

«ЗАТВЕРДЖУЮ»



ректор Національного університету

«Одеська юридична академія»

Олег ТОДОЩАК

2024 р.

ВИСНОВОК

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

Точило Катерини Сергіївни «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків», 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 30 травня 2024 року

ПРИСУТНІ

д.ю.н., професори: Г.І. Чанишева, К.В. Бориченко, І.В. Лагутіна, 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: 3 доктори юридичних наук, 5 кандидатів юридичних наук.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Обговорення дисертаційної роботи аспірантки кафедри трудового права та права соціального забезпечення Точило Катерини Сергіївни на тему «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право.

СЛУХАЛИ:

Доповідь К.С. Точило про результати проведеного нею дисертаційного дослідження.

Обговорення дисертації.

Доповідь К.С. Точило: Доброго дня, шановна пані головуєча, шановні учасники публічної презентації дисертації! Дозвольте доповісти вам основні результати виконаного дисертаційного дослідження на тему «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків».

Для забезпечення оптимізації виробничого процесу, внутрішнього трудового розпорядку, підвищення продуктивності праці важливе значення має здійснення роботодавцем контролю на гнучких та ефективних умовах без втручання в особисте життя працівників за виконанням ними трудових обов'язків.

Попри це у вітчизняній науці трудового права до теперішнього часу ще не сформульовано єдиної чіткої дефініції поняття контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, не встановлено основних характеристик і меж застосування роботодавцем такого контролю, не запропоновано відповідної класифікації видів його здійснення з урахуванням властивих такому контролю особливостей та ознак у рамках його розгляду як процесу діяльності суб'єкта контролю, спрямованого на успішне досягнення поставленої мети, за умови прийняття ним ефективних управлінських рішень. Вирішення зазначених питань ускладнюється відсутністю спеціального

правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у чинному трудовому законодавстві України.

Право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків не закріплене у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України). Зазначене право передбачене у п. 3 частини першої ст. 24 проєкту Трудового кодексу України у переліку прав роботодавця. Проте механізм здійснення зазначеного права у законопроєкті не визначений. Виокремлення і законодавче закріплення права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків вимагає включення окремої статті «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» до законопроєкту із закріпленням у ній норм про загальні вимоги до такого контролю, його видів, меж, форм і способів здійснення, відповідальності роботодавця за порушення встановлених вимог.

Водночас у науці трудового права до теперішнього часу відсутнє спеціальне комплексне дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права в частині контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, удосконалення трудового законодавства і правозастосовної практики в цій сфері.

Метою дисертаційної роботи є дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо його законодавчого закріплення з метою вдосконалення трудового законодавства і практики його застосування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

До основних результатів виконаного дисертаційного дослідження належать такі.

Однією з головних ознак трудових відносин є той факт, що робота виконується працівником згідно з вказівками роботодавця та під його контролем. Саме фактична наявність цієї ознаки поряд з іншими дозволяє запобігти спробам їх замаскувати, у разі відсутності нормативної бази, покликаної належним чином забезпечити правове регулювання вказаних відносин, або невірно тлумачити положення чинних нормативно-правових актів.

Критерій підпорядкованості, подекуди залежності, а також належне роботодавцеві право керувати та контролювати слугують одними з основних індикаторів для встановлення фактів існування трудових відносин.

У дефініції «трудова відносина» необхідно зазначити про особисте виконання працівником роботи в інтересах, під контролем та керівництвом роботодавця, а також доповнити визначення поняття «трудова угода» аналогічними положеннями у частині першій ст. 21 КЗпП України, частині першій ст. 31 проєкту Трудового кодексу України.

Правова регламентація контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків має ґрунтуватися на поєднанні централізованого і локального регулювання. Необхідним є створення належної законодавчої основи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, а саме визначення підстав і умов перебування працівника під контролем роботодавця та механізму його здійснення. У зв'язку з цим доцільно доповнити чинний КЗпП України, проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків», у якій закріпити поняття контролю роботодавця, умови і межі його здійснення, форми і способи, відповідальність роботодавця за порушення встановлених вимог до цього виду внутрішнього контролю. На локальному рівні доцільним було б розроблення Положення про організацію і порядок здійснення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків є багатоаспектною правовою категорією, а тому його поняття може бути визначено у декількох значеннях, як: 1) функції роботодавця; 2) процесу забезпечення досягнення визначених цілей; 3) системи різних за формою дій; 4) діяльності роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків – це діяльність роботодавця із спостереження та моніторингу процесу реалізації працівниками їх трудової функції, дотримання норм, що її регламентують, правил внутрішнього трудового розпорядку, а також перевірки отриманих поточних й остаточних результатів виконавської діяльності на підставі встановлених нормативних процедур та з урахуванням гарантованих прав та свобод людини, відповідно до законодавства й трудового договору. Для такого контролю характерна наявність відповідного суб'єктного складу (роботодавця, працівника), умов для можливості особистої реалізації працівником своїх трудових обов'язків, а також способів і засобів, якими здійснюється контроль з боку роботодавця.

Метою здійснення контролю роботодавцем є: отримання достовірної та об'єктивної інформації про виконання працівниками трудових обов'язків; порівняння досягнутих результатів із попередніми та прогнозованими; аналіз отриманої інформації на предмет виявлення і припинення фактів порушень чинного законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних правових актів; вжиття необхідних заходів у разі виявлення порушень або їх загрози; з'ясування причин і умов, які сприяють їх вчиненню, та їх усунення; попередження нових порушень і настання негативних наслідків у процесі виробництва і праці; встановлення потреби корегування умов праці працівників; мотивація та стимулювання працівників, їх заохочення; загальна оцінка результативності та ефективності прийнятих роботодавцем управлінських рішень з точки зору їх виконання працівниками.

На підставі аналізу поняття, мети та змісту контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків видається можливим визначити його значення як: однієї з основних ознак трудових відносин; форми реалізації одного з основних трудових прав роботодавця – права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків; інструменту впливу роботодавця на працівника як складової організаційного елементу трудових відносин; способу організації зворотного зв'язку між працівником і роботодавцем у ході виконання поставлених завдань; механізму оцінки фактично досягнутих працівником результатів праці, покликаного забезпечити застосування коригуючих заходів у разі необхідності, заходів заохочення або дисциплінарного стягнення; засобу для об'єднання зусиль роботодавця та працівників, спрямованого на досягнення визначених результатів у рамках існуючих організаційних правил.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків не належить до умов праці. Сутність контролю роботодавця не зводиться тільки до «перевірки роботодавцем електронної переписки, користування Інтернетом, перевірки телефонних дзвінків чи здійснення відеозапису тощо». Як одна з функцій роботодавця контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків є окремим напрямом його діяльності, а зазначене вище є одним із способів здійснення такого контролю.

Інша річ, що про здійснення роботодавцем контролю працівника необхідно попередити до початку роботи за трудовим договором, про що не зазначається у ст. 29 КЗпП України. У зв'язку з цим пропонується доповнити цю статтю після пункту 3 частини першої окремим пунктом такого змісту: «_) здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, у тому числі застосування технічних засобів спостереження».

Контроль роботодавця являє собою не тільки кінцеву перевірку виконаних завдань, а й моніторинг процесу здійснення трудової функції працівником, що має на меті виявити відхилення від певних управлінських рішень та скорегувати, спрямувати дії виконавця на чітку реалізацію поставлених завдань.

Це підтверджує одну з основних ознак контролю – безперервність його відтворення в рамках процесу прийняття управлінського рішення, з початку до остаточної його реалізації.

Загалом контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків характеризується наявністю таких основних ознак: внутрішній характер контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; наявність чітко визначеної мети контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; особливий суб'єкт контролю – роботодавець, а також специфічний об'єкт – виконання працівниками трудових обов'язків за визначеною у трудовому договорі трудовою функцією; наявність створених та забезпечених роботодавцем умов для належного виконання працівниками трудових обов'язків; здійснення контролю у визначених чинним законодавством, локальними правовими актами формах із дотриманням установлених вимог; наявність законних способів і засобів, якими забезпечується здійснення такого виду контролю; постійний і превентивний характер здійснення контролю роботодавцем; контроль роботодавця є сукупністю різних за формою дій; можливість оперативного втручання суб'єкта контролю (роботодавця) у діяльність працівника та застосування необхідних заходів реагування у разі виявлення порушень, відхилень від установлених норм і правил або їх загрози.

Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків має трудовоправову галузеву належність та здійснюється в рамках індивідуальних трудових правовідносинах, які обумовлюють його здійснення, від чого і залежать особливості, форми, обсяг відтворення, а також зміст цього виду контролю.

Головними принципами здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є такі: законність; доцільність (полягає в необхідності його забезпечення за певних умов); систематичність (періодичність його застосування повинна корелюватися з необхідністю); наявність інформативного зв'язку (двобічного спілкування) між роботодавцем та

працівником, який супроводжується заздалегідь обумовленою процедурою підтримання такого зв'язку; об'єктивність здійснення, що покликана знівелювати будь-яку прискіпливість з боку роботодавця; цілеспрямованість застосування, що передбачає його спрямування на забезпечення внутрішнього трудового розпорядку; дотримання роботодавцем установлених меж і вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків; гласність способів і засобів, які застосовуються роботодавцем.

Види контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків видається доцільним класифікувати за такими критеріями: 1) залежно від чисельності контрольованих суб'єктів – загальний (стосується всіх працівників, застосування якого передбачається під час укладення трудового договору на загальних підставах) та вибіркового (спрямований на одного чи декількох працівників залежно від особливостей покладених на них трудових функцій або з урахуванням обставин, що виникають під час реалізації вказівок роботодавця); 2) за часом та ступенем охоплення контролем працівників – суцільний, комплексний контроль (повсякчасне спостереження за трудовою діяльністю працівника, зокрема за процесом виконання обов'язків, а також оцінка кінцевого результату, орієнтуючись на заплановані часові рамки та параметри з урахуванням корегування непрогнозованих відхилень); періодичний контроль (систематичний моніторинг виконання вказівок за певний проміжок часу (здебільшого в процесі виконання вказівок, а не по його завершенню), покликаний виявити недоліки та скорегувати подальші дії); тематичний, епізодичний контроль (спрямований на перевірку виконання окремих доручень, незалежно від етапу виконання працівником його обов'язків, у зручний для керівника час на його власний розсуд); 3) за способом здійснення – усний контроль (надання усних вказівок); письмовий контроль (надання доручень під письмову позначку ознайомлення, задокументована звітність); контроль за допомогою технічних засобів застереження (звукозапис (як приклад, моніторинг телефонних розмов), відеоспостереження з урахуванням вимог чинного законодавства); цифровий контроль (відслідковування виконання та

обробки завдань у цифровому полі); 4) за формами здійснення контролю – спостереження (цілеспрямоване відстеження, моніторинг здійснення контрольованим суб'єктом трудових обов'язків); аналіз (виявлення окремих аспектів виконання працівником поставлених завдань, корегування його певних дій у разі необхідності); перевірка та оцінка (співставлення результатів виконаних завдань із раніше запланованими цілями); 5) залежно від стадій застосування – попередній, превентивний контроль (він започатковується під час встановлення локальних умов праці з урахуванням особливостей внутрішнього трудового розпорядку та моделюється в процесі планування дій із виконання завдань); поточний контроль (розгортається в процесі виконання роботи, увага при якому сконцентровується на проміжних результатах, їх систематичній оцінці з подальшою можливістю корегування дій працівника); прикінцевий контроль (спостерігається на етапі досягнення остаточних результатів трудової діяльності).

Норми, пов'язані з контролем роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівниками, мають містити посилення відповідного права за роботодавцем, проте при цьому не звільняти його від обов'язків, серед яких: забезпечення працівника належними безпечними і гідними умовами праці, робочим місцем, необхідними засобами для роботи; встановлення відповідного робочого графіку; ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (з урахуванням форми організації праці). На практиці вона може бути відображена на базі трикутної взаємодії, коли законодавчо гарантоване право контролю реалізовуватиметься у ході здійснення повноважень керівною ланкою підлеглих.

Право роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків закріплене у п. 3 частини першої ст. 24 проєкту Трудового кодексу України у переліку прав роботодавця. За своїми юридичними ознаками це право належить до основних трудових прав роботодавця, є регулятивним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом.

Механізм здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків складають такі елементи, як: суб'єкт контролю (роботодавець); об'єкт контролю (виконання працівниками трудових обов'язків); форми і способи здійснення контролю; загальні вимоги до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; особливості здійснення контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків окремими категоріями працівників.

З метою повного закріплення кола суб'єктів, які можуть мати правовий статус роботодавця, видається доцільним доповнити визначення роботодавця в абзаці шостому частини першої ст. 1 Закону України «Про колективні угоди та договори» після слова «юридична» у дужках словами «її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво». Аналогічні доповнення у визначення поняття роботодавця варто внести й до абзацу першого частини першої ст. 23 проєкту Трудового кодексу України.

Об'єктом контролю роботодавця є не сам працівник, а виконання працівником трудових обов'язків, установлених законодавством про працю, локальними правовими актами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом). Саме на виконання працівником трудових обов'язків спрямована діяльність роботодавця у рамках реалізації контролю. І з огляду на параметри такого об'єкту, який включає, зокрема, і моніторинг дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві (в установі, організації), доцільно застосовувати словосполучення «виконання трудових обов'язків», а не їх здійснення.

Під формами контролю за виконанням працівником трудових обов'язків розуміються зовнішньо виражені дії суб'єкта контролю (роботодавця), що здійснюються в межах його компетенції та функцій у рамках, установлених чинним законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом).

Формам контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків властиві такі ознаки: 1) вони є способом зовнішнього виразу

діяльності роботодавця як суб'єкта контролю, обумовленим специфікою поставленої мети для такого контролю; 2) обмежені компетенцією суб'єкта контролю (роботодавця); 3) залежать та обумовлюються встановленими для підлеглого працівника завданнями, колом його трудових обов'язків; 4) застосовуються у рамках правової регламентації здійснення такого контролю; 5) впливають на подальше виконання працівником поставлених перед ним завдань та доручень, у зв'язку з цим, їх реалізація тягне за собою певні правові наслідки.

Основними формами здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є спостереження, моніторингова діяльність, аналітична діяльність, перевірка.

Кожна із запропонованих форм контролю може бути реалізована індивідуально (щодо окремого працівника, який виконує певний обсяг роботи самостійно, без сторонньої допомоги), погрупово (стосовно певних груп працівників, сформованих, спираючись на їх кваліфікацію та певні компетентності), предметно (орієнтуючись на предмет окремих доручень, незалежно від етапу виконання обов'язків), систематично (періодично) та суцільно (повсякчасно).

Найбільш інноваційними формами контролю роботодавця видаються: інтернет-спостереження, моніторинг за допомогою програмного забезпечення (щодо використання працівником комп'ютерних додатків, різних інтернет-браузерів), а також такі способи контролю, як система камер (за допомогою відеозаписів робочого столу), система реєстрації (як віртуальна, так і фізична).

Ці форми і способи контролю можна поєднувати з іншими, тобто вони можуть здійснюватися паралельно, щоб відслідковувати поточну діяльність працівників для забезпечення відповідності стандартам якості, продуктивності, запланованим показникам-результатам трудової діяльності.

Форми, способи і засоби контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків необхідно передбачати в актах чинного законодавства, локальних правових актах (колективному договорі, правилах

внутрішнього трудового розпорядку, окремих положеннях, наприклад, Положенні про організацію та здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків).

Способи здійснення правомірного контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків на робочих місцях мають бути пропорційними його меті та охоплювати допустимі межі, які б гарантували захищеність особистих немайнових прав працівників, зокрема права на недоторканність приватного та сімейного життя, права на недоторканність житла тощо, від будь-яких спроб їх порушення.

Загальними вимогами до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є такі: правомірність застосування контролю, відповідність його чинному законодавству, колективному договору, іншим локальним правовим актам та умовам трудового договору (з урахуванням потреб та особливостей виробництва і праці); недопущення та уникнення дій, які посягають на права і свободи, честь і гідність працівника; застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності на втручання у право на приватне життя, балансу інтересів роботодавця, суспільного інтересу та інтересів працівника (права на приватність), отримання згоди працівника; дотримання вимог щодо захисту персональних даних працівника, у тому числі заборони передачі отриманих роботодавцем відомостей будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

Про здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, його форми і способи необхідно попередити працівника до початку роботи за трудовим договором, але про це не зазначається у ст. 29 КЗпП України. У зв'язку з цим пропонується доповнити цю статтю після пункту 3 частини першої окремим пунктом такого змісту: «) здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків, у тому числі із застосуванням технічних засобів спостереження».

Найчастіше роботодавці аргументують встановлення відеокамер як умови праці з метою захисту своїх законних інтересів. Проте при встановленні систем відеоспостереження на робочих місцях роботодавець має враховувати критерії, визначені Великою палатою Європейського суду з прав людини. Встановлення систем відеоспостереження у будь-якому випадку має бути обґрунтованим, з урахуванням принципу пропорційності, тобто проведенням попередньої оцінки щодо того, чи можна досягнути визначені цілі іншими способами. Обов'язковою умовою відеоспостереження має бути встановлення балансу між законними інтересами роботодавця та працівника, правом роботодавця на захист своєї власності та правом працівника на повагу до свого приватного життя, до свого житла і кореспонденції.

Здійснення відеоспостереження на робочому місці можливе тільки за згодою працівника. Необхідність отримання згоди працівника на відеоспостереження ґрунтується на нормах ст.ст. 31, 32, 68 Конституції України, ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. 307 Цивільного кодексу України, Закону України «Про захист персональних даних», рішеннях Європейського суду з прав людини. Письмова згода працівника має бути оформлена належним чином.

Застосування систем відеоспостереження має бути передбачене у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Також доцільним у локальному регулюванні відеоспостереження є затвердження окремих положень про відеоспостереження, що вже має місце на практиці, в яких докладно врегульовані питання про організацію та здійснення цього способу контролю і з яким необхідно ознайомити працівника до початку роботи за трудовим договором або вже під час здійснення ним трудових обов'язків.

У ст. 60² КЗпП України відсутні норми про здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками. У такому випадку роботодавцю треба про це подбати завчасно і закріпити відповідні положення в трудовому договорі про дистанційну роботу, що укладається в письмовій формі. Показниками моніторингу контролю при цьому

могли б слугувати попередньо узгоджені аспекти механізму його здійснення. Ідеться про встановлення фіксованого обліку робочого часу, особливості контролю за яким визначаються у трудовому договорі. При цьому такий контроль може відображатись у регулярних звітах, а також за рахунок перебування працівника в комунікаційних онлайн-сервісах роботодавця.

Задля вирішення питання про закріплення гарантій приватності дистанційних працівників у віртуальному просторі видається необхідним розроблення та впровадження спеціального порядку здійснення контролю за виконавською дисципліною працівників з детальним окресленням певних обмежень фіксації процесу створення документа у цифровому середовищі в рамках спеціального програмного забезпечення, встановленого на робочих обладнаннях працівників.

Цей порядок має містити положення щодо вимоги повідомлення про початок і завершення фіксації діяльності працівників у цифровому полі обігу електронних документів, який супроводжуватиметься запуском відповідного прикладного програмного забезпечення (застосунку) та його відключенням. При цьому необхідно забезпечувати право на недоторканність особистої документації на цифрових носіях.

Також у цьому порядку має бути регламентований автоматизований розподіл документів, отриманих працівниками для виконання, спираючись на засади справедливості, рівності та з урахуванням компетентності окремого працівника, встановлюватися функції контролю роботодавця за перебігом виконання завдань у цифровому полі (відповідно до окресленого проміжку часу для їх виконання, з урахуванням встановленого критерію першочерговості та пріоритетності виконання відповідних завдань тощо). Цей порядок має охоплювати й положення стосовно можливостей відновлення зв'язку між роботодавцем та працівником у разі відключення відповідних комунікацій та норми щодо оцінки виконавської дисципліни в таких випадках.

Видається доцільним доповнити КЗпП України та проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» такого змісту:

«Стаття_. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків

1. Контроль роботодавця – діяльність із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків на умовах, визначених законодавством, локальними правовими актами, угодою сторін.

2. Про характер, цілі, форми та способи контролю роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника до початку роботи за трудовим договором.

3. При здійсненні контролю не допускаються дії, що посягають на права і свободи, честь і гідність працівника.

Роботодавець не вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків без забезпечення захисту персональних даних працівника. Відомості, отримані при здійсненні контролю, не можуть передаватися будь-яким стороннім особам, до трудових обов'язків яких не належить отримання таких відомостей.

4. Застосування технічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків допускається на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності, балансу інтересів працівника і роботодавця, отримання згоди працівника.

5. Особливості здійснення контролю роботодавцем за виконанням трудових обов'язків дистанційними працівниками встановлюються у трудовому договорі про дистанційну роботу».

Дякую за увагу.

За результатами доповіді К.С. Точило були поставлені питання:

1) *д.ю.н., проф. К.В. Бориченко*: Скажіть, будь ласка, які міжнародно-правові акти, що є дотичними до Вашої теми, Ви досліджували у дисертації?

Відповідь К.С. Точило: Дякую за питання. У дисертації досліджувалися як міжнародно-правові акти таких організацій, як ООН, МОП, так і акти регіональних організацій, зокрема Ради Європи та Європейського Союзу. Серед актів ООН варто назвати Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. У роботі використовувалися конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. Серед актів Ради Європи основну увагу було приділено Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Також досліджувалися директиви та інші акти, що діють в Європейському Союзі. Зазначені акти здебільшого розглядалися з точки зору закріплених у них стандартів права на особисте і сімейне життя, недоторканності житла тощо. Увагу також було приділено положенням зазначених актів щодо умов праці, регулюванню нестандартних форм зайнятості.

2) *к.ю.н., доц. М.І. Наньєва:* Що Ви розумієте під механізмом здійснення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків?

Відповідь К.С. Точило: Дякую за питання. Механізм здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків складають такі елементи, як: суб'єкт контролю (роботодавець); об'єкт контролю (виконання працівниками трудових обов'язків); форми і способи здійснення контролю; загальні вимоги до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; особливості здійснення контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків окремими категоріями працівників.

Все елементи механізму здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків докладно досліджено у розділі у дисертації.

3) к.ю.н., доц. О.В. Пожарова: Які конкретні пропозиції Ви формулюєте в дисертації щодо законодавчого закріплення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків?

Відповідь К.С. Точило: Дякую за питання. Як уже відзначалося, правова регламентація контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків має ґрунтуватися на поєднанні централізованого і локального регулювання. Необхідним є створення належної законодавчої основи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, а саме визначення підстав і умов перебування працівника під контролем роботодавця та механізму його здійснення. У зв'язку з цим доцільно доповнити чинний КЗпП України, проєкт Трудового кодексу України окремою статтею «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків», у якій закріпити поняття контролю роботодавця, умови і межі його здійснення, форми і способи, відповідальність роботодавця за порушення встановлених вимог до цього виду внутрішнього контролю. У дисертації запропоновано зміст цієї статті.

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

Відповідь К.С. Точило: Дякую за питання. У роботі досліджувалися акти трудового законодавства окремих зарубіжних країн. Насамперед увагу було приділено вивченню актів законодавства країн ЄС. Загалом у дисертації вивчено положення актів законодавства Литовської Республіки, Французької Республіки, Республіки Фінляндія, Португальської Республіки, Румунії, Португальської Республіки, Республіки Болгарія, Королівства Нідерланди та ін., що стосуються контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

5) к.ю.н., доц. О.С. Щукін: Скажіть, будь ласка, а які конкретні пропозиції щодо локального регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків Ви формулюєте в дисертації?

Відповідь К.С. Точило: Дякую за питання. Норми про здійснення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків необхідно включати до правил внутрішнього трудового розпорядку, з якими працівника необхідно ознайомити до початку роботи за трудовим договором. На локальному рівні доцільним видається розробка і затвердження Положення про організацію та здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків, у якому слід закріпити норми про загальні вимоги до контролю, його форми і способи тощо.

В ОБГОВОРЕННІ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ ВЗЯЛИ УЧАСТЬ:

Доктор юридичних наук, професор К.В. Бориченко відзначила актуальність обраної теми дослідження, адже у сучасній науці трудового права до цього часу теоретичні та практичні проблеми правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків ще не були предметом спеціального комплексного дослідження. Висновки та пропозиції, викладені в дисертації, є достовірними і обґрунтованими, оскільки дисертанткою проаналізовано значний обсяг спеціальної літератури з теорії права, трудового права, конституційного права, адміністративного права, цивільного права, менеджменту та ін. Авторкою досліджено необхідні нормативно-правові акти, як уже відзначалося, як акти національного законодавства, так і законодавства зарубіжних країн. Було приділено належну увагу вивченню матеріалів судової практики. Робота відповідає встановленим вимогам і може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук, доцент О.В. Пожарова зазначила про наукову новизну дисертації, яка є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням контролю роботодавця за виконанням

працівниками трудових обов'язків. Також звернула увагу на внесення дисертанткою конкретних пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в цій сфері. Дисертація відповідає встановленим вимогам і може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук, доцент А.О. Панченко зазначила, що виконане дослідження є цілісним і комплексним, в якому поставлені та вирішені важливі у теоретичному та прикладному аспектах проблеми контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, що має важливе значення для розвитку теорії трудового права, правотворчої та правозастосовної практики. Особлива увага звернута на емпіричну базу дослідження, що складають, зокрема, матеріали судової практики. Ідеться про постанови Верховного Суду, рішення Європейського суду з прав людини, аналіз яких значно підсилив теоретичну основу дослідження. Дисертація може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук, доцент М.І. Наньєва підкреслила, що дисертантка досягнула визначеної мети дослідження і виконала поставлені в дисертації завдання. Досить докладними і розгорнутими є висновки, викладені в роботі. Дисертація відповідає встановленим вимогам і може бути рекомендована до захисту у спеціалізованій разовій ученій раді.

Кандидат юридичних наук О.С. Щукін відзначив, що об'єкт і предмет дисертаційного дослідження, його мета і завдання сформульовані достатньо чітко, відповідно до обраної теми й відбивають комплексний підхід авторки до дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, що є істотним внеском у розвиток науки сучасного трудового права. Дисертація К.С. Точило відповідає встановленим вимогам, виконана на достатньо високому науковому рівні та може бути рекомендована до захисту.

Підсумовуючи виступи, *д.ю.н., професор, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Г.І. Чанишева* зазначила, що

дисертаційне дослідження Точило Катерини Сергіївни на тему «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» 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.

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

Однією з основних ознак трудових відносин є виконання працівником роботи під керівництвом і контролем роботодавця. Відповідно одним з основних трудових прав роботодавця є право контролювати виконання працівником своїх трудових обов'язків. Проте зазначене право не закріплене в чинному КЗпП України. Відповідно відсутній і механізм здійснення цього права, що є прогалиною у чинному законодавстві.

У цей час нормативна основа контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків залишається недосконалою, оскільки у чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про цей вид внутрішнього контролю. Зазначена прогалина не усунута й у проєкті Трудового кодексу України.

У вітчизняній науці трудового права також відсутні доктринальні дослідження контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Представники науки трудового права досліджують зазначену проблематику тільки в аспекті захисту персональних даних працівника, а також застосування роботодавцем технічних засобів спостереження.

Відсутність законодавчого регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків викликає чимало проблем у правозастосовній практиці, особливо якщо йдеться про застосування технічних засобів спостереження.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права в частині контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України і правозастосовної практики в цій сфері.

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 теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо його законодавчого закріплення з метою вдосконалення трудового законодавства і практики його застосування.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за здійсненням працівниками трудових обов'язків.

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, теоретико-правового та інших.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у: науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового забезпечення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків; правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків; правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України у сфері здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків; 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. У роботі аналізується значна кількість постанов Верховного Суду за останні роки, рішення Європейського суду з прав людини.

При цьому авторка виявила вміння та навички чітко висловлювати свою думку, робити логічні висновки, обґрунтовувати свою позицію, що допомогло їй досягнути мети дослідження та 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 16 наукових публікаціях,

із них 3 наукові статті, опубліковані у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, а також 13 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

На підставі викладеного слід дійти висновку, що дисертація Точило Катерини Сергіївни на тему «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків 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.

Дякую за увагу.

УХВАЛИЛИ:

Затвердити такий висновок щодо дисертації К.С. Точило

ВИСНОВОК

**кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія» щодо
дисертації аспірантки кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Точило Катерини Сергіївни на тему
«Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових
обов'язків» 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 зумовлена відсутністю у сучасній науці трудового права спеціального комплексного дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Виокремлення в переліку основних трудових прав роботодавця права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків обумовлює необхідність розробки ефективного галузевого механізму забезпечення зазначеного права, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства, проєкту Трудового кодексу України і 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 теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо його законодавчого закріплення з метою вдосконалення трудового законодавства і практики його застосування.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

охарактеризувати нормативну основу здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

визначити поняття та значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виокремити і розглянути основні ознаки та принципи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

здійснити класифікацію видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

охарактеризувати роботодавця як суб'єкта контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

з'ясувати і розглянути об'єкт контролю як складову механізму контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виділити форми і способи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

визначити загальні вимоги до контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

розглянути особливості контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків при нестандартних формах зайнятості;

сформулювати конкретні пропозиції щодо правової регламентації контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України з урахуванням зарубіжного законодавчого досвіду та практики його застосування.

Об'єктом дослідження є правовідносини із здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Предметом дослідження є контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. За допомогою методів аналізу та синтезу охарактеризовані наукові підходи до контролю як виду управлінської

діяльності, нормативна основа контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (підрозділи 1.1, 1.2). Діалектичний метод застосовувався для дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у їх взаємозв'язку і взаємообумовленості (розділи 1, 2). Формально-логічний метод і метод системно-структурного аналізу використовувалися для визначення поняття та значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (підрозділ 1.2), його основних ознак і принципів (1.3), механізму здійснення зазначеного контролю та характеристики його складових (розділ 2). За допомогою порівняльно-правового методу проаналізовано міжнародно-правові акти, акти чинного законодавства України, законодавства окремих зарубіжних країн в частині правового забезпечення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.3, 2.4). Метод теоретико-правового моделювання застосовувався при формулюванні конкретних пропозицій про внесення змін і доповнень до актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині регламентації контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків (розділи 1, 2).

Основні положення та висновки дисертаційного дослідження ґрунтуються на поглибленому вивченні наукових праць із теорії права, конституційного права, адміністративного права, трудового права, цивільного права, інших галузей системи права України, актів чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн, матеріалів судової практики.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем правового регулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

У дисертації отримані такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

сформульовано поняття контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у декількох значеннях як: 1) функції роботодавця; 2) процесу забезпечення досягнення визначених цілей; 3) системи різних за формою дій; 4) діяльності роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків;

на підставі аналізу сформульованих у науковій літературі дефініцій поняття «контроль», окреслення його властивостей та ознак з'ясовано значення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків як виду внутрішнього контролю;

визначено і охарактеризовано основні ознаки контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виділено і розглянуто основні принципи здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

з'ясовано галузеву природу контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Обґрунтовано трудовправову природу цього виду контролю, його внутрішній характер і здійснення в рамках індивідуальних трудових правовідносин;

здійснено класифікацію видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків за такими критеріями: чисельністю контрольованих суб'єктів (працівників); часом і ступенем його охоплення; способами здійснення; формами його здійснення; стадіями застосування;

визначено юридичні ознаки та структуру права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, а також взаємозалежність інших основних прав роботодавця (заохочувати працівників за результатами праці, застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення та ін.) із зазначеним правом;

визначено механізм здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків і охарактеризовано його складові;

доведено, що об'єктом контролю роботодавця є не сам працівник, а ефективне і якісне виконання працівником трудових обов'язків, установлених

законодавством про працю, локальними правовими актами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом);

визначено поняття та ознаки форм контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

виокремлено і розглянуто основні форми контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, зокрема спостереження, моніторингова діяльність, аналітична діяльність, перевірка;

виділено і охарактеризовано загальні вимоги до здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків з метою встановлення його правомірності;

розглянуто відповідальність роботодавця за порушення вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків;

з'ясовано та охарактеризовано особливості здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків при нестандартних формах зайнятості;

обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у вигляді окремої статті з відповідною назвою в чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України та запропоновано її зміст;

вдосконалено:

дефініції трудових відносин і трудового договору в частині їх доповнення положенням про виконання роботи працівником особисто, «під керівництвом і контролем роботодавця», як це передбачено міжнародно-правовими актами, законодавством окремих зарубіжних країн;

законодавче визначення поняття «роботодавець» в частині повного зазначення в цій дефініції у ст. 1 Закону України «Про колективні угоди та договори», ст. 23 проєкту Трудового кодексу України суб'єктів, які мають такий правовий статус;

визначення поняття «працівник» у частині першій ст. 20 проєкту Трудового кодексу України в частині доповнення його такими важливими

ознаками трудових відносин, як «виконання трудової функції відповідно до трудового договору з роботодавцем»;

наукові положення про основні права та обов'язки роботодавця в частині доповнення їх переліків та формулювання конкретних пропозицій щодо їх законодавчого закріплення;

дістало подальшого розвитку:

наукове положення про співвідношення контролю, нагляду та моніторингу, яких об'єднують три складові: процедура спостереження, інформування, аналізу, в частині їх єдності, взаємодії та відмінностей стосовно контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

наукові позиції про співвідношення трудового договору із суміжними цивільно-правовими договорами, пов'язаними з працею, в частині характеристики такої ознаки трудового договору, як виконання роботи працівником за визначеною трудовою функцією в інтересах (на користь) і під контролем іншої особи (роботодавця);

наукові висновки про способи контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків у частині визначення їх правомірності, в тому числі таких інноваційних способів, як інтернет-спостереження, моніторинг за допомогою програмного забезпечення, система камер, а також система реєстрації;

наукові підходи до застосування роботодавцем технічних засобів спостереження при здійсненні ним контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків в частині правової регламентації на законодавчому та локальному рівнях.

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 правового забезпечення контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України в частині здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування актів чинного законодавства України у сфері здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків;

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 положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 16 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 тринадцять 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. Точило К.С. Поняття та види контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків. *Juris Europensis Scientia*. 2022. Випуск №6. С. 28-32. URL: http://jes.nuoua.od.ua/archive/6_2022/6.pdf
2. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків при нетипових формах зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. Випуск №1. С. 212-215. URL: http://lsej.org.ua/1_2023/49.pdf
3. Точило К.С. Нормативна основа здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов’язків. *Правова позиція*. 2023. №1. С. 131-135. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

4. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах дистанційної роботи. *Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку*: у 2 т.: матеріали Всеукраїнської наукової конференції молодих вчених (м. Одеса, 27 листопада 2020 р.) /уклад.: А.С. Гуменюк, В. С. Кучерявенко та ін.; за ред. М. Р. Аракеляна, К. І. Спасової. Т. 2. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 16-19.

5. Точило К.С. Контроль за виконанням працівником трудових обов'язків: перспективи законодавчої регламентації. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: матеріали III Міжнародної наукової конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (Одеса, 17 грудня 2020 р.) /за заг. ред. Г.І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса, 2020. С. 30-32.

6. Точило К.С. Поняття та ознаки контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XII Міжнар. наук. конф. (Одеса, 21 квітня 2021 р.) /укл. А.В. Лисенко; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2021. С. 213-216.

7. Точило К.С. Форми здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрямки 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», 2021. С. 231-233.

8. Точило К.С. Роботодавець як суб'єкт здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Актуальні проблеми соціального права*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої)) (м. Львів, 23 квітня 2021 р.). Львів, 2021. Випуск №10. С. 188-192.

9. Точило К.С. Види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.)* /за ред. проф. М.І. Іншина, ас. М.Б. Мельник. Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 64-67.

10. Точило К.С. Межі здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівником трудових обов'язків. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції: тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.)* /уклад.: О.М. Ярошенко, О.Г. Серeda, О.О. Конопельцева]; за ред. О.М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2021. С. 249-251.

11. Точило К.С. Способи здійснення контролю за виконанням працівником трудових обов'язків в умовах пандемії. *Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та ІТ: матер. Всеукр. наук. конф. (м. Одеса, 10 грудня 2021 р.)* /за заг. ред. д.ю.н., проф. Є. О. Харитонova. Одеса: Фенікс, 2021. С. 168-172.

12. Точило К.С. Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: матеріали круглого столу (12 травня 2022 року): Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.)* /кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» /за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічевої (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця, 2022. С. 205-209.

13. Точило К.С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків в умовах воєнного стану. *Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрямки розвитку*: матеріали Всеукр. наук. конф. молодих вчених (м. Одеса, 6 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. 402-406.

14. Точило К.С. Контроль за виконанням посадових обов'язків державними службовцями в умовах воєнного стану. *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. 620-622.

15. Точило К.С. Зарубіжний досвід нормативного врегулювання здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. *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. 151-154.

16. Точило К.С. Щодо необхідності законодавчого врегулювання контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. *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. 538-541.

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: Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Сталий розвиток суспільства та держави: сучасні виклики та перспективи розвитку» (м. Одеса, 27 листопада 2020 р.); III Міжнародній науковій конференції учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.); XII Міжнародній науковій конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 21 квітня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих учених «Українське суспільство в умовах транзиції: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 24 травня 2021 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої)) (м. Львів, 23 квітня 2021 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 23 квітня 2021 р.); XI Міжнародній науково-практичній конференції «Основні напрями захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції» (м. Харків, 8 жовтня 2021 р.); Всеукраїнській науковій конференції «Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та ІТ» (м. Одеса, 10 грудня 2021 р.); Круглому столі «Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану» (м. Львів, 12 травня 2022 р.); Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Українське суспільство в умовах воєнного стану: сучасні виклики та напрями розвитку» (м. Одеса, 6 червня 2022 р.); 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» та 175-річчя

Одеської школи права)» (м. Одеса, 17 червня 2022 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 28 квітня 2023 р.); 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 р.).

Характеристика особистості здобувача

Точило Катерина Сергіївна, 1997 р.н., народилася у м. Шостка Сумської області, громадянка України, освіти вища: закінчила у 2020 році судового-адміністративний факультет Національного університету «Одеська юридична академія» і здобула кваліфікацію: ступінь вищої освіти магістр за спеціальністю «Право».

Працює начальником організаційно-контрольного відділу Управління моніторингу, аналізу і контролю Департаменту санкційної політики Міністерства юстиції України.

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 13-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 Точило Катерини Сергіївни та повноти основних результатів дослідження

УХВАЛИЛИ:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення щодо результатів дисертаційного дослідження Точило Катерини Сергіївни на тему «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків», 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 Точило Катерини Сергіївни 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.

3. Рекомендувати дисертацію Точило Катерини Сергіївни на тему «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків» 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 Точило Катерини Сергіївни на тему «Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків»:

1. **Голова ради** – Дудченко Валентина Віталіївна, д.ю.н., професорка, професорка кафедри загальної теорії та держави 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. Ярошенко Олег Миколайович, д.ю.н., професор, проректор з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

5. Сіроха Дмитро Ігорович, д.ю.н., доцент, в.о. завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Головуюча на засіданні кафедри:

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



Галія ЧАНИШЕВА