

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 – кандидата юридичних наук

Валецької Оксани Валеріївни

на дисертаційну роботу Севост'янової Кристини Анатоліївни

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

Актуальність теми дослідження. Відповідно до чинної Конституції Україна є соціальною державою, в якій створюються умови для повного здійснення громадянами права на працю та гарантуються рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізуються програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Однак, сучасні економічні трансформації, цифровізація та поява нових форм зайнятості ускладнюють традиційні трудові відносини. Це може призводити до обмеження трудових прав працівників, що посилюється законодавчими змінами, технологічним розвитком, економічними кризами, пандемією та війною. У відповідь на ці виклики відбувається реформування трудового законодавства України, яке, поряд із закріпленням нових форм праці, містить і певні обмеження основних трудових прав. В той же час, критично важливим є збереження соціальної спрямованості трудового права та ефективного забезпечення захисту прав та інтересів сторін трудових відносин, особливо працівника. Головним завданням галузі є розробка ефективних механізмів захисту трудових прав відповідно до міжнародних та європейських стандартів, що вимагає перегляду

чинного законодавства та розробки нового Трудового кодексу України.

Зазначене, зумовлює необхідність комплексного дослідження проблематики визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників, а також легітимності їх обмежень та механізмів захисту, що є надзвичайно актуальним та своєчасним в умовах сучасних викликів. Окремим аспектам в цій площині присвячено наукові праці таких вчених як: О.С. Арсентьєва, А.Ю. Бабаскін, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Д. Гаррісон, С.В. Дріжчана, Д.І. Заїка, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, І.В. Лагутіна, О.В. Москаленко, В.П. Мельник, Д. Паркер, Т.С. Прокопова, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Д.І. Сіроха, Г.О. Спіцина, М.П. Стадник, Г.В. Татаренко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, К.П. Чорна, О.М. Ярошенко та інші. В цілому, сучасна доктрина трудового права щодо основних трудових прав працівників є достатньо сталою, однак зважаючи на стрімкий розвиток усіх сфер суспільного життя та під впливом сучасних загроз та викликів набула нових смислових характеристик в площині розробки та впровадження ефективних механізмів захисту прав працівників. Тому зазначена тема потребує більш ґрунтовного дослідження та аналізу в умовах сьогодення.

На підставі наведеного можемо констатувати актуальність дослідження прав працівників в сучасних умовах, яке проведено Кристиною Анатоліївною. При цьому, результати дослідження мають практичну спрямованість у процесі підготовки й опрацюванні змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів у трудовій сфері і підзаконних актів, а також під час підготовки проєктів законодавчих актів, в тому числі нового Трудового кодексу України.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується високим рівнем філософських, загальнонаукових і спеціально-юридичних підходів і методів вирішення поставлених задач. Завдяки чітким визначенням понять «працівник», «трудові права працівників», «цифрові трудові права», «обмеження трудових прав», проведеній етапізації розбудови та модернізації трудового законодавства незалежної України, автору вдалося висловити свою

думку щодо проблемних питань трудового законодавства та необхідності удосконалення механізмів захисту трудових прав працівника через призму легітимності їх обмежень. Загалом дисертація, що виконана у формі спеціально підготовленого рукопису, становить цілісне і практично завершене наукове дослідження із чітко викладеними висновками.

Обґрунтованість дослідження Кристини Анатоліївни визначається через широко використану джерельну базу, в тому числі наукових підходів як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. На підставі узагальнення позицій вчених авторкою розроблено власне визначення 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 та робиться висновок, 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.

Базою дослідження слугували праці вчених, комплексний аналіз нормативно-правових актів міжнародного та національного рівнів, а також правозастосовна практика. Узагальнена робота з цими джерелами дозволила авторці в повній мірі реалізувати поставлені в науковому дослідженні мету та завдання. Нормативним підґрунтям наукового дослідження слугували Конституція України, що гарантує особі право на працю, норми чинного трудового законодавства та проєктів Трудового кодексу України, рішення Верховного Суду, а також норми міжнародних актів, у тому числі Європейська Конвенція з прав людини, Європейська соціальна Хартія (переглянута), конвенції МОП, рішення ЄСПЛ тощо.

Концепція вирішення авторкою поставлених завдань в дисертаційному дослідженні є в цілому вдалою. Зокрема, прослідковується логічний порядок формування матеріалу, який в свою чергу, дозволив висвітлити основні

аспекти досліджуваної теми наукової роботи, побудувати досить переконливу систему аргументації предмету дослідження та власної позиції автора. Відповідні положення знайшли логічне, послідовне та стилістичне відображення в роботі.

Внутрішня форма дисертації та її композиційна побудова логіко-сміслової структури, обумовлені чітко сформованим планом наукової роботи, який встановлює точний перелік намічених для виконання дослідження заходів і їх послідовність. Слід відзначити вільне володіння авторкою матеріалу, що розкриває тему дослідження і свідчить про знання об'єкту, предмету та методів дослідження із використанням певних джерел, здатність до аналізу досліджуваної теми, вміння застосовувати сучасні методи пізнання для вирішення теоретичних і правових проблем, визначених у конкретних розділах дослідження.

Наукові положення, висновки і рекомендації дисертації є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням розумної сукупності сучасних філософських, загальнонаукових і спеціально-юридичних методів і підходів наукового пізнання. Так, 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 отриманих результатів полягає в тому, що дисертація становить одне 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.

Представлено власну періодизацію розбудови та модернізації трудового законодавства незалежної України з трьох етапів: I (1991-2001 р.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; II (2001-2014 р.р.) – активна розробка проєктів нового ТКУ, з метою осучаснення трудового законодавства відповідно до міжнародних стандартів та нових економічних реалій; III (з 2014-дотепер) – поточний етап, який відзначається кризовою адаптацією до умов воєнного стану, включаючи прийняття ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та розробку нового проєкту ТКУ (2024 р.), спрямованого на комплексну реформу трудового законодавства в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції. Кожен етап характеризувався специфічними змінами у закріпленні та обмеженні трудових прав 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.

З метою впровадження Концепції гідної праці та положень Конвенції МОП № 190 щодо викорінення насильства й домагань у сфері праці, аргументовано доцільність внесення відповідних змін до чинного КЗпП України, а саме щодо доповнення: - ст. 2-1 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»; - ст. 153 частиною наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розробляти політику протидії насильству та домаганням, забезпечувати її виконання, а також проводити регулярне навчання працівників з цих питань».

З огляду на збільшення числа працівників, які працюють дистанційно та в умовах гіг-економіки, у роботі чітко обґрунтовано позицію щодо необхідності внесення наступних змін до КЗпП України шляхом: запровадження нової статті в такій редакції: ст. 60-3. Гіг-економіка та права працівників: «Працівники, залучені до гіг-економіки, мають право на соціальні гарантії, включаючи доступ до страхування, відпусток і мінімальної заробітної плати. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати прозорість умов праці та оплату за фактично виконану роботу»; та доповнення ст. 259 КЗпП «Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» нормами, що передбачають: підвищення розмірів штрафів за порушення трудового законодавства; встановлення обов'язкових перевірок для роботодавців із високим рівнем скарг працівників; розширення повноважень інспекторів праці щодо негайного усунення порушень.

Узагальнено 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.

Крім того, в роботі набули подальшого дослідження наукові підходи щодо формування нового Трудового кодексу України - кодифікованого нормативно-правового акту, узгодженого з трудовими стандартами ЄС, який має певні елементи структури, а саме: - щодо термінологічного закріплення основних понять, зокрема, «працівник», «трудові 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.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні результати дисертаційної роботи викладено у 5 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України і 6 тезах наукових праць, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження на науково-практичних конференціях.

Узагальнюючи наведене, можемо дійти висновку, що дисертація Севост'янової Кристини Анатоліївни виконана на високому рівні, про що свідчить чітко сформульовані ключові проблеми дослідження, високий ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень та висновків, зроблених у ньому, наукова новизна та практичне значення певних одержаних результатів.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. В цілому позитивно оцінюючи дисертацію Севост'янової Кристини Анатоліївни, одночасно вбачається необхідність звернути увагу на деякі питання, що

можуть слугувати предметом подальших наукових досліджень чи певної дискусії під час публічного захисту.

1. У висновках дисертантка вказує, що у європейських країнах існує позитивна практика застосування багатфакторних тестів та ознак для визначення статусу «працівника» та розмежування трудових договорів і цивільно-правових угод, тобто коли використовується правова презумпція існування трудового договору за умови доведення двох або більше індикаторів його існування, визначених законом; однак в проєкті ТКУ України вказано, що договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених в кодексі ознак. Хотілось би почути аргументи авторки, все ж-таки яку кількість індикаторів чи ознак доцільно буде доводити.

2. У розділі 2 дисертаційного дослідження авторка досліджує цифрові трудові права працівників, враховуючи специфіку дистанційної роботи та гіг-економіки, 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. З приводу такого права як «право на забуття» бажано наведення автором додаткових аргументів його застосування, тому що нам представляється більш обґрунтованим використання поняття «право на трудовий спокій» в аспекті такого фундаментального права, як право на відпочинок, що гарантує працівникам право на відпустки, та обмежені робочі години, які є необхідними для збереження фізичного та психічного здоров'я, а також для відновлення сил.

Висловлені пропозиції носять характер побажань, які спрямовані на подальші наукові розвідки авторки; не можуть суттєво вплинути на загальну високу наукову цінність рецензованої роботи та позитивну оцінку проведеною авторкою дослідження.

Загальний висновок. В цілому, дисертація є завершеною науково-дослідною роботою, яка виконана на високому теоретичному рівні та в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Матеріал дисертації

викладено в логічній послідовності; всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і спрямованістю дисертаційне дослідження Севост'янової К.А. відповідає обраній нею спеціальності 081 Право, робота пройшла належну апробацію. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам. Публікації здобувачки достатньо висвітлюють основні положення дисертаційного дослідження.

Наведене дозволяє зробити висновок, що дисертація Севост'янової Кристини Анатоліївни на тему: «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та обмеження», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, є завершеною працею, повністю відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44, а її авторка заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 - Право.

Офіційний опонент -

доцент кафедри історії та теорії держави і права
Чорноморського
національного університету
імені П. Могили,
кандидат юридичних наук,
доцент

Оксана ВАЛЕЦЬКА

