

До разової спеціалізованої вченої ради ДФ 03-25 ЮФ
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
за адресою: вул. Іоанна Павла II, 17,
м. Київ, 01042, Україна

ВІДГУК

офіційного опонента

**доктора юридичних наук, доцента Сірохи Дмитра Ігоровича
на дисертацію 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**

Актуальність теми дослідження, здійсненого К.А. Севост'янової, зумовлена швидкими змінами в економічному та соціальному середовищі, розвитком цифрових технологій та появою нових форм зайнятості (фріланс, самозайнятість), що ускладнює регулювання трудових відносин. Це створює як нові можливості для реалізації права на працю, так і ризики обмеження трудових прав працівників. Додатковими факторами, що впливають на ці обмеження, є зміни в законодавстві, технологіях, економічні умови та надзвичайні ситуації, такі як наслідки пандемії та повномасштабного вторгнення рв в Україну.

Ці виклики, з одного боку, стимулювали реформування трудового законодавства, що призвело як до позитивних змін (закріплення нових форм праці, гарантії), так і до негативних аспектів (певні обмеження трудових прав працівників). У цих умовах, ключовим завданням трудового права залишається збереження його соціального характеру та створення ефективних механізмів захисту трудових прав, свобод та інтересів працівників відповідно до міжнародних і європейських стандартів в аспекті реалізації курсу на євроінтеграцію, що проголосила Україна, який ставить перед нашою державою низку важливих завдань. Зокрема, діяльність європейських країн ґрунтується на людиноцентристській доктрині, що спонукає Україну до впровадження високих соціальних стандартів, які стосуються усіх сфер життя

українців, особливо в контексті реалізації їх конституційного права на працю. Це також передбачає законодавче визначення прав, гарантій їх реалізації та засобів захисту в новому Трудовому кодексі України, який має бути адаптованим до європейських соціальних та трудових стандартів. Тому проблематика визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав, а також легітимності їх обмежень, є вкрай важливою і своєчасною.

Зазначене вище свідчить про очевидну актуальність цього дисертаційного дослідження та необхідність комплексного вивчення теоретичних і практичних аспектів прав працівників в сучасних умовах крізь призму правового регулювання та обмежень.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, та її достовірність не викликає сумнівів, оскільки вони ґрунтуються на усталених та апробованих положеннях в науці трудового права. Отримані авторкою наукові результати та висновки дисертації характеризуються високим рівнем обґрунтованості і достовірності, що забезпечено використанням широкого спектру сучасних філософських, загальнонаукових і спеціально-юридичних підходів і методів наукових досліджень.

У роботі, для комплексного аналізу поставлених наукових завдань, дисертанткою застосовано комплекс взаємодоповнюючих філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів дослідження, серед яких теоретико-юридичний, порівняльно-правовий та спеціально-юридичний підходи. Так, абстрактно-логічний метод використовувався на всіх етапах роботи та відіграв вирішальну роль у формулюванні узагальнюючих висновків та закономірностей, особливо стосовно етапів модернізації трудового законодавства та визначення причин і умов, що обмежують трудові права працівників (підрозділи 1.1., 1.2., 1.3., 3.1.). У поєднанні з контент-аналізом бази «Законодавство України» абстрактно-логічний метод дозволив авторці з'ясувати частоту використання терміну «працівник» у назвах та текстах чинних нормативно-правових актів (підрозділ 1.1.). Структурно-логічний

метод дав можливість визначити перспективи розвитку основних трудових прав працівників у сучасних умовах, а також окреслити шляхи вдосконалення трудового законодавства (підрозділи 1.3., 2.1., 2.2., 3.2., 3.3.). Порівняльно-правовий метод був застосований для зіставлення українського трудового законодавства з міжнародними нормами та стандартами ЄС, що дозволило оцінити його відповідність та визначити напрямки гармонізації (підрозділи 1.1., 2.1., 2.2., 2.3., 3.3.). Статистичний метод виявився корисним при дослідженні ефективності захисту трудових прав працівників через судові звернення (підрозділ 3.2.). Нарешті, логіко-юридичний метод вдало використано для обґрунтування та представлення структурних елементів кодифікації трудового законодавства, а саме нового Трудового кодексу України (ТКУ) (розділи 1, 2, 3).

Дисертація демонструє глибоке опрацювання українських та зарубіжних наукових джерел, законодавства та судової практики. Авторка не лише посилається на класичні та сучасні праці відомих фахівців в площині трудового права, але й пропонує власне бачення правових явищ. Високий рівень обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій підтверджений їхньою апробацією на Міжнародних та Всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях.

Зміст дисертаційної роботи відповідає поставленій меті та розкриває завдання дослідження. Наукові положення, висновки і рекомендації, представлені в роботі, достатньо обґрунтовані і підкріплені результатами аналізу значної кількості наукових джерел, статистичної інформації, рішень Верховного Суду та практики ЄСПЛ.

Логічною та послідовною є структура дослідження. У розділі 1 «Працівники як суб'єкти сучасного трудового права» з'ясовано концептуальні підходи до тлумачення поняття «працівник» і визначення його ознак та аргументовано, що поняття «працівник» є узагальнюючим правовим явищем, однак його визначення у трудовому законодавстві різних країн не є універсальним та єдиним, що залишає широкі можливості для практики

правозастосування, у тому числі при захисті прав працівників у суді. Авторкою підтримано позицію вчених про те, що необхідним є використання поняття «працівники «подібні» найманим» зважаючи на особливість їх правового статусу та регулювання трудової діяльності цих працівників, зокрема, в частині регулювання спеціальними нормами законодавства, та вже нормами трудового законодавства, в разі відсутності спеціального регулювання з певних питань. Зазначено, що трудова правосуб'єктність працівника – це багатоаспектна правова категорія, яка відображає сукупність прав, обов'язків і відповідальності та визначає місце фізичної особи в системі трудових правовідносин. Авторка робить висновок, що ця категорія є динамічною, яка формується та розвивається в контексті взаємодії індивідуальних та соціальних факторів (індивідуальних мотивів, цілей та соціальних ролей особи). Особливістю трудової правосуб'єктності є її відносна автономність від особистості носія, вона існує як об'єктивна юридична категорія, встановлена нормативно-правовими актами. Це означає, що права та обов'язки працівника визначаються як індивідуальними особливостями, так і загальними правилами, що діють у сфері трудових відносин. Вона забезпечує юридичну визначеність трудових відносин, гарантуючи права працівників та встановлюючи межі їхньої діяльності.

Дисертантка виділяє три ключові етапи розвитку та модернізації трудового законодавства незалежної України: I етап (1991-2001 рр.) - період становлення національної системи трудового права. Основу становив Кодекс законів про працю (КЗпП) 1971 року, до якого активно вносилися зміни у зв'язку з переходом до ринкової економіки. II етап (2001-2014 рр.) - активна розробка проєктів нового Трудового кодексу України (ТКУ) з метою осучаснення законодавства відповідно до міжнародних стандартів та нових економічних реалій. III етап (з 2014 р. дотепер) - поточний етап, він включає прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та розробку нового проєкту ТКУ (2024 р.), спрямованого на комплексну реформу з урахуванням повоєнного відновлення та євроінтеграції.

Дослідження сучасного етапу модернізації трудового законодавства (з 24.02.2022 до тепер), дозволяє констатувати, що необхідними є заходи, які б вплинули на права працівників та їх покращення, до яких відносяться: 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 їхньої безпеки на робочому місці.

У Розділі 2 «Основні права працівників: національний та міжнародний досвід правового регулювання» дисертанткою сформульовано низку практичних пропозицій в аспекті реалізації концепції гідної праці, яка забезпечує інтеграцію принципів соціальної справедливості, рівності, безпечних умов праці, справедливої оплати та соціального захисту у національне трудове законодавство. Зокрема, дисертанткою задля імплементації положень Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці пропонується внести зміни до чинного КЗпП України, а саме: - доповнити статтю 2-1 «Забезпечення рівності трудових прав громадян України» частиною наступного змісту: «Забороняється насильство, домагання чи будь-які форми дискримінації на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити умови, що виключають будь-які прояви насильства чи домагань»; - доповнити статтю 153 «Охорона праці» частиною наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розробляти політику протидії насильству та домаганням, забезпечувати її виконання, а також проводити регулярне навчання працівників з цих питань».

Цікавими є підход дисертантки щодо виокремлення основних груп відправних факторів і засад, які взаємодіють між собою, створюючи складний динамічний контекст для розвитку трудового законодавства. Так у дослідженні виокремлено чотири основні групи факторів, що формують та модернізують трудове законодавство: 1. філософсько-історичні фактори, які забезпечують стабільність правових норм та сприяють адаптації законодавства до сучасних викликів, що критично для демократичного

розвитку; 2. глобалізаційно-євроінтеграційні фактори, які сприяють уніфікації трудового права через гармонізацію міжнародних та національних норм, адаптацію європейських стандартів, вдосконалення захисту трудових прав та зміцнення міжнародної співпраці; 3. фактори розвитку інформаційних технологій та цифровізації, під впливом яких змінюється характер праці, вимагаючи нових підходів до правового регулювання для захисту прав працівників у цифровому середовищі; 4. фактори глобальних загроз, які вимагають швидкої реакції правової системи та розробки кризових стратегій для стабілізації трудових відносин і захисту прав працівників у надзвичайних умовах.

У Розділі 3 «Обмеження трудових прав працівників у сучасних умовах: практика вирішення спорів» авторкою робляться акценти на тому, що трудові права, як і будь-які інші права людини, не є безмежними та можуть бути обґрунтовано обмежені з метою забезпечення суспільних потреб. Визначено, що правомірність обмежень трудових прав залежить від їхньої відповідності конституційним нормам, наявності легітимної мети, об'єктивної виправданості, обґрунтованості та справедливості, тобто справедливих та прозорих критеріїв. Принцип пропорційності є визначальним, оскільки вимагає гармонійного поєднання публічних та приватних інтересів. Доведено, що ефективним способом оцінки обґрунтованості обмежень є застосування механізму «трикутника правомірності».

Не викликає заперечень обґрунтована позиція авторки, щодо необхідності прийняття нового ТКУ - кодифікованого нормативно-правового акта, узгодженого з трудовими стандартами ЄС, який має певні елементи структури, а саме: - щодо термінологічного закріплення основних понять, зокрема, «працівник», «трудова права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», «трудова медіація», тощо; - щодо закріплення переліку ознак трудових відносин, що підтверджують наявність трудових відносин незалежно від назви договору; - щодо виокремлення загальних прав та обов'язків сторін трудових відносин, а також необхідності виокремлення

основних цифрових трудових прав працівників, враховуючи специфіку дистанційної роботи та гіг-економіки, зокрема, права на захист персональних даних в «цифрі», права на безпечні та здорові умови праці при дистанційній роботі, на розмежування робочого та особистого часу, право на відключення та забуття, тощо; щодо доцільності закріплення норми-принципу в аспекті широкого тлумачення існуючих трудових прав з урахуванням процесів цифровізації, і інші структурні елементи.

Слушним вбачається також висновок авторки що право на захист – є універсальною категорією із загальними функціями, однак має самостійне значення у механізмі правового регулювання, зокрема, при реалізації норм трудового законодавства у сфері захисту прав працівників і визначається вимогою працівника усунути порушення та відновити права обраним ним способом та формою захисту. Доведено, що ефективним в сучасних умовах є юрисдикційний судовий порядок захисту прав та законних інтересів працівників, який ґрунтується на відновленні порушеного, невизнаного або оспорюваного трудового права шляхом ухвалення судом законного та справедливого рішення.

Заслуговує на увагу встановлення авторкою доцільності запровадження альтернативних способів вирішення спорів, серед яких, з огляду на перевантаженість судової системи та потенційні затримки у розгляді трудових спорів, виокремлено процедура запровадження трудової медіації як альтернативного позасудового механізму врегулювання спорів (конфліктів) між працівниками та роботодавцями щодо обмеження трудових прав, особливо в контексті воєнного стану та перспектив післявоєнного відновлення.

У загальних висновках та за результатами дослідження сформульовано низку положень теоретико-методологічного характеру, а також пропозицій і рекомендацій, що мають вагоме значення для вдосконалення положень науки трудового права, а також правозастосування.

Структура дисертації цілком відповідає поставленим завданням та складається з вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків списку використаних джерел (350 найменувань), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 271 сторінку, у тому числі, обсяг основного тексту - 211 сторінок.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота є одним з перших 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 значущих її положень можна віднести:

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 три важливих етапа;

- 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 та його гідної праці» є ключовою цінністю;

- 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.

Удосконалення наукових підходів до визначення поняття «працівник», виокремлення універсальних ознак, які притаманні його статусу та впровадження позитивної практики застосування багатофакторних 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;

- *удосконалення позиції, що цифровізація трансформує трудові відносини та вимагає 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;*

- *подальший розвиток аргументації 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.

Отже, робота містить наукову новизну, розкриває низку невисвітлених або недостатньо висвітлених національною юридичною наукою проблем, розв'язання яких дозволить забезпечити правове регулювання та реалізацію основних трудових прав працівників в сучасних умовах.

Дисертація виконана державною мовою. Стиль викладання матеріалу – науковий. Порушень академічної доброчесності опонентом не виявлено.

Дисертаційна робота характеризується результатами, які в сукупності вирішують важливе наукове завдання, а також забезпечують розв'язання практичних питань. Викладені в ній наукові положення є основою для подальших досліджень, правотворчості та удосконалення правозастосування, а також правничої освіти.

Повнота викладених наукових результатів в опублікованих працях здобувачки. Результати дисертації відображені у 5 наукових працях, які відображають основні результати дослідження, з яких 5 – наукові статті у виданнях, що входять до переліку наукових фахових видань України з юридичних наук; та 6 тез доповідей на Міжнародних і Всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях.

За результатами розгляду цієї наукової роботи необхідно звернути увагу дисертантки на певні наявні в ній **дискусійні положення:**

1. У роботі, авторка підтримує позицію використання поняття «працівники «подібні» найманим» зважаючи на особливість їх правового статусу та регулювання трудової діяльності цих працівників, зокрема, в частині по-перше, регулювання спеціальними нормами законодавства, а, по-друге, вже нормами трудового законодавства щодо відсутності спеціального регулювання з певних питань (с. 70). Також у висновках на с. 218 вказується,

що поняттю «працівник» притаманні універсальні ознаки, а саме це фізична особа: а) яка досягла встановленого законом віку, б) яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору, в) яка отримує систематичну оплату праці. У зв'язку з цим, потребує уточнення, по-перше, співвідношення понять «працівники» та «працівники «подібні» найманим»; і, по-друге, чи означає, що основні права та гарантії для цієї групи мають міститися в галузевому нормативно-правовому акті – Трудовому кодексі України?

2. Авторка стверджує, що судовий захист порушених прав працівників залишається ефективним у сучасних умовах (с. 139, 216 дисертації). В аспекті наведеного, хотілося б почути додаткові пояснення дисертантки щодо цього твердження, тобто на яких ключових моментах в сучасних реаліях базується судовий спосіб захисту прав працівників?

3. У дисертації на с. 222 авторкою запропонована власна дефініція поняття «обмеження трудових прав працівників» як інституту 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». Тобто наведені базові ознаки, які враховані при формулюванні дефініції, такі як: виключний порядок встановлення, чіткі підстави та умови, критерії правомірності, легітимна мета, тощо. Водночас, постає питання, яким чином запропоноване вами визначення інституту «обмеження трудових прав працівників» може допомогти у розробці чітких законодавчих механізмів, що забезпечуватимуть ефективний захист працівників від необґрунтованих обмежень їх прав в умовах сучасних викликів, таких як воєнний стан чи цифровізація праці?

Наведені спірні положення і висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації, яка носить самостійний і творчий характер, має наукову та практичну цінність. Наявність дискусійних питань, насамперед, характеризують складність і актуальність досліджуваної теми та самостійний підхід до її розгляду дисертанткою. Авторка у дослідженні досягає його мети.

Усе вище викладене дає підставу виснувати про те, що дисертаційне дослідження Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження», є завершеною науковою працею. Враховуючи досягнення авторкою мети та завдань дослідження, отримання нових науково-обґрунтованих результатів щодо вдосконалення певних аспектів правового регулювання та механізмів захисту трудових прав працівників, а також надання обґрунтованих пропозицій та рекомендацій при вирішенні питання легітимності обмеження прав працівників, є всі підстави стверджувати, що дисертація К.А. Севост'янової відповідає вимогам положень постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (в редакції постанови КМУ від 19 травня 2023 р. № 502) та Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 12 січня 2022 р. № 44.

Офіційний опонент -

доцент кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, доцент

Дмитро СІРОХА

ПІАПИС: ЗАСВІДЧУЮ
ВЧЕНИЙ СЕКРЕТАР
КАРАУЛЬНА
45.06.2024

