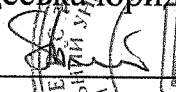


«ЗАТВЕРДЖУЮ»

ректор Національного університету

«Одеська юридична академія»

 **Олег ТОДОЩАК**

«10» 06 2026 р.



ВИСНОВОК

Національного університету «Одеська юридична академія» про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації

Мензатула Дмитра Володимировича «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право, тема якої затверджена Вченою радою Національного університету «Одеська юридична академія» 09 листопада 2022 року (протокол №2)

ВИТЯГ

з протоколу проведення публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

від 09 червня 2026 року

ПРИСУТНІ

д.ю.н., професорка Г.І. Чанишева, д.ю.н., професорка К.В. Бориченко, д.ю.н., доцентка А.О. Панченко, к.ю.н., доцентки М.І. Наньєва, О.В. Пожарова; докторка філософії, доцентка А.О. Кіліміченко, аспірант Д.В. Мензатул, лаборантка К.О. Беляєва

З присутніх: 3 доктори юридичних наук, 2 кандидати юридичних наук, 1 доктор філософії.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Обговорення дисертації аспіранта кафедри трудового права та права соціального забезпечення Мензатула Дмитра Володимировича на тему: «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право.

СЛУХАЛИ:

Доповідь Д.В. Мензатула про результати виконаної нею дисертації.
Обговорення дисертації.

Доповідь Д.В. Мензатула: Доброго дня, шановна пані головуєча, шановні учасники публічної презентації дисертації! Дозвольте доповісти вам основні результати виконаної дисертації на тему «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України».

Актуальність теми дисертації зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо забезпечення права на справедливі умови праці відповідно до європейських стандартів, удосконалення актів чинного законодавства та практики його застосування, проєкту Трудового кодексу України в цій сфері.

Метою дисертації є здійснення порівняльно-правового аналізу європейських стандартів права на справедливі умови праці та актів законодавства України на предмет відповідності останніх цим стандартам, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства, проєкту Трудового кодексу України та правозастосовної практики в частині забезпечення зазначеного права.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права порівняльно-правовим дослідженням права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами, актами законодавства України та законодавства окремих держав-членів Європейського Союзу.

До основних результатів виконаної дисертаційної роботи належать такі.

Охарактеризовано нормативне закріплення права на справедливі умови праці в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу та окремих елементів зазначеного права за законодавством України на предмет відповідності останнього європейським стандартам.

З метою імплементації положень ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав ЄС у національне трудове законодавство обґрунтовано необхідність закріплення права на справедливі умови праці на конституційному і законодавчому рівнях. Запропоновано: доповнити ст. 43 Конституції України після частини другої, в якій закріплені гарантії права на працю, окремою частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливі умови праці, що передбачають безпечні та здорові умови праці, справедливую винагороду, розумну тривалість робочого часу; періоди відпочинку і щорічну оплачувану відпустку, інформування про основні аспекти трудових відносин, додатковий захист за роботу у нічний час»; доповнити перелік основних прав працівника, закріплений у ст. 2 Кодексу законів про працю України, ст. 21 проєкту Трудового кодексу України, правом на справедливі умови праці.

На підставі аналізу міжнародно-правових актів, актів законодавства України та окремих зарубіжних країн, спеціальної літератури визначено поняття, структуру та юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права. Поняття права на справедливі умови праці сформульоване як гарантована законом і забезпечена обов'язками роботодавця міра можливої поведінки працівника у трудових відносинах, що полягає у можливості вимагати, користуватися та захищати такі умови праці, які відповідають вимогам безпеки і гігієни праці, розумного обмеження тривалості робочого часу, справедливої винагороди, достатнього відпочинку, рівності, гідного ставлення до нього з боку роботодавця.

З'ясовано структуру права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами. Встановлено, що право на справедливі та сприятливі умови

праці, проголошене у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, включає справедливу оплату, рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, рівні можливості просування, розумне обмеження робочого часу, відпочинок, дозвілля і оплачувані відпустки.

До структури права на справедливі умови праці за ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) віднесено: право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на розумну тривалість робочого часу; право на періоди відпочинку та щорічну оплачувану відпустку; право на письмове інформування про основні аспекти трудового договору або трудових відносин; право на додатковий захист за роботу в нічний час.

У ст. 31 «Справедливі умови праці» Хартії основних прав ЄС передбачається не одне ізольоване право, а комплекс трудових правомочностей працівника, спрямованих на забезпечення його гідності. Тому його структура складається з матеріального компонента (здоров'я, безпека, гідність) і часового компонента (робочий час, щоденний і щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка).

Визначено і охарактеризовано такі юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права: воно належить до соціальних прав; є позитивним правом, основним трудовим правом, комплексним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом (не може бути колективним трудовим правом і виключає представництво), в індивідуальних трудових правовідносинах є відносним правом; містить у своїй структурі майнові та немайнові права.

Встановлено, що взаємозв'язок права на справедливі умови праці та концепції гідної праці має системний і взаємодоповнюючий характер. Цей зв'язок полягає в тому, що: проголошене у міжнародно-правових актах право на справедливі умови праці є складовою нормативного ядра гідної праці; концепція гідної праці розширює зміст права на справедливі умови праці; право на справедливі умови праці та гідну працю об'єднує категорія людської гідності; право на справедливі умови праці є одним із критеріїв оцінки того, чи є праця

гідною на практиці; для держави концепція гідної праці слугує стратегічною рамкою, а право на справедливі умови праці – юридичним орієнтиром і предметом правових гарантій.

Право на безпечні та здорові умови праці як суб'єктивне трудове право працівника є мірою можливої поведінки працівника, спрямованою на одержання, реалізацію та захист таких умов праці, які відповідають вимогам безпеки, гігієни та збереження здоров'я у процесі виконання трудових обов'язків.

Обґрунтовано, що проблеми імплементації європейських стандартів безпечних і здорових умов праці в Україні мають комплексний характер і охоплюють нормативний, інституціональний, процедурний і соціально-економічний рівні. Адаптація законодавства України у сфері безпечних і здорових умов праці до стандартів ЄС пов'язується з імплементацією Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, як базового акту ЄС в цій сфері. У Кодексі законів про працю України, Законі України «Про охорону праці» необхідно запровадити ризикоорієнтований підхід до управління охороною праці (за аналогією з ЄС), закріпити обов'язковість регулярної оцінки професійних ризиків на підприємстві, встановити відповідальність роботодавця за невжиття превентивних заходів, розширити перелік прав працівника на відмову від виконання небезпечної роботи без негативних наслідків, модернізувати систему нагляду і контролю за додержанням законодавства в цій сфері.

Запропоновано право на справедливу винагороду як суб'єктивне трудове право визначити як гарантовану державою міру можливої поведінки, що полягає у правомочностях вимагати і одержувати за виконану роботу таку винагороду, яка відповідає обсягу, якості, складності, результатам та умовам праці, є законною, повною, достатньою для забезпечення гідного рівня життя працівника і його сім'ї, недискримінаційною, своєчасною, прозорою, доступною для ефективного захисту у передбачених законом формах.

З'ясовано, що право на справедливу винагороду як суб'єктивне трудове право охоплює такі основні правомочності працівника: отримувати заробітну плату не нижче встановлених державою мінімальних гарантій; претендувати на рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, на справедливу диференціацію заробітку залежно від об'єктивних характеристик праці; отримувати заробітну плату своєчасно і в повному обсязі; бути поінформованим про структуру та підстави нарахування заробітної плати; оскаржувати незаконні дії роботодавця щодо прав на оплату праці та вимагати їх відновлення у передбачених законом формах.

Встановлено, що у законодавстві України загалом закріплено основні елементи права на справедливу винагороду, передбачені ст. 4 ЄСХ (п). Водночас рівень деталізації та фактичної реалізації цього права ще не повною мірою відповідає стандартам Хартії. Подальша адаптація потребує вдосконалення критеріїв визначення мінімальної заробітної плати відповідно до реальної вартості життя, посилення гарантій своєчасної виплати заробітної плати, розвитку антидискримінаційних механізмів і зміцнення системи державного нагляду (контролю).

Стандарти Європейського Союзу щодо справедливої винагороди за працю є більш широкими за змістом за традиційне розуміння заробітної плати як грошової виплати. Вони охоплюють гідність працівника, соціальну достатність доходу, рівність, прозорість і реальну можливість захисту порушеного права. Законодавство України вже містить основні елементи цієї моделі, однак потребує подальшої модернізації – насамперед у частині прозорості оплати, адекватності мінімальної зарплати та антидискримінаційних процедур (зокрема, покладення тягаря доказування на відповідача).

На підставі аналізу міжнародно-правових актів визначено розумну тривалість робочого часу як юридично допустиму та соціально обґрунтовану тривалість робочого дня і тижня, що забезпечує баланс між виробничими потребами роботодавця та необхідністю збереження здоров'я, безпеки і гідного рівня життя працівника, включаючи достатній час для відпочинку, відновлення

працездатності, повноцінного особистого і сімейного життя. З'ясовано, що розумна тривалість робочого часу передбачає наявність таких елементів, як обмеження максимальної тривалості робочого дня і тижня, встановлення періодів щоденного і щотижневого відпочинку, щорічної відпустки, а також недопущення надмірної та систематичної надурочної роботи.

Встановлено, що складовою права на справедливі умови праці відповідно до міжнародно-правових актів є право на періоди відпочинку у роботі та щорічну оплачувану відпустку. Обґрунтовано, що хоча законодавством України передбачаються щоденний і щотижневий відпочинок, щорічна оплачувана відпустка, проте необхідно гармонізувати ці положення з європейськими стандартами, закріпленими, зокрема, в Європейській соціальній хартії (переглянутій), Директиві 2003/88/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу. Ідеться про запровадження в трудове законодавство України терміну «період відпочинку», встановлення мінімальної тривалості безперервного щоденного відпочинку, чітке регулювання перерв під час робочого дня, а також гарантування права на щорічну оплачувану відпустку достатньої тривалості без можливості її необґрунтованого скорочення.

Доведено, що в умовах поширення нестандартних форм зайнятості та цифровізації сфери праці право на письмове інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин забезпечує правову визначеність у трудових правовідносинах, створює умови для усвідомленого волевиявлення працівника, виступає своєрідною гарантією інших трудових прав, сприяє запобіганню трудових спорів; знижує ризик експлуатації працівника та прихованої зайнятості, забезпечує ефективність захисту трудових прав працівника у передбачених законом формах.

Встановлено, що у законодавство України загалом імplementовані основні вимоги п. 6 ст. 2 ЄСХ (п) щодо права працівника на інформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин. Водночас національне трудове законодавство ще не повністю адаптоване до вимог Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про

прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, якою значно деталізоване право працівника на інформацію про основні аспекти трудових відносин та встановлено строки і способи її надання. Законодавство України також потребує вдосконалення механізмів практичного забезпечення цього права, зокрема в електронній формі.

З'ясовано, що європейські стандарти додаткових заходів за роботу в нічний час у розумінні п. 7 ст. 2 ЄСХ (п), Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу ґрунтуються на міжнародних стандартах, закріплених насамперед у Конвенції МОП №171 про нічну працю 1990 року, що зумовлює необхідність їх імплементації в національне законодавство для забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці. Проте зазначена Конвенція до цього часу не ратифікована Україною, незважаючи на підготовку відповідного законопроекту 2020 року.

Законодавством України загалом визнається необхідність спеціального правового регулювання нічної праці, проте чинні норми не повною мірою відповідають сучасним європейським стандартам щодо безпеки та охорони здоров'я нічних працівників. Попри наявність відповідних юридичних гарантій, на підставі аналізу законодавства України у контексті пункту 7 статті 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), статей 2, 8-12 Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу констатовано існування низки проблем. Насамперед національне законодавство переважно зорієнтоване на компенсаційний механізм у вигляді підвищеної оплати праці, скорочення тривалості робочого часу на одну годину, тоді як європейські стандарти вимагають комплексного підходу до забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників, які виконують нічну роботу.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проєкту Трудового кодексу України в частині

юридичного забезпечення права на справедливі умови праці з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС.

Дякую за увагу.

За результатами доповіді Д.В. Мензатулу були поставлені запитання:

1) *д.ю.н., проф. К.В. Бориченко:* Поясніть, будь ласка, чому право на справедливі умови праці вважається комплексним суб'єктивним трудовим правом?

Відповідь Д.В. Мензатула: Дякую за запитання. Право на справедливі умови праці вважається комплексним тому, що воно не зводиться до однієї окремої правомочності працівника. Його зміст охоплює сукупність взаємопов'язаних елементів, які разом забезпечують гідне та безпечне існування людини у сфері праці. Саме поєднання цих елементів і надає йому комплексного характеру.

По-перше, це право включає економічний компонент: справедливу винагороду за працю, оплату, достатню для працівника та його сім'ї, рівну оплату за працю рівної цінності, захист від необґрунтованих відрахувань та затримок заробітної плати. Такі положення впливають, зокрема, з міжнародних стандартів МОП і Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

По-друге, воно містить організаційно-часовий компонент: розумну тривалість робочого часу, обмеження надурочної праці, щоденний і щотижневий відпочинок, щорічну оплачувану відпустку, оплачувані святкові дні. Без належного режиму праці навіть висока заробітна плата не означає справедливих умов праці.

По-третє, важливим складником є безпековий компонент: здорові, безпечні та гігієнічні умови праці, запобігання виробничим ризикам, належні засоби захисту, навчання з охорони праці, реагування на небезпеки. Це прямо впливає зі ст. 31 Хартії основних прав ЄС.

По-четверте, право на справедливі умови праці має соціально-захисний компонент: особливий захист вразливих категорій працівників, недопущення дискримінації, повагу до гідності працівника, захист від приниження, домагань чи примусу.

По-п'яте, воно включає процедурний компонент: можливість вимагати дотримання цих стандартів, звертатися до суду, органів нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, отримувати відшкодування у разі порушення.

Отже, комплексність права на справедливі умови праці полягає в тому, що воно об'єднує матеріальні, організаційні, безпекові, соціальні та процесуальні елементи. Порушення будь-якого з цих елементів може означати порушення права на справедливі умови праці загалом. Саме тому в сучасному трудовому праві його розглядають як багатоскладове, інтегроване суб'єктивне трудове право працівника

2) *к.ю.н., доц. О.В. Пожарова*: Скажіть, будь ласка, чи відповідає законодавство України стандартам Європейського Союзу в частині забезпечення права на справедливі умови праці?

Відповідь Д.В. Мензатула: Дякую за запитання. Порівняльний аналіз актів ЄС і законодавства України в частині забезпечення справедливих умов праці дозволяє сформулювати кілька основних висновків. По-перше, право ЄС трактує справедливі умови праці як цілісний міжінституційний стандарт, тоді як у законодавстві України поки що зберігається більш роздроблена конструкція відповідних прав і гарантій. По-друге, європейська модель базується на превенції, оцінці ризиків, прозорості зайнятості та гідності працівника, що надає їй вираженого людиноцентричного характеру. По-третє, Україна вже має нормативну базу в цій сфері, проте подальша гармонізація з правом ЄС потребує оновлення рамкового трудового та охоронно-трудоного законодавства, посилення ризикоорієнтованого управління безпекою праці, зміцнення соціального діалогу та більш послідовного об'єднання питань безпеки, робочого

часу, відпочинку та оплати праці в єдину систему прав і гарантій. Такий вектор прямо узгоджується з актуальними рекомендаціями Європейської комісії для України.

3) *к.ю.н., доц. М.І. Наньєва*: Скажіть, будь ласка, в яких міжнародно-правових актах проголошене право на справедливі умови праці?

Відповідь Д.В. Мензатула: Дякую за запитання. Право на справедливі та сприятливі умови праці проголошене у статтях 23-24 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу. У двох останніх актах закріплене право на справедливі умови праці, на відміну від Загальної декларації прав людини та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, де йдеться про право на справедливі та сприятливі умови праці.

Порівняння змісту зазначених статей цих актів свідчить про більш повне закріплення структури права на справедливі умови праці в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, що включає, зокрема: 1) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:

справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;

задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту;

2) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

3) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

4) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

Безумовною заслугою Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права є наведений у досить концентрованому вигляді перелік конкретних прав працівників. Деталізація та реалізація цих прав відноситься до прерогативи держав-членів.

4) *д.ю.н., доц. А.О. Панченко*: Скажіть, будь ласка, законодавство яких зарубіжних країн Ви досліджували в дисертації?

Відповідь Д.В. Мензатула: Дякую за запитання. У дисертації досліджувалися законодавчі акти окремих держав-членів Європейського Союзу, зокрема Трудовий кодекс Франції, Трудовий кодекс Литовської Республіки, Органічний закон Іспанії 3/2018 від 5 грудня про захист персональних даних та гарантування цифрових прав та ін. Зазначені акти аналізувалися при характеристиці окремих елементів права на справедливі умови праці.

В ОБГОВОРЕННІ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ ВЗЯЛИ УЧАСТЬ:

Доктор юридичних наук, професорка К.В. Бориченко відзначила, що викладені дисертантом наукові положення за своєю суттю є достатньо обґрунтованими, оскільки базуються на детальному дослідженні наявних науково-теоретичних підходів та актів чинного національного законодавства, законодавства окремих зарубіжних країн. Також зазначила, що актуальність обраної теми дослідження не викликає сумнівів в умовах реформування національного трудового законодавства.

Доктор юридичних наук, доцентка А.О. Панченко зазначила, що предмет дисертації, її мета та завдання сформульовані достатньо чітко, відповідно до обраної теми й відбивають комплексний підхід авторки до наукового дослідження. У дисертаційній роботі проаналізовано теоретичні та практичні проблеми забезпечення права на справедливі умови праці у порівняльно-правовому аспекті, що має важливе значення для розвитку теорії трудового права, правотворчої та правозастосовної практики. В цілому робота Д.В.

Мензатула відповідає встановленим вимогам, виконана на достатньо високому науковому рівні та може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук, доцентка О.В. Пожарова зазначила, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права порівняльно-правовим дослідженням права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами, актами законодавства України та законодавства окремих держав-членів Європейського Союзу. В роботі сформульовані слушні пропозиції щодо вдосконалення актів законодавства України з урахуванням міжнародних і європейських стандартів, законодавчих актів окремих країн ЄС. Робота Д.В. Мензатула може бути рекомендована до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

Кандидат юридичних наук, доцентка М.І. Наньєва підкреслила, що дисертант виконав поставлені в дисертації завдання. Досить докладними є висновки дисертаційної роботи. Робота відповідає встановленим вимогам і може бути рекомендована до захисту.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професорка Г.І. Чанишева відзначила наступне.

Проголошене у міжнародно-правових актах, право на справедливі умови праці до теперішнього часу не закріплене у законодавстві України як окреме суб'єктивне трудове право. У вітчизняній науці трудового права доктринальні положення права на справедливі умови праці залишаються недостатньо розробленими. Чимало проблем виникають у правозастосовній практиці, що потребують конкретних пропозицій і рекомендацій щодо їх вирішення.

Вибір теми дисертації зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права в частині забезпечення права на справедливі умови праці, вдосконалення актів чинного законодавства у цій сфері та правозастосовної практики, проєкту Трудового кодексу України з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 роки (державний реєстраційний номер 0122U000266).

Метою дисертаційної роботи є здійснення порівняльно-правового аналізу європейських стандартів права на справедливі умови праці та актів законодавства України на предмет відповідності останніх цим стандартам, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України та правозастосовної практики в частині забезпечення зазначеного права.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права порівняльно-правовим дослідженням права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами, актами законодавства України та законодавства окремих держав-членів Європейського Союзу.

Обґрунтованість і достовірність наукових результатів дослідження забезпечуються застосуванням дисертантом сучасних методів наукового пізнання, зокрема, діалектичного, методів синтезу та аналізу, системно-структурного, формально-логічного, порівняльно-правового, теоретико-правового моделювання та інших.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем забезпечення права на справедливі умови праці;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, окремих законопроектів в частині нормативного закріплення права на справедливі умови праці та механізму його здійснення;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України в частині реалізації права на справедливі умови праці;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Міжнародне трудове право», «Соціальне право», «Захист трудових прав», «Захист прав у сфері охорони праці», «Захист прав працівників на професійний розвиток», «Захист прав людини у соціальній сфері», «Соціальний діалог», «Трудові спори», «Захист соціальних прав ЄСПЛ», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт із зазначених дисциплін.

Достовірність сформульованих в дисертації наукових висновків, положень, рекомендацій забезпечується використанням численних вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, аналізом актів чинного законодавства України та законодавства окремих держав-членів ЄС, судової практики. При цьому автор виявив вміння та навички чітко висловлювати свою думку, робити логічні висновки, обґрунтовувати свою позицію, що допомогло йому вирішити поставлені завдання.

Дисертація пройшла належну апробацію шляхом публікації її основних положень у фахових виданнях та повідомлень про результати дослідження на науково-практичних конференціях, а також неодноразово обговорювалась на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Основні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 8 наукових публікаціях, серед яких три статті, опубліковані у виданнях, включених Міністерством освіти і науки України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також п'ять тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Викладене дає підстави для висновку, що дисертація Мензатула Дмитра Володимировича на тему «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України» виконана на належному науковому рівні,

за обсягом і змістом, застосованими методами дослідження і комплексним вирішенням поставлених завдань, обґрунтованістю висновків та науковою і практичною значимістю відповідає встановленим вимогам до дисертації на здобуття ступеня доктора філософії і може бути подана до захисту у разовій спеціалізованій ученій раді за спеціальністю 081-Право.

Підсумовуючи виступи, *д.ю.н., професорка, професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення К.В. Бориченко* зазначила, що дисертація Мензатула Дмитра Володимировича на тему «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України» 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 року №261 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 2023 р. №502), п. 6 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.

УХВАЛИЛИ:

Затвердити такий висновок щодо дисертації Д.В. Мензатула

ВИСНОВОК

**кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія» щодо
дисертації аспіранта кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Мензатула Дмитра Володимировича на тему
«Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та
законодавство України» за спеціальністю 081 – Право**

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Тема дисертації схвалена та затверджена на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 3 від 03 жовтня 2022 року) та рішенням Вченої ради Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 2 від 09 листопада 2022 року).

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор Г.І. Чанишева.

У сучасній науці трудового права проблематика забезпечення права на справедливі умови праці залишається недостатньо дослідженою. Проголошене у міжнародно-правових актах, це право не закріплене у законодавстві України як окреме суб'єктивне трудове право, що не відповідає міжнародним і європейським стандартам. Існують труднощі у правозастосовній практиці через недосконалість чинного законодавства в цій сфері.

Актуальність теми дисертації зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права в частині забезпечення права на справедливі умови праці, вдосконалення актів чинного законодавства у цій сфері та правозастосовної практики, проєкту Трудового кодексу України з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри «Проблеми забезпечення трудових та інших соціальних прав у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» на 2021-2025 як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове та соціальне життя України у людиноцентристському вимірі в цифрову еру» (державний реєстраційний номер 0122U000266).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є здійснення порівняльно-правового аналізу європейських стандартів права на справедливі

умови праці та актів законодавства України на предмет відповідності останніх цим стандартам, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства, проєкту Трудового кодексу України та правозастосовної практики в частині забезпечення зазначеного права.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

охарактеризувати нормативне закріплення права на справедливі умови праці у міжнародно-правових актах і актах законодавства України;

визначити поняття, структуру та юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права;

розкрити взаємозв'язок права на справедливі умови праці та концепції гідної праці;

з'ясувати структуру права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами та розглянути його елементи на підґрунті актів національного законодавства, законодавства окремих держав-членів ЄС;

охарактеризувати право на безпечні та здорові умови праці як складову права на справедливі умови праці;

розглянути право на справедливий винагорода як елемент структури права на справедливі умови праці;

дослідити право на розумну тривалість робочого часу за актами Ради Європи, Європейського Союзу та актами законодавства України;

охарактеризувати право на періоди відпочинку та щорічну оплачувану відпустку у структурі права на справедливі умови праці;

розглянути право на додатковий захист за роботу в нічний час;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проєкту Трудового кодексу України в частині юридичного забезпечення права на справедливі умови праці з урахуванням європейських стандартів, законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини з реалізації права на справедливі умови праці.

Предметом дослідження є право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. Діалектичний метод застосовувався для дослідження теоретичних і практичних проблем юридичного забезпечення права на справедливі умови праці в їх взаємозв'язку і взаємообумовленості (розділи 1, 2). За допомогою методів аналізу та синтезу охарактеризовано міжнародні та європейські стандарти права на справедливі умови праці (підрозділ 1.1). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу використовувалися для визначення поняття та юридичних властивостей права на справедливі умови праці (підрозділ 1.2), структури і суб'єктів зазначеного права (підрозділ 1.2), взаємозв'язку права на справедливі умови праці з концепцією гідної праці (підрозділ 1.3), характеристики окремих елементів структури права на справедливі умови праці (розділ 2). За допомогою порівняльно-правового методу проаналізовано міжнародно-правові акти, акти чинного законодавства України, законодавства окремих держав-членів ЄС в частині юридичного забезпечення права на справедливі умови праці на предмет відповідності національного законодавства європейським стандартам зазначеного права (розділи 1, 2). Метод теоретико-правового моделювання та формально-юридичний метод застосовувалися при формулюванні конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині нормативного закріплення права на справедливі умови праці та його структури, механізму реалізації (підрозділ 1.1, розділ 2).

Теоретичною, нормативною та емпіричною основами дисертації є наукові праці із загальної теорії права, міжнародного права, трудового права, цивільного права, інших галузей системи права України, акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, акти чинного законодавства України та

законодавства окремих держав-членів ЄС, матеріали судової практики, діяльності Державної служби України з питань праці.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права порівняльно-правовим дослідженням права на справедливі умови праці за міжнародно-правовими актами, актами законодавства України та законодавства окремих держав-членів Європейського Союзу.

У дисертації отримані такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

комплексно проаналізовано нормативне закріплення права на справедливі умови праці в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу;

здійснено порівняльно-правовий аналіз міжнародних і європейських стандартів права на справедливі умови праці, проголошених, зокрема, у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу;

охарактеризовано нормативне закріплення окремих елементів права на справедливі умови праці в актах законодавства України на предмет відповідності останніх міжнародним та європейським стандартам зазначеного права;

обґрунтовано, що право на справедливі умови праці має ознаки суб'єктивного трудового права і сформульовано його поняття;

визначено і охарактеризовано юридичні властивості права на справедливі умови праці як суб'єктивного трудового права, його місце у системі трудових прав і взаємозв'язок з іншими трудовими правами;

розкрито співвідношення права на справедливі умови праці та концепції гідної праці і встановлено, що справедливі умови праці неможливі без державної політики зайнятості, ефективної системи соціального захисту, функціонування інститутів соціального діалогу, а без справедливої оплати, обмеження робочого часу, безпечних і здорових умов праці, відпочинку і захисту гідності на робочому місці сам термін «гідна праця» стає декларативним;

з'ясовано структуру права на справедливі умови праці за ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу;

охарактеризовано структуру права на справедливі умови праці у контексті ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу як комплексного суб'єктивного трудового права, що включає такі окремі права: право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на розумну тривалість робочого часу; право на періоди відпочинку і щорічну оплачувану відпустку; право на письмове інформування про основні аспекти трудових відносин; право на додатковий захист за роботу у нічний час;

визначено співвідношення права на письмове інформування про основні аспекти трудових відносин як елементу права на справедливі умови праці з правом на інформацію за трудовим законодавством України, іншими трудовими правами, концепцією гідної праці;

сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проєкту Трудового кодексу України в частині забезпечення права на справедливі умови праці з урахуванням європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду окремих держав-членів ЄС;

вдосконалено:

наукові висновки щодо визначення поняття, ознак та значення соціальних прав людини і громадянина, їх співвідношення з громадянськими і політичними правами;

наукові позиції про обмеження права на щорічну оплачувану відпустку в умовах воєнного стану в частині обґрунтування окремих обмежень, що стосуються надання частини такої відпустки за рішенням роботодавця без збереження заробітної плати, як таких, що суперечать не тільки ст. 45 Конституції України, а й ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і

культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу;

наукові висновки щодо правової регламентації платформної зайнятості у законодавстві України з урахуванням положень Директиви ЄС 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці у платформній роботі;

наукові підходи до правового регулювання часу відпочинку працівників, які виконують роботу дистанційно, в частині обґрунтування доцільності закріплення в ст. 60² КЗпП України права зазначених працівників на щорічну оплачувану відпустку (відповідно до ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) і ст. 31 Хартії основних прав ЄС), оскільки закріплене в цій статті право на відключення не ототожнюється з такою відпусткою;

наукові висновки щодо спеціального захисту нічних працівників у частині обґрунтування необхідності комплексного забезпечення їх безпеки та охорони здоров'я з урахуванням європейських стандартів;

дістало подальшого розвитку:

наукове положення щодо розуміння основних трудових прав в частині їхньої сутності не тільки як прав, закріплених у міжнародно-правових актах, Конституції та законах України, але й як таких, що є необхідними для забезпечення гідних умов життя та якісного робочого середовища;

наукові позиції щодо застосування категорії «справедливість» на галузевому рівні як правової категорії в частині обґрунтування необхідності її законодавчого закріплення відповідно до міжнародних і європейських стандартів;

науковий висновок про значення концепції гідної праці для забезпечення трудових прав, у тому числі права на справедливі умови праці, в частині її характеристики як ціннісної основи трудових прав, міжнародного стандарту їхнього змісту, критерія ефективності державної політики у сфері праці, механізму захисту працівника від експлуатації та соціальної вразливості;

наукові підходи до критеріїв справедливої оплати праці в частині доповнення їх такими критеріями, як гарантованість державою, законність, адекватність, виплата у повному розмірі, доступність для ефективного захисту у передбачених законом формах;

наукові положення про умови надання щорічної основної відпустки в частині їх доповнення такою умовою, як надання щорічної основної відпустки тривалістю не менше встановленої законом;

наукові позиції про функції та значення права на письмове інформування про основні аспекти трудових відносин у сучасних умовах поширення нестандартних форм зайнятості та цифровізації сфери праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем забезпечення права на справедливі умови праці;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, окремих законопроектів в частині нормативного закріплення права на справедливі умови праці та механізму його здійснення;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України в частині реалізації права на справедливі умови праці;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Міжнародне трудове право», «Соціальне право», «Захист трудових прав», «Захист прав у сфері охорони праці», «Захист прав працівників на професійний розвиток», «Захист прав людини у соціальній сфері», «Соціальний діалог», «Трудові спори», «Захист соціальних прав ЄСПЛ», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт із зазначених дисциплін.

Публікації. Основні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 8 наукових публікаціях, серед яких три статті, опубліковані у виданнях, включених Міністерством освіти і науки України до

переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також п'ять тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Список публікацій здобувача за темою дисертації та відомості про апробацію матеріалів дисертації:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право. *Академічні візії*. 2026. №51. С. 1-7. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2921>
2. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці та концепція гідної праці. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2025. Випуск 44. С. 735-742. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2025>
3. Мензатул Д.В. Право на розумну тривалість робочого часу як елемент права на справедливі умови праці. *Право та державне управління*. 2026. №1. С. 65-75. URL: <https://pdu-journal.kpu.zp.ua/issue-1-2026>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Мензатул Д.В. Нормативне закріплення права на справедливі умови праці в міжнародно-правових актах. Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та напрями розвитку: матер. Всеукр. наук. конф. молодих учених (м. Одеса, 18 листоп. 2022 р.) [Електронне видання] /уклад. В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук, І.С. Радковська [та ін.]; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса, 2022. С. 174-176.
5. Мензатул Д.В. Право на справедливі умови праці у системі трудових прав. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів ХХІ століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2023 р.)* /за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавництво «Юридика», 2023. Т. 1. С. 516-518.

6. Мензатул Д. Щодо структури права на справедливі та сприятливі умови праці. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру*: матеріали V Міжнарод. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відповід. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. С. 245-246.

7. Мензатул Д.В. Юридичні ознаки права на справедливі умови праці. *Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2025 р.) / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Фенікс, 2025. Т. 1. С. 442-444.

8. Мензатул Д.В. Справедливі умови праці за актами ЄС та законодавством України. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики*: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квітня 2026 р.) / за заг. ред. С. Ківалова; НУ «Одес. юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2026. Т. 1. С. 398-402.

Відомості про апробацію результатів дослідження

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено під час публічної презентації результатів дослідження на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Результати дослідження оприлюднено у доповідях на всеукраїнській і міжнародних науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 18 листопада 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень» (м. Одеса, 19 травня 2023 року); V Міжнародній науково-практичній онлайн конференції «Правові виклики сучасності: захист

прав людини в цифрову еру» (м. Чернівці, 13 листопада 2024 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири України: нові виміри у воєнний час» (м. Одеса, 16 травня 2025 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики» (м. Одеса, 22 квітня 2026 року).

Характеристика особистості здобувача

Мензатул Дмитро Володимирович, 1994 р. н., народився у місті Біляївка, Одеського району Одеської області, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2017 році Інститут прокуратури та слідства Національного університету «Одеська юридична академія» і здобув вищу освіту за спеціальністю 081-Право.

З червня 2017 року по липень 2018 року працював керівником бізнес напряму товариства з обмеженою відповідальністю «ДДС+».

З липня 2018 року по вересень 2022 року працював директором товариства з обмеженою відповідальністю «БІБЛІОТЕКА ВІНА».

З 15 вересня 2022 року по теперішній час навчається в аспірантурі денної форми навчання по кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Дисертацію виконано в Національному університеті «Одеська юридична академія», м. Одеса.

Науковий керівник – Чанишева Галія Інсафівна, доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Здобувач має 3 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України. Крім того, окремі результати дослідження висвітлено у 5-ти тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Оцінка мови й стилю дисертації. Мова й стиль дисертаційного дослідження відповідають вимогам, які висуваються до наукової праці такого рівня.

У результаті попередньої експертизи дисертації Мензатула Дмитра Володимировича та повноти основних результатів дослідження

УХВАЛИЛИ:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення щодо результатів дисертаційного дослідження Мензатула Дмитра Володимировича на тему «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081–Право.

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Мензатула Дмитра Володимировича 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 року №261 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 2023 р. №502), п. 6 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.

3. Рекомендувати дисертацію Мензатула Дмитра Володимировича на тему «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України» до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081–Право.

4. Запропонувати Вченій раді Національного університету «Одеська юридична академія» персональний склад разової спеціалізованої вченої ради з правом прийняття до розгляду та проведення публічного захисту дисертації Мензатула Дмитра Володимировича на тему «Право на справедливі умови праці: європейські стандарти та законодавство України»:

1. **Голова ради** – Бориченко Катерина Валеріївна, д.ю.н., професорка, професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Рецензенти:

2. Пожарова Оксана Вікторівна, к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»;

3. Наньєва Марія Іванівна, к.ю.н., доцентка, доцентка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

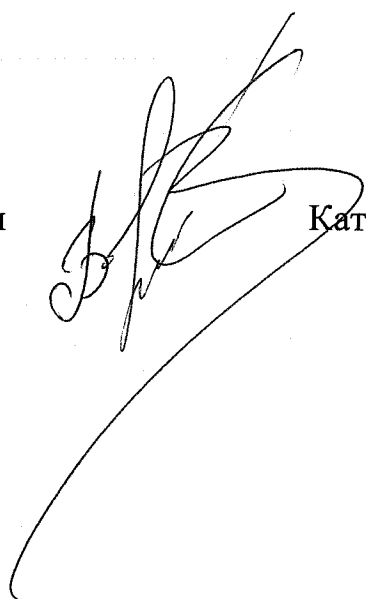
Офіційні опоненти:

4. Серeda Олена Григорівна, д.ю.н., професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Міністерства освіти і науки України;

5. Пижова Марина Олександрівна, д.ю.н., доцентка, проректорка з наукової роботи Державного податкового університету Міністерства фінансів України.

Головуюча на засіданні кафедри:

д.ю.н., професорка,
професорка кафедри
трудоного права та
права соціального забезпечення



Катерина БОРИЧЕНКО