



ЗАТВЕРДЖУЮ»

ректор Національного університету

«Одеська юридична академія»

Олег ТОДОЩАК

10 травня 2024 р.

ВИСНОВОК

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

Ступакової Інни Гаврилівни «Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право, тема якої затверджена Вченою радою Національного університету «Одеська юридична академія» 02 грудня 2020 року (протокол №3), уточнена Вченою радою Національного університету «Одеська юридична академія» 26 квітня 2024 року (протокол №7)

ВИТЯГ

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

Національного університету «Одеська юридична академія»

від 10 травня 2024 року

ПРИСУТНІ

д.ю.н., професори: Г.І. Чанишева, К.В. Бориченко, к.ю.н., доценти: А.О. Панченко, М.І. Наньєва, О.В. Пожарова, В.С. Тарасенко, О.С. Щукін; асист. А.О. Кіліміченко, лаборант: Ю.Ю. Стратійчук

З присутніх: 2 доктори юридичних наук, 5 кандидатів юридичних наук.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Обговорення дисертаційної роботи аспірантки кафедри трудового права та права соціального забезпечення Ступакової Інни Гаврилівни за темою: «Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право.

СЛУХАЛИ:

Доповідь І.Г. Ступакової про результати проведеного нею дисертаційного дослідження.

Обговорення дисертації.

Доповідь І.Г. Ступакової: Доброго дня, шановна пані головуюча, шановні учасники публічної презентації дисертації! Дозвольте доповісти вам основні результати виконаного дисертаційного дослідження на тему «Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів».

У сучасний період проблеми захисту трудових прав загострилися у зв'язку з новими викликами у сфері праці, а саме поширенням нестандартних форм зайнятості, прекаризацією найманої праці, цифровізацією та роботизацією в умовах інформаційного суспільства, подоланням наслідків пандемії COVID-19. Особливої актуальності проблеми захисту трудових прав набули в умовах повномасштабної російської агресії проти нашої країни. Введення воєнного стану в Україні зумовило необхідність спеціального регулювання організації трудових відносин, посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення.

Виокремлення серед основних прав працівника права на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів, у тому числі в судовому порядку, передбачає необхідність розробки ефективного галузевого механізму забезпечення зазначеного права.

Водночас у науці трудового права відсутні дослідження теорії та практики забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права в частині забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин, удосконалення чинного трудового законодавства і проєкту Трудового кодексу України, правозастосовної практики в цій сфері.

Метою дисертаційної роботи є дослідження забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як принципу правового регулювання трудових відносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України в частині реалізації цього принципу.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням забезпечення права працівників на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

До основних результатів виконаного дисертаційного дослідження належать такі.

Юридичне забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів за чинним законодавством України є недосконалим. Зазначене право відсутнє у переліку основних трудових прав працівників, закріпленого у ст. 2 КЗпП України. Видається доцільним до частини другої ст. 2 «Основні трудові права працівників» КЗпП України включити право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами. Пункт 11 частини першої ст. 21 «Основні права працівників» проєкту Трудового кодексу України викласти в такій редакції: «11) право працівника на

захист трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами».

Юридичними ознаками права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів є такі: це право належить до основних трудових прав; є індивідуальним трудовим правом працівника; воно є охоронним трудовим правом; є особистим немайновим трудовим правом, а у випадках, передбачених законом, пов'язаним з майновими правами (наприклад, оплата вимушеного прогулу, відшкодування шкоди). Право працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів є загальним і універсальним, на відміну від інших зазначених прав, свобод та інтересів.

Під принципами правового регулювання трудових відносин варто розуміти керівні ідеї, основоположні засади, що визначають зміст норм трудового права, відображають сутність трудового законодавства та основні напрями його подальшого розвитку.

Перелік основних принципів правового регулювання трудових відносин доцільно доповнити принципом забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин, що зумовлюється, в тому числі, необхідністю забезпечення одного з основних трудових прав працівника і роботодавця. Цей принцип відповідає всім ознакам основних галузевих принципів, виділених у науці трудового права.

Принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин є комплексним за своїм змістом і включає принцип забезпечення права працівника на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів та принцип забезпечення права роботодавця на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Видається доцільним статтю 2 «Засади та правові принципи регулювання трудових відносин» проекту Трудового кодексу України іменувати «Основні принципи правового регулювання трудових відносин», а у п. 2 частини другої цієї статті замінити формулювання основного правового принципу регулювання трудових відносин «захист та відновлення порушених прав суб'єктів трудових

відносин» на «забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин».

Принцип забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав і законних інтересів, своєю чергою, включає дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

Виокремлення зазначених принципів обумовлюється необхідністю забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів залежно від порядку його здійснення: шляхом звернення працівника за захистом до уповноважених органів (організацій) в індивідуальному порядку та шляхом індивідуального самозахисту; шляхом захисту зазначених прав, свобод та інтересів працівника у складі трудового колективу (колективу працівників) на підставі закону або договору.

На підставі аналізу міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України та законодавства окремих країн ЄС, практики їх видається можливим виділити такі форми реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку: досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в адміністративному порядку; профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника; індивідуальний самозахист працівником трудових прав, свобод і законних інтересів.

Принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками, їх об'єднаннями (крім випадків захисту за зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за

додержанням законодавства про працю; примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів (страйк, інші колективні дії).

Терміни «досудовий», «позасудовий», «альтернативний» порядок вирішення трудового спору не є тотожними. Розгляд індивідуального трудового спору КТС – це досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, а медіація – позасудова процедура вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Позасудовою є й примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Термін «альтернативне» за своїм змістом є тотожним терміну «позасудове» врегулювання/вирішення трудових спорів. У зв'язку з цим запропоновано виділяти досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників.

Передбачена ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирно-посередницька процедура розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зазначених у ст. 2 Закону, не є обов'язковим досудовим порядком урегулювання спору, оскільки чинним Законом не передбачена можливість судового розгляду всіх видів зазначених спорів (крім окремих випадків, передбачених Законом).

Норма про безпосередні переговори працівника з роботодавцем самотійно або з участю профспілкової організації закріплена в частині другій ст. 224 КЗпП України «Компетенція комісії по трудових спорах». Норму про безпосередні переговори працівника з роботодавцем запропоновано закріпити в окремій статті Кодексу та розглядати такі переговори як обов'язковий етап досудового розгляду індивідуальних трудових спорів.

Запровадження у проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» переговорів між сторонами колективного трудового спору про права як обов'язкового етапу розгляду цієї категорії зазначених спорів відповідає частині

третьої ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII).

Доцільним є запровадження у трудове законодавство України терміну «трудова медіація». Законодавча основа інституту трудової медіації потребує вдосконалення. Основні положення про трудову медіацію мають бути комплексно закріплені в КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України разом з нормами про вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Пропозиція про визнання трудової медіації обов'язковою як передумови права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства відповідає частині третьої ст. 124 Конституції України (в редакції Закону від 02 червня 2016 року №1401-VIII), але не узгоджується з сутністю медіації, яка у п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію» визначається як «позасудова добровільна...» процедура, а в частині першій ст. 4 зазначеного Закону одним із принципів медіації визнано принцип добровільності.

У сучасному правовому регулюванні судового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників відслідковуються дві тенденції: з одного боку, розширено позасудові процедури захисту, в тому числі з метою розвантаження судів, з іншого боку – планується поширення судової юрисдикції на такий вид колективних трудових спорів, як спори про право, що передбачено проєктом Закону України «Про колективні трудові спори», з метою посилення захисту зазначених прав, свобод та інтересів.

Видається доцільним запровадження у цивільному судочинстві як передумови створення спеціалізованих трудових судів обов'язкової внутрішньої спеціалізації суддів із трудових справ щодо захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника і роботодавця, враховуючи специфіку трудових спорів (індивідуальних і колективних трудових спорів про права): суб'єктний склад; предмет спорів; способи захисту; процесуальні особливості розгляду цієї категорії справ і т. ін.

На законодавчому рівні та в колективних угодах і договорах не регулюється низка практичних питань здійснення профспілками громадського

контролю за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці. З метою підвищення ефективності такого контролю та профспілкового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів необхідно розробити окреме Положення про порядок здійснення профспілками, їх об'єднаннями громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці як одного з видів недержавного контролю у цій сфері, яким передбачити форму контролю, види перевірок, складення акту за результати перевірки та його форму, порядок організації та проведення перевірок, прийняття рішень за результатами перевірок, проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів та ін.

У дисертації проаналізовано таку окрему неюрисдикційну форму захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, як самозахист, який може бути індивідуальним і колективним. Індивідуальний самозахист не врегульований належним чином на законодавчому рівні, а відтак відповідне право працівника залишається нормативно не забезпеченим, що, своєю чергою, не дозволяє зробити висновок про реалізацію в цій частині принципу забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в законодавстві про працю України. У чинному законодавстві належним чином регламентовано тільки один спосіб індивідуального самозахисту – відмова працівника від дорученої роботи у разі створення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

Без законодавчого закріплення права працівника на самозахист, поняття самозахисту, його меж і способів реалізації, критеріїв правомірності, гарантій для працівника при здійсненні самозахисту правомірність застосування індивідуального самозахисту викликає заперечення. Відповідні норми запропоновано закріпити в окремій статті Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу України з урахуванням соціального призначення трудового права, основних ознак трудових відносин, їх суб'єктного складу,

правового становища суб'єктів цих відносин, правових наслідків самозахисту для працівника.

Висловлена в науковій літературі точка зору щодо розуміння права на страйк як індивідуального трудового права і можливості індивідуального страйку не відповідають міжнародно-правовим актам, в яких право на страйк розглядається або як складова права на свободу об'єднання, або як складова права працівників на колективні дії. Страйк є колективною формою самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників на відміну від індивідуального самозахисту, що здійснюється працівником особисто і не передбачає колективних дій.

Право на страйк як колективне трудове право здійснюється в рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Що стосується індивідуального самозахисту, то ця неюрисдикційна форма захисту реалізується в рамках індивідуальних трудових правовідносин.

Право працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів здійснюється в рамках правовідносин із соціального діалогу у сфері праці, що реально виникають та існують на практиці як конкретні види колективних трудових правовідносин. Ідеться про такі колективні трудові правовідносини, як правовідносини із діяльності профспілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників, правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів, правовідносини із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Водночас право працівника на колективний захист не завжди пов'язане тільки з захистом колективних трудових прав. До здійснення зазначеного права працівник удається й для захисту індивідуальних трудових прав (наприклад, при виникненні колективного трудового спору у зв'язку з невиконанням роботодавцем обов'язків із своєчасної виплати заробітної плати, у розмірі, не нижчому від визначеного законом).

Поняття соціального діалогу у сфері праці видається можливим сформулювати як взаємодію між профспілками, їх об'єднаннями, організаціями

роботодавців, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (на територіальному рівні) у процесі визначення та реалізації соціальних і економічних прав та інтересів сторін. Аналіз актів чинного законодавства України, проектів окремих законів України дозволяє дійти висновку про посилення ролі соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Колективні угоди та договори є правовими актами соціального діалогу, що укладаються відповідно до законодавства про колективно-договірне регулювання. Ці акти також захищають трудові права, свободи та законні інтереси працівників, але не є колективною формою захисту зазначених прав, свобод та інтересів, як про це зазначається в науковій літературі.

Видається доцільним преамбулу проекту Трудового кодексу України викласти в такій редакції: «Цей Кодекс визначає правові механізми реалізації трудових прав, свобод і законних інтересів, їх захисту при забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців. Кодекс регулює індивідуальні та колективні трудові відносини на принципах свободи, рівності, забезпечення гідної праці, соціального діалогу відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів».

Дякую за увагу.

За результатами доповіді І.Г. Ступаковій були поставлені питання:

1) *д.ю.н., проф. К.В. Бориченко:* Скажіть, будь ласка, при підготовці дисертації Ви вивчали зарубіжний законодавчий досвід, у тому числі в частині закріплення принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів. У законодавчих актах яких саме країн закріплений цей принцип?

Відповідь І.Г. Ступакової: У трудових кодексах зарубіжних країн регулюванню захисту трудових прав та інтересів приділяється важлива увага. Норми про захист трудових прав закріплені з тими чи іншими відмінностями в формулюванні у переліку основних принципів правового регулювання трудових

відносин, а також основних трудових прав працівника і роботодавця. У нових трудових кодексах окремих зарубіжних країн, у тому числі країн-членів Європейського Союзу, норми про захист трудових прав, при чому не тільки працівників, а й роботодавців, закріплені в окремих розділах (главах).

Так, до частини першої «Загальні положення» Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року включено окремий Розділ IV «Захист трудових прав», при чому його включено до зазначеної Частини поряд із концептуальними нормами про регулювання трудових відносин ТК Литовської Республіки, що, безсумнівно, свідчить про важливість цих положень і значення, що їм надає литовський законодавець.

У чотирьох статтях (ст.ст. 17-20) ТК Литовської Республіки закріплені форми захисту трудових прав (в органах з розгляду трудових спорів, в адміністративному порядку, через представників працівників і роботодавців). Також потрібно звернути увагу на те, що у Розділі IV «Захист трудових прав» ТК Литовської Республіки йдеться про захист трудових прав як працівників, так і роботодавця. В окремій ст. 20 закріплена бланкетна норма про відповідальність. Передбачається, що відповідальність за невиконання або неналежне виконання встановлених у цьому Кодексі прав і обов'язків устанавлюються цим Кодексом, іншими законами, а також іншими нормами трудового права, договорами і угодами між учасниками трудових відносин. Отже, з точки зору литовського законодавця відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків також є однією із форм захисту трудових прав.

У пункті «l» частини першої ст. 9 «Основні права та обов'язки працівника» Трудового кодексу Республіки Молдова закріплене право працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами. Зазначене право закріплене у трудових кодексах й інших зарубіжних країн.

У трудових кодексах окремих зарубіжних країн закріплене тільки право звернення працівника до суду за захистом трудових прав. Наприклад, у п. «с» ст. 8 «Основні права працівника за трудовим договором» Трудового кодексу

Азербайджанської Республіки передбачено право працівника звертатися до суду для захисту трудових прав, бути юридично захищеним. Хоча в цьому випадку ідеться про застосування тільки однієї з форм захисту трудових прав працівників, але потрібно звернути увагу на те, що це право є універсальним, тобто використовується для захисту будь-якого трудового права.

2) *к.ю.н., доц. М.І. Наньєва:* Ви пропонуєте виокремити і закріпити на законодавчому рівні принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин. Скажіть, будь ласка, до якого виду галузевих принципів його варто віднести?

Відповідь І.Г. Ступакової: Якщо виходити з класифікації основних галузевих принципів трудового права на принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права), принципи правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права) та принципи, властиві трудовому праву в цілому, то принцип забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин належить до останнього виду принципів. Цей принцип є однією з основоположних засад правового регулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин.

Виокремлення принципу забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин пов'язане з необхідністю забезпечення одного з основних трудових прав працівника і роботодавця – права на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

3) *к.ю.н., доц. О.В. Пожарова:* Назвіть, будь ласка, найбільш актуальні питання, що мають місце у сучасній судовій практиці вирішення трудових спорів, а також у практиці захисту трудових прав працівників

Відповідь І.Г. Ступакової: У судовій практиці виникає чимало спорів щодо застосування норм нових або оновлених інститутів трудового права у період дії воєнного стану (призупинення дії трудового договору, розірвання трудового

договору з ініціативи роботодавця, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, використання і надання відпусток, у тому числі без збереження заробітної плати, зміна істотних умов праці без попередження тощо), виходячи з норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX. Зокрема, йдеться про звільнення осіб, які перебувають за кордоном, та осіб, які не виходять на роботу через побоювання за власне життя та здоров'я. Питання виникають щодо обставин непереборної сили (форс-мажор), обумовлених військовими ризиками, у трудових відносинах, як окремої підстави для звільнення від відповідальності (невплата роботодавцем заробітної плати тощо).

Розбіжності також виникають у зв'язку з особливостями проходження публічної служби в умовах воєнного стану. Також актуальними є питання захисту трудових прав окремих категорій працівників в умовах воєнного стану, а саме осіб з обмеженими можливостями, мобілізованих працівників (ідеться про заборону на звільнення, виплату вихідної допомоги тощо), ІТ-фахівців, осіб, зайнятих на цифрових платформах (водії таксі, кур'єри служб доставки), гіг-спеціалістів та ін. В останньому випадку трудові відносини *de jure* відсутні, проте *de facto*, це, своєю чергою, сприяє «тінізації» таких відносин та соціальній незахищеності працівників, які в ній зайняті.

З цими питаннями пов'язані спори щодо встановлення факту наявності трудових відносин при так званих «прихованих» трудових відносинах та застосування наслідків встановлення такого факту (стягнення середньої заробітної плати тощо). Це частина іншої актуальної проблеми щодо боротьби з прихованою зайнятістю та стимулювання легальної зайнятості в умовах воєнного стану. Ідеться про державні заходи, що вживатимуться такими органами, як Державна служба України з питань праці та ін.

Спори виникають щодо захисту немайнових прав працівника і роботодавця (захист від мобінгу (цькування), захист персональних даних працівників (особливо в контексті мобілізації), захист особистої та ділової репутації

працівника, захист авторських прав працівника на службовий твір, стягнення моральної шкоди та ін.).

Це далеко не повний перелік питань, які виникають у сучасній правозастосовній практиці захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, що, безумовно, свідчить про актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

4) к.ю.н., доц. О.С. Щукін: Скажіть, будь ласка, чи є ефективною в умовах воєнного стану діяльність Державної служби України з питань праці із захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників?

Відповідь І.Г. Ступакової: Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зі внесеними змінами було частково знято обмеження на проведення перевірок з боку Держпраці додержання законодавства про працю. Держпраці перейшла від інформаційної компанії до відновлення перевірок.

Наказом Міністерства економіки України від 16 червня 2023 року №5782 було дозволено Держпраці протягом періоду воєнного стану проводити позапланові «заходи державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю з підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим та дев'ятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

Припинення заходів державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану та часткове їх відновлення з 16 червня 2023 року знижує ефективність діяльності Державної служби України з питань праці як юрисдикційного органу захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Водночас і в особливий період Державна служба України з питань праці продовжує відігравати вагомую роль у захисті зазначених прав, свобод і законних інтересів, про що свідчать, зокрема, результати позапланових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю після 16 червня 2023 року в частині виплати заробітної плати.

5) *к.ю.н., доц. А.О. Панченко*: Ви аналізували судовий порядок захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Які перспективи судового розгляду колективних трудових спорів?

Відповідь І.Г. Ступакової: Проектом Закону України «Про колективні трудові спори» передбачена класифікація зазначених спорів на спори про інтереси і спори про права. Важливе теоретичне та практичне значення має запровадження у законопроекті судового порядку розгляду колективних трудових спорів про права. Це відповідає практиці МОП, законодавству окремих зарубіжних країн, у тому числі країн-членів ЄС. У п. 3 частини п'ятої ст. 11 законопроекту судовий порядок визнається етапом розгляду колективного трудового спору про права поряд із такими етапами, як переговори між сторонами колективного трудового спору (п. 1 ч. 5) і трудовий арбітраж (п. 2 ч. 5). Послідовність та етапи розгляду таких спорів визначаються його сторонами, крім переговорів, які є обов'язковим етапом розгляду колективного трудового спору про права.

В ОБГОВОРЕННІ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ ВЗЯЛИ УЧАСТЬ:

Доктор юридичних наук, професор К.В. Бориченко відзначила, що викладені дисертанткою 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.

Кандидат юридичних наук, доцент А.О. Панченко зазначила, що предмет дисертаційного дослідження, його 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 працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, що має важливе значення для розвитку теорії цієї галузі, правотворчої та правозастосовної практики. В цілому робота І.Г.

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

Кандидат юридичних наук, доцент В.С. Тарасенко зазначила, що дисертаційне дослідження є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин, в якому сформульовані слушні пропозиції щодо вдосконалення національних нормативно-правових актів у цій сфері. Робота І.Г. Ступакової може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук, доцент М.І. Наньєва підкреслила, що дисертантка виконала поставлені в дисертації завдання. Досить докладними є висновки дисертаційного дослідження. Робота відповідає встановленим вимогам і може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук О.С. Щукін відзначив, що виходячи з доповіді І.Г. Ступакової, у якій були викладені основні положення дисертаційної роботи, проведене дослідження є цілісним і комплексним, характеризується високим науковим рівнем, має суттєве теоретичне та практичне значення. О.С. Щукін підкреслив, що отримані результати дисертаційного дослідження є, безумовно, актуальними для науки трудового права.

Науковий керівник кандидат юридичних наук, доцент В.С. Тарасенко відзначила наступне.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання захисту трудових прав завжди було і залишаються в центрі уваги представників науки трудового права, які у своїх наукових працях досліджують форми, способи і засоби захисту трудових прав і законних інтересів, право на захист як суб'єктивне трудове право за чинним законодавством України та законодавством зарубіжних країн.

Водночас у вітчизняній науці трудового права відсутні доктринальні дослідження забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і

законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Недосконалим є і чинне законодавство України у цій сфері, оскільки принцип забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин не закріплений у КЗпП України, інших законах України.

Чимало проблем виникають у правозастосовній практиці у зв'язку з недосконалістю чинного законодавства у частині забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Отже, вибір теми дослідження зумовлюється необхідністю розвитку науки трудового права в частині забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, удосконалення чинного законодавства України в цій сфері та практики його застосування.

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 дослідження забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як принципу правового регулювання трудових відносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, проєкту Трудового кодексу України в частині закріплення та реалізації цього принципу.

Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Обґрунтованість і достовірність наукових результатів дослідження забезпечуються застосуванням дисертанткою сучасних методів наукового пізнання, зокрема, діалектичного, методів синтезу та аналізу, системно-структурного, формально-логічного, порівняльно-правового 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 працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів; правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників; правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України у сфері захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників; навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Захист трудових прав», «Трудові спори», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт.

Достовірність сформульованих в дисертації наукових висновків, положень, рекомендацій забезпечується використанням численних вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, аналізом необхідних нормативно-правових актів та судової практики. При цьому авторка виявила вміння та навички чітко висловлювати свою думку, робити логічні висновки, обґрунтовувати свою позицію, що допомогло їй вирішити поставлені завдання.

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

Основні теоретичні положення, наукові висновки та практичні рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 10 наукових публікаціях, із них 3 наукові статті, опубліковані у виданнях, включених до переліку наукових

фахових видань України, а також 7 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Викладене дає підстави для висновку, що дисертація Ступакової Інни Гаврилівни на тему «Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів» 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 спеціалізованій разовій ученій раді за спеціальністю 081-Право.

Підсумовуючи виступи, *д.ю.н., професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Г.І. Чанишева* зазначила, що дисертаційне дослідження Ступакової Інни Гаврилівни на тему «Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів» відповідає спеціальності 081-Право та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (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 І.Г. Ступакової

ВИСНОВОК

**кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія» щодо
дисертації аспірантки кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Ступакової Інни Гаврилівни на тему
«Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і
законних інтересів» 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 № 6 від 30 жовтня 2020 року) та рішенням Вченої ради Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 3 від 02 грудня 2020 року), уточнена на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 9 від 14 березня 2024 року) та рішенням Вченої ради Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 7 від 26 квітня 2024 року).

Науковий керівник – кандидат юридичних наук, доцент В.С. Тарасенко.

Актуальність дослідження дисертантки зумовлена відсутністю у вітчизняній науці трудового права спеціального комплексного дослідження теорії та практики забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

Виокремлення у переліку основних прав працівника права на захист, у тому числі самозахист, трудових прав, свобод і законних інтересів передбачає необхідність розробки ефективного галузевого механізму забезпечення зазначеного права.

Актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена необхідністю розвитку науки трудового права в частині забезпечення права працівника на

захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин, вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України, правозастосовної практики в цій сфері.

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 дослідження забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як принципу правового регулювання трудових відносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині закріплення та реалізації цього принципу.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

проаналізувати нормативну основу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

обґрунтувати необхідність і доцільність виокремлення забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як принципу правового регулювання трудових відносин;

визначити зміст принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

охарактеризувати досудовий і позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника при виникненні розбіжностей з роботодавцем;

розглянути судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

охарактеризувати адміністративну форму захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

розкрити сутність профспілкового захисту трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника;

проаналізувати реалізацію принципу забезпечення права працівника на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів у чинному законодавстві України;

з'ясувати роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

сформулювати конкретні пропозиції про вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині закріплення та реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду та практики його застосування.

Об'єктом дослідження є правовідносини із забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Предметом дослідження є забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Методи дослідження. Мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження зумовили використання в дисертаційній роботі загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Методи аналізу та синтезу застосовувалися при характеристиці наукових підходів до форм і способів захисту трудових прав і законних інтересів працівників, нормативної основи забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів (підрозділи 1.1, 1.2). За допомогою діалектичного методу досліджувалися теоретичні та практичні проблеми забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів у їх взаємозв'язку (розділи 1, 2, 3). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу застосовувалися при визначенні змісту принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, характеристиці забезпечення права працівника

на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку та забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів (підрозділ 1.2, розділи 2, 3). Порівняльно-правовий метод використовувався при співставленні міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України, законодавства окремих зарубіжних країн в частині забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів (підрозділ 1.1, розділи 2, 3). За допомогою методу теоретико-правового моделювання сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині закріплення та реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів (розділи 1, 2, 3).

Нормативну основу дисертації складають Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, акти чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн.

Доктринальну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених у галузі теорії права, цивільного права, трудового права, права соціального забезпечення, інших галузей системи права України.

Емпіричну основу дослідження складають рішення Європейського суду з прав людини, рішення Конституційного Суду України, постанови Верховного Суду, рішення місцевих судів, акти соціального діалогу, статистичні дані за 2020-2023 рр.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин.

У дисертації отримані такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

обґрунтовано необхідність виокремлення в переліку основних принципів правового регулювання трудових відносин принципу забезпечення права на

всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин та його закріплення в основному кодифікованому законодавчому акті;

визначено зміст принципу забезпечення права на всебічний захист трудових прав, свобод і законних інтересів суб'єктів трудових відносин, що є комплексним і включає принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів і принцип забезпечення права роботодавця на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

доведено необхідність забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку (тобто права на індивідуальний захист трудових прав, свобод і законних інтересів), а також права на захист зазначених прав, свобод та інтересів у складі колективу працівників (тобто права на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів);

визначено зміст принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів, що включає дві складові: принцип забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку та принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

виокремлено форми реалізації принципу забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку, до яких віднесено: досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; позасудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника; захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника в адміністративному порядку; профспілковий захист трудових прав, свобод і законних інтересів за зверненням працівника; індивідуальний самозахист працівником трудових прав, свобод і законних інтересів;

обґрунтовано, що принцип забезпечення колективного захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників реалізується у законодавстві України в таких формах, як: захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників профспілками, їх об'єднаннями (крім випадків захисту за

зверненням працівника), а також здійснення профспілками громадського контролю за дотриманням законодавства про працю; примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); колективний самозахист працівниками трудових прав, свобод і законних інтересів (страйк, інші колективні дії);

вдосконалено:

наукове положення про поняття принципів правового регулювання трудових відносин в частині визначення їх впливу на трудове законодавство;

науковий підхід до характеристики права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів не забороненими законом способами як самостійного суб'єктивного трудового права в частині визначення юридичних ознак зазначеного права;

науковий висновок про виокремлення індивідуального захисту, колективного захисту і державного захисту трудових прав в частині обґрунтування необхідності виключення із колективного захисту колективних угод і договорів, оскільки вони не є суб'єктами захисту. Водночас доведено, що колективні угоди та договори як правові акти соціального діалогу виконують з-поміж інших функцій і захисну функцію, оскільки містять положення, що безпосередньо спрямовані на захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

наукове положення про галузеву природу правовідносин із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю в частині додаткової аргументації їх трудової природи та необхідності включення відповідних норм до основного кодифікованого законодавчого акту;

наукове положення про роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів у частині обґрунтування висновку про посилення його ролі та значення у сучасний період на підставі аналізу змін, внесених до актів чинного законодавства про працю, змісту Закону України «Про колективні угоди та договори», проєкту Закону України «Про колективні трудові спори»;

науковий підхід до визначення суб'єктів захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників в частині виокремлення органів (організацій), які безпосередньо здійснюють захист зазначених прав, свобод і законних інтересів, та органів, які сприяють їх захисту;

наукове положення про об'єкти самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів у частині уточнення цих об'єктів. Обґрунтовано, що якщо об'єктом індивідуального самозахисту є індивідуальні трудові права, свободи та законні інтереси працівника, то об'єктом колективного самозахисту – як колективні, так і індивідуальні трудові права, свободи і законні інтереси працівника;

дістало подальшого розвитку:

наукове положення про необхідність забезпечення права працівника не тільки на захист трудових прав і законних інтересів, а й свобод у сфері праці як об'єкту захисту, що прямо впливає із норм Конституції України;

наукове положення про виокремлення в системі трудового права самостійного правового інституту «Захист трудових прав» в частині визначення його змісту з формулюванням конкретних пропозицій щодо закріплення його норм в основному кодифікованому законодавчому акті;

науковий підхід до визначення співвідношення таких правових категорій, як «забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів», «гарантування трудових прав, свобод і законних інтересів» і «відповідальність за порушення трудових прав, свобод і законних інтересів» в частині визначення їх єдності, взаємодії та відмінностей;

наукове положення про медіацію як позасудову процедуру вирішення трудових спорів у частині визначення поняття трудової медіації, врегулювання її особливостей в актах трудового законодавства, статусу трудового медіатора та його підготовки;

наукові підходи до досудового, позасудового та альтернативного порядків врегулювання/вирішення трудових спорів у частині визначення їх змісту та співвідношення;

наукові підходи до самозахисту як неюрисдикційної форми захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників в частині визначення способів реалізації індивідуального самозахисту, внесення конкретних пропозицій щодо його законодавчого врегулювання, вдосконалення правової регламентації колективного самозахисту.

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 працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України у сфері захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Захист трудових прав», «Трудові спори», підготовці навчальних і навчально-методичних видань, тематики курсових робіт.

Публікації. Основні теоретичні положення, наукові висновки та практичні рекомендації викладені у 10 наукових публікаціях, серед яких 3 наукові статті, опубліковані у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, а також 7 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

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

Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Ступакова І.Г. Трудова медіація як альтернативна форма вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. №4. С. 65-70. URL: <http://apnl.dnu.in.ua/arkhiv?id=123>
2. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів в індивідуальному порядку. *Право і суспільство*. 2023. №6. С. 160-165. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/6_2023/23.pdf.
3. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівників на колективний захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2023. Випуск 65. С. 48-51. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc65/10.pdf>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Ступакова І.Г. Забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів як принцип трудового права. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 527-530.
5. Ступакова І.Г. Нормативна основа права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку*: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 24 травня 2021 р.) /уклад.: Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, К.В. Савон та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Т.2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2012. С. 223-226.
6. Ступакова І.Г. Щодо забезпечення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в*

умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 3 червня 2022 р.) /уклад. Ю.Д. Батан, В.С. Кучерявенко, Л.С. Бондарчук та ін.; за ред. М.Р. Аракеляна, К.І. Спасової. Одеса: Фенікс, 2022. С.394-396.

7. Ступакова І.Г. Медіація як спосіб захисту трудових прав та інтересів працівників. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) /за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 613-615.*

8. Ступакова І.Г. Нормативне закріплення права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI 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. 530-532.*

9. Ступакова І.Г. Юридичні ознаки права працівника на захист своїх трудових прав та інтересів. *Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.) [Електронне видання] /укл. А. А. Сірякова; за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». – Одеса, Фенікс, 2023. С.143-146.*

10. Ступакова І.Г. Роль соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів. *Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи: [Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 р.] (м. Київ, Національний авіаційний університет, 23 лютого 2024 року). Тернопіль: Вектор, 2024. С. 522-524.*

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 міжнародних науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, НУ «ОЮА», 24 травня 2021 року); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, НУ «ОЮА», 3 червня 2022 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» і 175-річчя Одеської школи права) (Одеса, 17 червня 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); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 року); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи» (м. Київ, 23 лютого 2024 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнного стану» (м. Одеса, 26 квітня 2024 року).

Характеристика особистості здобувача

Ступакова Інна Гаврилівна, 1972 р.н., народилася у м. Білгород-Дністровський Одеської області, громадянка України, освіти вища: закінчила у 1995 році юридичний факультету Одеського державного університету ім. І.І. Мечникова і здобула вищу освіту за спеціальністю «Правознавство» кваліфікація «Юрист».

Працює суддею П'ятого апеляційного адміністративного суду.

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

Науковий керівник – Тарасенко Вікторія Сергіївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Здобувачка має 3 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України. Крім того, окремі результати дослідження висвітлено у 7-ми 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 Ступакової Інни Гаврилівни та повноти основних результатів дослідження

УХВАЛИЛИ:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення щодо результатів дисертаційного дослідження Ступакової Інни Гаврилівни на тему «Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081–Право.

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів

вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (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 Ступакової Інни Гаврилівни на тему «Забезпечення права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів» до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081– Право.

Головуюча на засіданні кафедри:

д.ю.н., професор,
завідувачка кафедри
трудового права та
права соціального забезпечення



Галія ЧАНИШЕВА