни з метою адаптації до воєнних реалій, розширивши права роботодавців та обмеживши деякі права працівників, чим викликав дискусії щодо дотримання балансу інтересів та міжнародних трудових стандартів. Важливим моментом цього етапу є розробка нового проєкту ТКУ (2024 р.), спрямованого на комплексну реформу трудового законодавства в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції;

- узагальнено розуміння поняття «трудові права працівників» як динамічної системи законодавчо закріплених основоположних можливостей та гарантій, спрямованих на забезпечення справедливих і гідних умов праці працівників та захисту їх інтересів, де «гідність працівника» є ключовою цінністю та виснується, що основні трудові права працівників визначаються різноманітними факторами та засадами, що впливають на динаміку формування та еволюцію трудового законодавства, виступаючи каталізаторами змін та умовами, що можуть як сприяти розвитку, закріпленню та розширенню, так і обмежувати трудові права працівників;

- запропоновано виокремити 4 основні групи відправних факторів і засад розвитку трудових прав працівників, а саме: 1) філософсько-історичні, які забезпечують стабільність правових норм, орієнтують на захист людської гідності та створюють основу для адаптації законодавства до нових викликів у процесі демократизації суспільства; 2) глобалізаційно-євроінтеграційні, що сприяють формуванню єдиного правового поля у сфері праці через

гармонізацію міжнародного та національного законодавства, адаптацію європейських стандартів та зміцнення міжнародної співпраці для захисту трудових прав; 3) фактори розвитку інформаційних технологій і цифровізації, які змінюють характер трудових відносин через поширення дистанційної роботи та гіг-економіки, вимагаючи нових підходів до правового регулювання захисту прав працівників у цифровому середовищі, включаючи «цифрові трудові права»; 4) фактори глобальних загроз та надзвичайних правових режимів, що зумовлюють необхідність оперативного реагування правової системи та розробки кризових стратегій регулювання трудових відносин для забезпечення стабільності та захисту прав працівників у цих складних умовах;

- аргументовано, що повномасштабна війна в Україні актуалізувала доцільність розробки спеціальних адаптаційних інклюзивних програм, а також необхідність перекваліфікації та реінтеграції таких двох нових соціальних груп на ринку праці, як: 1) ВПО та мігранти; 2) військовослужбовці, УБД, ветерани війни, у тому числі особи з інвалідністю та члени їх родин.

Удосконалено:

- наукові підходи до визначення поняття «працівник», виокремлення універсальних ознак, які притаманні його статусу та впровадження позитивної практики застосування багатофакторних тестів для визначення трудово-правового статусу «працівника», розмежування трудових договорів і цивільно-правових угод та правової презумпції існування трудового договору за умови доведення двох або більше індикаторів його існування, визначених законом;

- позицію, що цифровізація трансформує трудові відносини, вимагаючи нових підходів до захисту прав працівників, зокрема, через закріплення «цифрових трудових прав» як динамічної сукупності основоположних можливостей та гарантій у сфері праці зі значною онлайн-складовою. Ця динаміка зумовлює постійне оновлення переліку цифрових прав, їх гарантій та конкретизації обов'язків роботодавців щодо безпеки праці та балансу між роботою й особистим життям працівника, що має відображатися в локальних політиках та актах роботодавця. Майбутнє закріплення відкритого переліку цифрових трудових прав у новому ТКУ та тимчасове впровадження норми-принципу в чинний КЗпП щодо ширшого тлумачення існуючих трудових прав у цифровому контексті є ключовим для забезпечення балансу між інноваціями та захистом прав людини;

- позицію, що реалізація права працівника на професійний розвиток є стратегічним елементом управління людськими ресурсами, оскільки забезпечує не лише особистісне зростання та кар'єрні можливості працівника, але й адаптивність організацій-роботодавців до динамічних викликів ринку

праці та змін в економічному середовищі, виступаючи невід'ємною складовою сучасної корпоративної культури;

- наукові підходи щодо визначення поняття «обмеження трудових прав працівників» й виокремлення механізму «трикутника правомірності» як ефективного інструмента оцінки обґрунтованості обмеження трудових прав працівників. «Обмеження трудових прав працівників є інститутом трудового права, що включає взаємопов'язані норми конституційного та трудового права, які встановлюють виключний порядок, чіткі підстави, обґрунтовані умови, критерії правомірності та дієві механізми допустимого звуження змісту й обсягу основних трудових прав працівників з легітимною метою, визначеною законом, стосовно окремих працівників або категорій працівників, а також встановлюють особливі умови реалізації цих прав, забезпечуючи при цьому гарантії захисту від неправомірних обмежень».

Набули подальшого дослідження:

- наукові підходи щодо формування елементів структури Трудового кодексу України як єдиного та універсального кодифікованого нормативно-правового акта в площині регулювання трудових відносин, який би був гармонізованим з трудовими стандартами ЄС, зокрема враховував Концепцію гідної праці, яка забезпечує інтеграцію принципів соціальної справедливості, рівності, безпечних умов праці, справедливої оплати та соціального захисту в національне трудове законодавство, що є вкрай необхідним для України, особливо в умовах сучасних загроз та викликів. Загальні положення кодексу мають містити узгоджену термінологію та чітке визначення ключових понять, зокрема, «працівник», «трудова права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», «трудова медіація» тощо; закріплення переліку ознак трудових відносин, що підтверджують наявність трудових відносин незалежно від назви договору; загальні права та обов'язки працівників, що ґрунтуються на сучасних засадах та європейських принципах та цифрові трудові права працівників, враховуючи специфіку дистанційної роботи та гігієніки, зокрема, право на захист персональних даних в «цифрі», право на безпечні та здорові умови праці при дистанційній роботі, розмежування робочого та особистого часу, право на відключення, право на забуття, тощо;

аргументація щодо доцільності розвитку трудової медіації як альтернативного позасудового, добровільного та конфіденційного механізму врегулювання трудових спорів між працівниками та роботодавцями у тому числі, щодо обмеження трудових прав працівників, що сприятиме конструктивному діалогу, швидшому вирішенню конфліктів, розвантаженню національної судової системи та збереженню часових та фінансових ресурсів, зважаючи на перевантаженість національної судової системи та позитивний закордонний досвід;

позиція, що гарантування права на ефективний судовий захист є універсальною вимогою працівника щодо усунення обмежень, порушень та відновлення його трудових прав, де юрисдикційний судовий порядок залишається ключовим та ефективним механізмом.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані:

- у науці – для подальшого вивчення ключових характеристик статусу працівника та його основних трудових прав;
- в освіті – при викладанні дисциплін «Трудове право та право соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуальних трудових відносин», а також для підготовки навчальних матеріалів (програм, силабусів, підручників, посібників);
- у правотворчості – при розробці змін до чинних нормативно-правових актів у трудовій сфері, а також підзаконних та локальних актів та нового Трудового кодексу України;
- у правозастосуванні – у практичній діяльності державних та місцевих органів влади та в судовій практиці.

Апробація результатів дослідження. Наукові результати, отримані під час написання дисертації, обговорено на засіданнях кафедри публічного та приватного права та спільних засіданнях кафедри публічного та приватного права та кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін СНУ ім. Даля. Авторка доповідала про основні теоретичні положення, висновки й пропозиції на Міжнародних науково-практичних конференціях «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист» (м. Харків, 06.10.2023р.), «Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості» (м. Київ, 24.01.2025р.) та Всеукраїнських науково-практичних конференціях «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (м. Київ, 23.11.2023р., 31.10.2024р.), «Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції» (м. Київ, 29.03.2024р., 15.04.2025р.).

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел (350 найменувань на 34 сторінках), 6 додатків. Загальний обсяг дисертації становить 272 сторінки. Обсяг основного тексту – 211 сторінок.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, в якій висвітлені власні ідеї і розробки автора, що дозволили вирішити поставлені завдання. Робота містить теоретичні та методичні положення і висновки, сформульовані дисертантом особисто. Використані в дисертації

ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання і використані лише для підкріплення ідей здобувача.

Апробація результатів дослідження.

Публікації. За результатами дослідження 11 наукових праць: 5 статей, які опубліковані у наукових фахових виданнях України (категорії Б), також у 6 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

1. Севост'янова К.А. Актуальні підходи щодо визначення поняття «працівник» у сучасному трудовому праві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 1 (47). С. 290-305. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/830>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-290-304>

2. Севост'янова К.А. Судовий захист трудових прав працівників як ефективний спосіб подолання обмежень прав та вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 2 (48). С. 212-224. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/959/918>

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-212-224>

3. Севост'янова К.А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти / Котова Л.В., Севост'янова К.А. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. С. 238-244 URL: http://www.lsej.org.ua/1_2025/53.pdf; DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/51>

4. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових прав працівників в сучасних умовах: кризь призму концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 1 (49). С. 257-278

5. Севост'янова К.А. Правове регулювання трудових відносин: загальнотеоретичні підходи та сучасні реалії / Севост'янова К.А., Котова Л.В. *Соціальне право*. 2025.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Севост'янова К.А. Щодо впливу воєнного стану на права працівників у сфері праці. Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / за ред. О. Г. Середи, Харків, 2023. С. 385-391. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19873/1/Apuzpsz-23.pdf>

2. Севост'янова К.А. Щодо визначення прав працівників у сучасних умовах розвитку трудового права. Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформвання системи вітчизняного законодавства: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих науковців, (м. Київ, 23.11. 2023 р.) / за ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 162-166. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19873/1/Apuzpsz-23.pdf>

3. Севост'янова К.А. Щодо законодавчих та наукових підходів визначення поняття «працівник». Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Київ, 29.03.2024 р.) / за ред. проф. Г.В. Татаренко, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля. 2024. С. 57-61. URL: <https://surl.li/qwjznr>

4. Севост'янова К.А. Щодо професійного розвитку працівника в сучасних умовах. Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молодих науковців, м. Київ, 31.10.2024 р. / За ред. проф. Ю.Ю. Івчук, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля 2024. С. 118-126. URL: <https://surl.li/dtfwia>

5. Севост'янова К.А. Тенденції професійного розвитку працівників в умовах цифровізації через призму професій у сфері права / К.А. Севост'янова, Л.В. Котова. Економічна аналітика: сучасні реалії та прогностичні можливості: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Київ, 24.01.2025 р.), Київ: вид-во КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2025 С. 384-386.

6. Севост'янова К.А. Право на відключення як елемент трудових гарантій: порівняльно-правовий аналіз та перспективи імплементації в Україні / Л.В. Котова, К.А. Севост'янова. Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції: матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції, (м. Київ, 15.04.2025 р.) / За ред. проф. Г.В. Татаренко, Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 23-31. URL: <https://surl.lu/oavpgs>

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел (350 найменувань на 34 сторінках), 6 додатків. Загальний обсяг дисертації становить 272 сторінки. Обсяг основного тексту – 211 сторінок.

Характеристика особистості здобувача.

Севост'янова Кристина Анатоліївна (14.11.1991 р.н.) у 2015 р. закінчила Київський національний університет імені Тараса Шевченка отримала диплом магістра за спеціальністю 081 Право (диплом М15 № 030958, від 30.06.2015 р.).

01.09.2022 р. вступила до аспірантури Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (Україна), за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право», освітньо-наукова програма «Право» (далі ОНП).

25.11.2022 р. на засіданні Вченої Радою СНУ ім. В. Даля була затверджена тема дисертаційної роботи «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження» (протокол Вченої Ради № 4).

Здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти повністю виконала освітню складову ОНП, успішно склала всі іспити та необхідні заліки, пройшла заплановану педагогічну практику, здобувши відповідні результати навчання; виконала наукову складову ОНП, провела дослідження за визначеною темою та підготувала дисертаційну роботу.

Під час виконання дисертаційної роботи Кристина Севост'янова провела комплексне наукове дослідження теоретичних і практичних аспектів визначення, правового закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників, а також правомірності їх обмежень у сучасних умовах. Було обрано об'єкт, предмет, методи проведення досліджень, сформульована актуальність теми, мета та завдання наукового пошуку. Упродовж усього терміну здійснення цієї роботи здобувачка виявила себе як наполеглива дослідниця, яка чітко визначає мету й завдання наукового пошуку, підбирає адекватні для їх виконання методи дослідження, глибоко осмислює та систематизує результати проведених наукових розвідок. Сумлінно навчаючись в аспірантурі та активно займаючись дослідницькою діяльністю, здобувачка вищої освіти ступеня доктора філософії засвоїла необхідні професійні знання, практичні вміння та навички, опанувала відповідні компетентності, що дало їй змогу продукувати нові наукові ідеї та комплексно вивчати обрану проблематику, забезпечувати наукову новизну та практичну значущість отриманих результатів. Здобувачка постійно підвищувала свій професійний рівень, зокрема, пройшла міжнародне стажування «Особливості формування правової культури в закладах вищої освіти» (м. Вроцлавек, Республіка Польща, 05 лютого - 17 березня 2024 р., 180 год., 6 кредитів). Протягом навчання проявила себе наполегливою, старанною та відповідальною людиною.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація виконана фаховою українською мовою, текстове подання матеріалу відповідає стилю науково-дослідної літератури.

Рецензенти рекомендують: відповідно до п.15 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, *пропонується такий склад разової ради:*

Голова ради: Івчук Юлія Юріївна, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Рецензенти: Арсентьєва Олена Сергіївна, кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля;

Татаренко Галина Вікторівна, кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Офіційні опоненти:

Сіроха Дмитро Ігорович, доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Валецька Оксана Валеріївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

У результаті попередньої експертизи дисертації **Севост'янової Кристини Анатоліївни** і повноти публікації основних результатів дослідження

УХВАЛЕНО:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації **Севост'янової Кристини Анатоліївни** на тему: **«Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження»**.

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем наукової новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Севост'янової К.А. відповідає спеціальності 081 Право та вимогам **Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах)**, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261, пп. 6, 7, 8 **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.

3. Рекомендувати дисертацію Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: **«Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження»** до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081 Право.

4. Рекомендувати Вченій раді СНУ ім. В. Даля затвердити склад разової спеціалізованої вченої ради:

Голова ради: Івчук Юлія Юріївна, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Рецензенти: Арсентьєва Олена Сергіївна, кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля;

Татаренко Галина Вікторівна, кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Офіційні опоненти:

Сіроха Дмитро Ігорович, доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Валецька Оксана Валеріївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Результати голосування щодо рекомендації до захисту дисертації Севост'янової Кристини Анатоліївни:

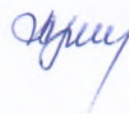
«За» – 18

«Проти» – немає

«Утримались» – немає

Презентація Севост'янової Кристини Анатоліївни на 18 сторінках додається.

Декан юридичного факультету,
кандидат юридичних наук, професор

 **Олена АРСЕНТЬЄВА**

Головуюча на засіданні –

кандидат юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та
приватного права СНУ ім. В. Даля

 **Галина ТАТАРЕНКО**

Секретар засідання

 **Галина КАПЛІНА**