

ВИСНОВОК

**наукового керівника щодо дисертаційної роботи
Севост'янової Кристини Анатоліївни
на тему: «Права працівників в сучасних умовах:
правове регулювання та обмеження», яка представлена на здобуття
наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 081 «Право», Галузь знань 08 «Право»**

1. Загальна характеристика здобувача вищої освіти.

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 СХУ 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.

2. Виконання освітньо-наукової програми.

Освітня-наукова програма виконана аспіранткою в повному обсязі.

3. Виконання індивідуального плану наукової роботи.

Індивідуальний план наукової роботи здобувачки Севост'янової К.А. був затверджений рішенням Вченої Ради СНУ ім. В. Даля. Призначено науковий керівник – Котова Любов Вячеславна, к.ю.н., професор, в.о. зав. кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля.

4. Актуальність дисертації, мета та завдання.

Сучасне демократичне суспільство та держава Україна розглядається через ціннісний сплав ідей справедливості, рівності, свободи і гуманізму, який проявляється, зокрема, в справедливому і гуманному світі праці, на підставі чого формується соціальна функція трудового права, яка дедалі активніше спрямована на утвердження прав працівників відповідно до європейських та міжнародних стандартів.

Однак, стрімкі зміни в економіці, розвиток цифрових технологій та поява нових форм зайнятості, таких як фріланс чи самозайнятість, ускладнюють традиційні трудові відносини між працівником та роботодавцем. Це призводить до ситуацій, коли трудові права працівників можуть обмежуватися, що викликано також законодавчими, технологічними, економічними змінами та

кризовими явищами, зокрема наслідками пандемії та повномасштабного вторгнення. Саме ці виклики підштовхнули до масштабного реформування трудового законодавства в Україні, що має як позитивні аспекти у закріпленні нових форм праці, так і негативні, пов'язані з введенням певних обмежень. Таким чином, проблематика визначення, закріплення, розвитку та реалізації трудових прав працівників, а також легітимності їх обмежень та механізмів захисту, є надзвичайно актуальною та своєчасною в умовах сьогодення.

5. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

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.

6. Наукові положення, розроблені особисто здобувачем, та їх новизна.

Результати проведеного комплексного дослідження, осмислення міжнародного, європейського та національного досвіду правового регулювання, аналізу правозастосовної практики мають наукову новизну, яка полягає в тому, що дисертанткою

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 етапа 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 необхідності 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 запровадження 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 прав у новому ТКУ та тимчасове впровадження норми-принципу в чинний КЗпП щодо ширшого тлумачення існуючих трудових прав у цифровому контексті є ключовими 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 обмежень 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 акту 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», «трудові 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 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.

- 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 зарубіжний 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

7. Ступінь обґрунтованості та достовірності положень, висновків і рекомендацій, сформульованих в дисертації.

Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел

(350 найменувань на 33 сторінках), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 275 сторінок. Обсяг основного тексту - 206 сторінок.

8. Апробація результатів дисертації.

Основні результати дослідження доповідались на шести Всеукраїнських та Міжнародних науково-практичних конференціях.

9. Повнота опублікування результатів дисертації, кількість наукових публікацій та конкретний особистий внесок здобувача.

Авторка особисто сформулювала висновки та рекомендації, підготувала матеріали досліджень до опублікування, приймала участь в апробації та обговоренні результатів дослідження. Особистий вклад здобувача підтверджується нормативними документами, науковими публікаціями та актом впровадження.

Публікації. За результатами виконання дисертаційної роботи опубліковано 11 наукових праць, у тому числі 5 публікації у фахових журналах та збірниках наукових праць України (категорії Б), 6 тезах доповідей на науково-практичних конференціях. Відповідно до п.8 Постанови КМУ № 44 від 12 січня 2022 року, враховано кількість 11 публікацій у яких висвітлені результати дисертаційної роботи.

10. Єдність змісту роботи, оцінка мови та стилю дисертації.

Текст дисертаційної роботи викладено грамотною, юридичною мовою логічно та послідовно. Структура дисертації, мова та стиль викладення відповідають вимогам, щодо оформлення дисертацій доктора філософії. Застосована в роботі наукова термінологія є загальновизнаною, стиль викладення результатів теоретичних і практичних досліджень, нових наукових положень, висновків і рекомендацій забезпечує доступність їх сприйняття та використання. В цілому дисертація є закінченою науковою працею, що відповідає вимогам спеціальності 081 «Право».

11. Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертаційна робота аспірантки Севост'янової Кристини Анатоліївни за темою «Права працівників в сучасних умовах: правове регулювання та

обмеження» повністю відповідає вимогам до оформлення дисертацій, які затверджені наказом МОН України від 12.01.2017р. № 40 зі змінами і доповненнями, внесеними наказом МОН України від 31.05.2019 № 759 та вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, який затверджено постановою КМУ від 12.01.2022 № 44.

На підставі змісту висновку необхідно висувати: індивідуальні плани навчальної та наукової роботи виконані у повному обсязі, дисертаційна робота свідчить про високий рівень проведених досліджень, в ній виконані вимоги до дисертаційних робіт на здобуття наукового ступеня доктора філософії, її можна рекомендувати 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».

Науковий керівник дисертаційної роботи,
к.ю.н., професор, зав. кафедри публічного та
приватного права Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля
12.05.2025р.



Л.В. Котова

Підпис зав. кафедри публічного та
приватного права СНУ ім. В. Даля,
к.ю.н., професора Котової Л.В.
ЗАСВІДЧУЮ

Начальник відділу кадрів



О.В. Куртова