

## **ВІДГУК**

офіційного опонента доктора юридичних наук

Михайла Миколайовича ШУМИЛА на дисертацію

Олени Михайлівни РИМ

“ТРУДОВЕ ПРАВО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА ЙОГО ВПЛИВ  
НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ”,

поданої на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю  
12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Трудове право України як система знань у сфері праці загалом та трудове законодавство зокрема, перманентно еволюціонують. Цьому сприяють і постійні зміни до трудового законодавства (скасування трудових книжок, запровадження дистанційної праці, гнучкого режиму праці тощо), новітня прецедентна практика Європейського суду з прав людини, Верховного Суду та Рішення Конституційного Суду України, а також євроінтеграція України. Сьогодні однозначно можна стверджувати, вектор розвитку науки та практики спрямований у напрямку адаптації до стандартів Європейського Союзу. Однак, системних та комплексних досліджень, які б давали загальну картину щодо трудового права ЄС та його впливу на ці об'єктивні процеси в Україні раніше не було зроблено.

Не можна оминати увагою сьогодні і той рух, який чітко простежується у напрямку закріплення у національному законодавстві міжнародних соціально-трудових стандартів, проте існує низка проблем реалізації закріплених норм, а інколи їх порушення. До цього ж, реформування соціально-трудового законодавства, гостра необхідність його рекодифікації, зміни усталених та виникнення нових суспільних відносин є основними викликами, з якими сьогодні стикається як законотворець, який унормовує ці відносини, так і правозастосовець, який їх застосовує. Очевидно, що якісне реформування трудового законодавства можливе лише із запровадженням кращих європейських практик. Саме тому, без сумніву можна стверджувати, що тема дисертації «Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України» є на часі.

Не зайвим буде наголосити на надзвичайно високій динамічності правового регулювання у сфері праці, розгалужена система підзаконних нормативно-правових актів, яка часто є неузгодженою. Наслідком, інколи, поспішно

прийнятих правових норм, незалежно від рівня, стали колізійність правового регулювання, його двозначність, що призвело до великої кількості звернень до суду. Так, вже не один рік поспіль, за кількістю переглянутих Касаційним цивільним судом спорів, трудові посідають третє місце, після спорів, що виникають з договірних відносин та щодо відшкодування шкоди. Усе це дає можливість стверджувати, що робота О.М. Рим є надзвичайно нагальною та актуальною сьогодні.

Дисертаційне дослідження виконане із залученням значної бібліографічної бази. Теоретичною основою роботи є низка наукових досліджень українських та іноземних авторів, спеціальної літератури, нормативно правових актів України та ЄС, практики ЄСПЛ та Європейського суду справедливості, аналізуються наукові розвідки із суміжних галузей знань. Загалом робота налічує 1040 джерел, а самою авторкою на тему дисертаційного дослідження опубліковано 73 наукові праці. Наведене свідчить про те, що у роботі застосовується широкий методологічний інструментарій та всебічне дослідження предмету наукового пошуку.

Перший розділ дисертаційного дослідження присвячений питанню становлення та формування трудового права Європейського Союзу. Авторка слушно зазначає, що початково європейська інтеграція була зосереджена лише на вирішенні економічних проблем, подоланні різних перешкод у торгівлі та утворенні єдиного ринку (С. 40). До першого етапу можна віднести ухвалення 70-х роках ХХ ст. низку важливих директив у сфері найманої праці з питань однакового ставлення, професійної безпеки, консультування та інформування працівників у разі масових звільнень, захисту їхніх прав за умов неплатоспроможності роботодавця, охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу (С. 42). Другим етапом авторка виділяє процес запровадження методу дерегуляції трудових відносин та гнучкості трудового права, що припало на 80-ті роки ХХ ст. для вирішення економічних труднощів (С. 43). Третім етапом розвитку стало ухвалення Єдиного європейського акту, який суттєво доповнив Договір про заснування ЄЕС (1957 р.) деякими нормами соціального спрямування (С. 43). Четвертий етап розвитку трудового права ЄС спричинений зростанням значущості правового забезпечення відносин найманої праці та початком ухвалення Маастрихтського договору у 1992 р. (С. 44-46). Новий поштовх у розвитку трудового права ЄС припадає на кінець 1990-х – початок 2000-х рр. Серед важливих актів, які сприяли розвитку трудового права ЄС стали Директиви Ради 97/81/ЄС від 15.12.1997 р. про рамкову угоду про неповну зайнятість, 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р. щодо



Рамкової угоди про роботу на визначений строк, 2001/86/ЄС від 08.10.2001 р., що доповнює Статут Європейського товариства стосовно залучення працівників, 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників, 2008/104/ЄС від 19.11.2008 р. про роботу в агенціях тимчасового найму (С. 46).

Варто погодитись із авторкою, що формування наднаціонального трудового права як процес треба характеризувати крізь призму минулого досвіду, теперішнього стану, а також з огляду на тенденції до змін (С. 51).

При дослідженні поняття трудове право ЄС, науковиця слушно наголошує на тому, що це система норм, яку необхідно розглядати у вузькому та широкому значеннях. У вузькому значенні йдеться про право комунітарне (наднаціональне), що об'єднує норми-принципи, які ухвалені у межах компетенції органів управління ЄС. А у широкому значенні трудове право ЄС формується за рахунок поєднання норм комунітарного (наднаціонального) права та норм трудового права відповідної держави-члена, що відповідають зазвичай вимогам комунітарного права і сукупно регулюють трудові відносини (С. 30-31, 74, 365).

Слушним є висновок вченої, що принципи трудового права ЄС як системи норм виражають суть євроінтеграційних процесів та ґрунтуються на вимогах природного права, що знайшли своє відображення у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основоположних прав ЄС, а також у прецедентному праві Суду ЄС та ЄСПЛ (С. 112).

Окремо у дисертаційному дослідженні розкриваються питання джерел трудового права ЄС, наводяться приклади «м'якого» права, зелені книги, рекомендації тощо.

Другий розділ дисертаційного дослідження присвячений індивідуальному трудовому праву ЄС. Зокрема, окремо досліджено правові засади трудової мобільності у ЄС, працевлаштування за трудовим договором, захист персональних даних працівників, робочий час та час відпочинку, правове регулювання оплати праці тощо.

Авторка неодноразово наголошує на такій важливій складовій трудового права ЄС, як трудова мобільність. Вчена зазначає, що мобільність є ключовим чинником працевлаштування та кращого використання кваліфікації працівників. Завдяки їй можна усунути відмінності між рівнями зайнятості держав-членів шляхом збалансування дефіциту робочої сили, де б такий не виникав. Вона забезпечує

більше можливостей для працевлаштування та пошуку робочої сили роботодавцями. Враховуючи це, з метою підвищення конкурентоспроможності ЄС та сприяння створенню нових робочих місць, ЄС визначив трудову мобільність одним із ключових елементів досягнення цілей переглянутої Лісабонської стратегії та реалізації ЄСЗ (С. 177).

Досліджуючи суб'єктів трудового права ЄС, авторка зазначає, що останнє не містить дефініції терміну «працівник», наголошуючи на тому, що на це також звертає увагу суд ЄС. Однак, вчена наголошує, що залежно від контексту може застосовуватися відповідне законодавство ЄС або національне законодавство. Хоча на рівні ЄС поняття «працівник» не визначається, а його інтерпретація здебільшого відбувається за правилами держав-членів, аналіз відповідних правових актів та судової практики засвідчує формування універсального визначення цього поняття. Напрацьовані Судом ЄС критерії допомагають забезпечити широке застосування принципу вільного руху працівників, який є основоположним для ЄС. У цьому контексті уніфіковане розуміння поняття «працівник» дає змогу ліквідувати перешкоди для повної реалізації свободи руху з метою працевлаштування (С. 179-188). Проте, як слушно зазначає вчена, існують і обмеження, щодо зайняття тих чи тих посад громадянами інших держав-членів ЄС, до таких посад, зокрема, належать органах судової влади, прокуратури, системи виконання покарань; поліції, прикордонного та пожежного контролю; армії; податковій службі; дипломатичній службі; уряді та місцевих адміністраціях виконавчої влади. Поряд з цим, в ЄС існує такий правовий інститут як Блакитна картка. В'їзд на територію держави-члена висококваліфікованим працівником відбувається після отримання Блакитної карти ЄС, яка дозволяє її власнику працювати та жити в будь-якій країні ЄС, окрім Данії, Ірландії та Великобританії. Лише висококваліфіковані працівники, які мають намір працювати у державі-члені більше трьох місяців, вправі претендувати на оформлення цього дозволу (С. 196).

Цінним у роботі є дослідження визнання документів про освіту та підтвердження кваліфікації особи з метою наступного працевлаштування в ЄС (С. 198-207). Авторка не тільки розкриває питання визнання дипломів загалом, але і фокусується на визнанні дипломів про вищу юридичну освіту зокрема (С. 200-201).

Особливе місце у трудовому праві ЄС займає, звісно, трудовий договір. Вчена наголошує, що під час укладання договору його сторони були поінформовані про всі деталі зайнятості. Так, на роботодавцеві лежить обов'язок надати вичерпну інформацію щодо: сторін договору; місця роботи; назви (посади), рівня, характеру



або категорії роботи, яка підлягає виконанню (коротка характеристика самої роботи чи її опис повинні бути працівнику відомі); дати початку трудового договору чи трудових відносин; у випадку тимчасового трудового договору чи трудових відносин – тривалість, що очікується; тривалості оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику (у разі неможливості визначити таку тривалість на етапі укладення трудового договору, працівник повинен володіти інформацією про процедури розподілення та визначення такої відпустки); тривалості термінів повідомлення, яких мають дотримуватися роботодавець та працівник, якщо їхній трудовий договір чи трудові відносини припиняються або ж способи визначення таких термінів; початкової основної суми заробітної плати, інших складових елементів оплати праці та періодичність виплати винагороди, на яку працівник має право; тривалості звичайного робочого дня та тижня працівника; умов праці, які визначені колективними договорами та угодами, а також дані компетентних об'єднаних органів, які уклали відповідні угоди (С. 209).

Одним із важливих аспектів дослідження у роботі є захист персональних даних у сфері праці в трудовому праві ЄС. У цьому контексті, варто зазначити, що в національній доктрині це питання ще не отримало свого фундаментального розкриття, тому європейський досвід є особливо цінним (С. 235-242).

Робочий час за трудовим правом ЄС не може перевищувати 48 годин на тиждень, що передбачено ст. 6 Директиви 2003/88/ЄС. Як слушно зазначає науковиця, самі працівники можуть мати різні пріоритети та прагнути відмовитися від 48-годинного робочого тижня в обмін на вигоду, запропоновану роботодавцем. У цій ситуації гарантія полягає у можливості скористатися цим правом, або відмовитися від нього (С. 245). Досліджуючи питання оплати праці, червоною ниткою простежується принцип рівності у оплаті праці чоловіків та жінок, що є базовим у цьому інституті трудового права (С. 258). Важливою також є рекомендація гарантувати, щоб виплати за припинення трудових відносин, так звані «золоті парашути», не були винагородою за провал, а виконували свою основну функцію – захист працівника у разі дострокового розірвання договору (С. 265).

Важливо зазначити, що окрім прав та мінімальних стандартів у сфері праці, трудове право ЄС передбачає низку обов'язків для працівника щодо безпеки та охорони праці. Йдеться про те, що правам працівників кореспондують відповідні обов'язки. Так, кожен працівник зобов'язаний, наскільки можливо, дбати про власні безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його дії чи помилки під час роботи. Реалізація цього обов'язку тісно пов'язана з чітким дотриманням інструкцій з питань охорони праці,



проходженням відповідних навчань та своєчасним інформуванням роботодавця про будь-яку небезпечну виробничу ситуацію, щодо якої працівник має обґрунтовані підстави вважати, що вона становить серйозну і безпосередню загрозу безпеці та здоров'ю. Крім цього, він повинен самостійно вживати заходів, передбачених для випадків серйозної та невідвортної небезпеки (С. 293).

Третій розділ дисертаційного дослідження присвячений колективному трудовому праву ЄС, в якому досліджуються питання співвідношення між основними економічними свободами та основоположними колективними трудовими правами у ЄС, соціальний діалог на рівні ЄС, правові основи інформування, консультування та участі працівників в управлінні підприємством у ЄС.

Вчена, слушно підкреслює, що проблема співвідношення основоположних трудових прав та основних економічних свобод загострилася після розширення ЄС в 2004–2007 рр. Наслідки цього розширення полягали у появі в старих державах-членах значної кількості дешевої кваліфікованої робочої сили з нових держав-членів (держави Прибалтики та Східної Європи), адже імміграційні обмеження було скасовано. У той час з'явилося і набуло поширення поняття «соціальний демпінг» у межах внутрішнього ринку ЄС. Зрозуміло, що це викликало занепокоєння у профспілок, які діяли у західноєвропейських країнах. З метою захисту прав своїх членів вони вирішили чинити опір експансії дешевої робочої сили та почали вживати заходів, санкціонованих внутрішнім національним законодавством. Суперечка між профспілками та підприємцями загострилася після ухвалення Судом ЄС низки рішень щодо права на колективні дії, такі рішення, на їх думку, вони запроваджують своєрідну ієрархію правових принципів (С. 301). Важливо наголосити, що суд ЄС у всіх справах ставав на бік економічної свободи аніж протекціоніських дій уряду (С. 305-309), суд намагається, за справедливою увагою авторки, забезпечити функціонування єдиного внутрішнього ринку і дотримання при цьому прав людини (С. 311).

Цікавим у контексті дослідження соціального діалогу в ЄС є спостереження авторки про важливість колективних переговорів та колективних угод у праві ЄС, що, зокрема, пояснюється квазі-законодавчою діяльністю європейських соціальних партнерів. Зокрема, хоча колективні угоди і набувають юридичної сили через впровадження їх у дію директивами ЄС, відповідні правові акти ЄС не змінюють змісту таких угод, а лише надають їм обов'язковості. У цьому контексті роль органів та інституцій ЄС полягає у сприянні діалогу між соціальними партнерами шляхом введення в дію колективних угод на прохання сторін, які її підписали (С. 317-318). Також у роботі наголошується на тому, що окрім міжгалузевих соціального діалогу, як інструменту європейського управління



дедалі частіше використовують галузевий соціальний діалог. У межах останнього профспілки та організації роботодавців у певному секторі (наприклад, будівництво, легка промисловість чи охорона здоров'я) об'єднуються та комунікують через галузеві комітети соціального діалогу. Ці комітети є майданчиками для побудови довіри, обміну інформацією, обговорення, консультацій, переговорів та спільних дій соціальних партнерів (С. 321).

Четвертий розділ дисертаційного дослідження присвячений об'єктивації основних європейських соціальних цінностей у трудовому праві України, у якому розглядаються питання стану відповідності трудового права України соціальному *acquis* ЄС та способів впливу трудового права ЄС на трудове право України.

Варто погодитись, що трудове право ЄС здійснює безпосередній вплив на національну правову систему і не лише через директиви ЄС у соціально-трудовій сфері, про які йдеться в Угоді про асоціацію, а й інші нормативні та доктринальні елементи *acquis* Союзу у цій сфері, як про це зазначено у Законі України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу», що набрав чинності з 2004 р. Цей правовий акт визначає, що державна політика щодо адаптації вітчизняного законодавства до європейських стандартів є складовою частиною правової реформи в Україні, що вимагає врахування вимог права ЄС під час ухвалення нормативно-правових актів українськими нормотворцями. Перелік актів законодавства України та *aquis* ЄС в пріоритетних сферах адаптації, який додано до цього Закону, пропонує понад 300 актів органів ЄС та понад 100 рішень Суду ЄС, які повинні бути опрацьовані, перекладені та враховані під час реформи трудового законодавства України. Тож, започаткована цим Законом масштабна перебудова вітчизняного трудового права за європейським зразком знайшла своє продовження в межах реалізації зобов'язань України за Угодою про асоціацію, бо ж деякі директиви ЄС щодо регулювання трудових відносин включені як до Угоди про асоціацію, так і згадані у Законі України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» (С. 337-338).

Вчена слушно наголошує, що питання адаптації національного трудового права до норм трудового права ЄС це тривалий процес, однак, частина національного законодавства навіть встановлює вищі від євростандартів гарантії. Для прикладу, законодавство України передбачає комплекс гарантій щодо здорових і безпечних умов праці вагітних працівниць, породіль та жінок, які годують, то і потреба у значних удосконаленнях у цій сфері була відсутня. Водночас, все ж Україні потрібно вжити заходів, щоб забезпечити відповідній категорії працюючих жінок право проходити медичне обстеження у робочий час без втрати оплати



праці та упродовж необхідного для цього часу (С. 341), не вдалося повністю адаптувати вітчизняне трудове законодавство до вимог ЄС щодо захисту прав працюючих батьків (С. 342).

Поряд з цим, чимало актів ЄС щодо регулювання трудових відносин все ж не імplementовано у строк. До таких належать Директива 89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я в робочій зоні, Директива 2008/106/ЄК про мінімальний рівень підготовки моряків, Директива 91/383/ЄЕС про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням та ін. (С. 344). Вчена наводить невтішні дані, що правове регулювання трудових відносин в Україні тільки на 26,8 % узгоджується з відповідними нормами трудового права ЄС, 4,1 % національних положень суперечать вимогам ЄС, а 73,2 % європейських правил узагалі не передбачені (С. 344).

Погоджуємось із тезою, що напрацьовані науковою спільнотою положення у контексті євроінтеграції відіграють роль своєрідного моста, через який трудове право ЄС проникає у вітчизняну доктрину шляхом запозичення основних концептуальних підходів наднаціонального правового забезпечення. Тож реформування вітчизняної науки трудового права відбувається нині здебільшого крізь призму європейського досвіду забезпечення зайнятості. А розвиток України як правової, соціальної і демократичної держави асоціюється з необхідністю перейняти механізми правового регулювання трудових відносин у ЄС (С. 353).

Одним із важливих аспектів у роботі є участь науковиці у дискусії щодо того, а що, власне, необхідно робити з національним трудовим законодавством у контексті євроінтеграції: гармонізувати, уніфікувати, транспонувати, наближати, узгоджувати, впроваджувати, імplementувати, втілювати, чи все ж адаптувати (С. 355-361)? У цьому контексті погоджуємось із авторкою, що найбільш прийнятним є саме термі «адаптація», який найповніше відображає процес конвергенції національної правової системи із правовою системою ЄС загалом та у сфері праці зокрема.

Цінність наукової роботи очевидна, окремо варто зауважити, що наукове дослідження є важливим не тільки для науки трудового права, але і для правової науки загалом, а висновки, які наведені у роботі будуть корисними та цікавими для вчених інших галузей права (міжнародного публічного права, європейського права, конституційного, цивільного), так і для теоретиків права та науковців, які здійснюють компаративістичні студії в праві.



Викладені вище пропозиції, що сформульовані у дисертаційному дослідженні сприяють більш глибокому розумінню правової природи трудового права ЄС, конкуренцію норм національних законодавств із директивами ЄК та практикою суду ЄС і найголовніше, дають чіткий орієнтир та алгоритм щодо наближення та адаптації українського трудового законодавства із трудовим правом ЄС.

Оцінюючи на високому рівні наукову роботу здобувачки, необхідно зазначити про певні зауваження і побажання, що з позиції науки трудового права є дискусійними або потребують додаткового обґрунтування.

1. Досліджуючи історію становлення та розвитку трудового права ЄС, вчена вказує на доволі струнку систему правових норм, які вміщують і норм-принципи, і регуляторні норми, практику Суду ЄС тощо. Наголошується на вищості положень норм трудового права ЄС над національними нормами трудового права. Отож, хотілося б з'ясувати думку авторки, трудове право ЄС це самовиникаюча система (акти приймаються безсистемно, для вирішення окремих проблемних питань, ці акти з часом нагромаджуються і утворюють сукупність правових норм та інститутів у певній сфері) чи це цілеспрямована, «рукотворна» система, яка є передбачуваною, запланованою і сформується політикою ЄС?

2. Вчена відстоює тезу, що існують зовнішні та внутрішні чинники формування трудового права ЄС, де роль зовнішнього виконує міжнародне трудове право, а внутрішніми є активна соціальна політика та правотворча діяльність спільноти, трудове право держав-членів, що ґрунтується на принципі верховенства права ЄС, а також акти соціальних партнерів та практика Суду ЄС (31, 365-366). На нашу думку, говорити, що міжнародне трудове право здійснювало чи здійснює вплив на трудове право ЄС є певним перебільшенням. Безумовно, міжнародне трудове право як корпус міжнародних правових норм у сфері праці є щонайменше «старшим» від трудового права ЄС на 50 років, оскільки перші конвенції МОП з'явилися після 1918 року. Однак, якщо говорити, що, власне, було джерелом ухвалення актів МОП, то це без сумніву найкращі і найефективніші практики країни Західної Європи та Північної Америки. Згодом, найкращі європейські практики у сфері трудового законодавства були втілені в нормативних актах ЄС, які згодом утворили трудове право ЄС. Таким чином, на нашу думку, зовнішнього безпосереднього фактору впливу не було, більше того, як зазначає сама авторка на сторінці 58, Франція денонсувала Конвенцію МОП № 89 про нічну працю жінок (1948 р.) саме тому, що Директива ЄК 2004 року формулювала інші підходи для вирішення цього питання.

3. Із викладеного вище, випливає закономірне запитання, авторка неодноразово покликається на практику ЄСПЛ, хоча сама ця міжнародна судова інституція не є частиною чи органом ЄС, оскільки є окремим судовим органом в межах Ради Європи. Тож чи не вважає здобувачка, що саме практика ЄСПЛ здійснює зовнішній, безпосередній вплив на національне трудове законодавство країн-членів ЄС та на трудове право ЄС?

4. Класифікуючи джерела права, авторка серед них наводить практику Суду ЄС, наголошує на значній ролі Суду ЄС у гарантуванні трудових прав співмірна фактично діяльності інших органів та інституцій ЄС, які є суб'єктами нормотворення. Рішення Суду ЄС, які ухвалені у межах преюдиційної процедури, зберігають нормативні властивості поза тією ж справою, для вирішення якої вони були постановлені, а отже є самостійними джерелами трудового права, формуючи тим самим прецедентне право Союзу (С. 34, 368). У цьому контексті, хотілося б з'ясувати позицію вченої, чи можна рішення Суду ЄС визначати як прецедент, у розумінні цього терміну саме з позиції англо-саксонської системи права? Без сумніву, рішення Суду ЄС є джерелом права, але ж і рішення конституційних судів є джерелом права, проте вони не є прецедентами. Йдеться про те, що прецедент в англо-саксонській правовій системі, все ж таки, створює право, правове регулювання, а Суд ЄС, у свою чергу здійснює нормоконтроль, як це, зокрема робить КСУ, і ця відмінність, на нашу думку, є суттєвою.

5. У продовження викладеного питання, хотілося б з'ясувати у авторки, яка зазначає що, загальні принципи права ЄС є самостійними джерелами права, які були сформульовані Судом ЄС та втілюють у собі найкращі зразки національних та міжнародних правових систем. Судове тлумачення допомагає з'ясувати ці принципи та акцентує увагу на необхідності їх більш чіткого формулювання у наступних редакціях первинних договорів (С. 137, 368). Такий висновок є дискусійним, оскільки загальні принципи формують основу будь-чого, чи то правового регулювання, чи то створення окремих інституцій, зокрема, і Суду ЄС. Вдається, що висновок, нібито практика Суду ЄС формулює принципи є передчасною, оскільки і сам Суд ЄС, і його діяльність вже ґрунтуються на системі принципів.

Викладені зауваження не знижують загалом позитивної оцінки роботи науковиці, що виконана на актуальну тему і вирізняється науковою новизною.

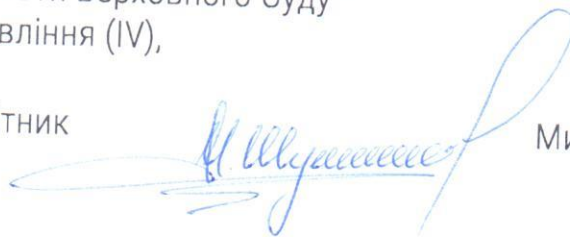
Дисертаційне дослідження має як теоретичне, так і практичне значення, викладені висновки і пропозиції можуть бути використані у правотворчій, науково-дослідницькій діяльності у сфері трудового права та навчальному процесі.



Автореферат й основні положення дисертації ідентичні за змістом. Опубліковані праці достатньою мірою висвітлюють головні результати дисертаційного дослідження.

На підставі вищевикладеного можна зробити загальний висновок: дисертація Рим О.М. "ТРУДОВЕ ПРАВО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ", подана на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук, є завершеним комплексним науковим дослідженням, має систему висновків, які містять наукову новизну, мають теоретичне та практичне значення, є особистим внеском авторки у розвиток науки права соціального захисту і відповідає вимогам п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її авторка, Олена Михайлівна РИМ заслуговує на присудження наукового ступеня докторки юридичних наук із спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент –  
заступник керівника департаменту  
аналітичної та правової роботи Верховного Суду –  
начальник правового управління (IV),  
доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник



Михайло ШУМИЛО

**ПІДПИС ЗАСВІДЧУЮ**

*Зов. сектор Верховного Суду*

