

ВІДГУК

офіційного опонента доктора юридичних наук
Михайла Миколайовича ШУМИЛА на дисертацію
Володимира Ярославовича БУРАКА
“ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ І
ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ”,
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, безперервний рух у напрямку запровадження медіаційних процедур при вирішенні трудових спорів тощо), новітня прецедентна практика Європейського суду з прав людини у сфері праці, Верховного Суду та Рішення Конституційного Суду України, а також євроінтеграція України. Сьогодні із впевненістю можна стверджувати, вектор розвитку науки та практики спрямований у напрямку підвищення рівня захищеності працівника. Однак, нових системних та комплексних досліджень, які б давали загальну картину щодо актуальних проблем та способів їх вирішення в частині механізму захисту трудових прав і законних інтересів працівників не було зроблено.

Не можна оминати увагою сьогодні і той рух, який чітко простежується у напрямку закріплення у національному законодавстві міжнародних соціально-трудова стандартів, проте існує низка проблем реалізації закріплених норм, а інколи їх порушення. До цього ж, реформування соціально-трудова 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 та напрацювань доктрини трудового права. Саме тому, без сумніву можна стверджувати, що тема дисертації «Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників» 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. Значна частина правових норм безнадійно застарілі і є нічим іншим як пам'ятниками мертвого соціалізму радянського зразка. 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 В. Я. Бурака 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, аналізуються наукові розвідки із суміжних галузей знань. Загалом робота налічує 655 джерел, а самим автором на тему дисертаційного дослідження опубліковано 88 наукових праць. Наведене свідчить про те, що у роботі застосовується широкий методологічний інструментарій та всебічне дослідження предмету наукового пошуку.

Перший розділ дисертаційного дослідження присвячений поняттю та загальній характеристиці правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівника. Розкриваючи питання захисту трудових прав та законних інтересів працівників, вчений зазначає, що захист порушених прав розглядають як: 1) діяльність уповноважених державою органів у випадках, коли права порушені; 2) діяльність державних чи громадських органів із запобігання порушення або відновлення порушених прав; 3) примусовий спосіб здійснення суб'єктивного права, який застосовують відповідні суб'єкти в порядку, передбаченому законом з метою відновлення порушеного або оспорюваного права (с. 44-45).

На підставі аналізу норм трудового права науковцем сформульовано такі цільові напрямки застосування примусу у трудових правовідносинах, зокрема: 1) попередження або припинення трудового правопорушення; 2) відновлення порушеного права суб'єкта правовідносин (становища); 3) притягнення до відповідальності (покарання) винного; 4) здійснення позитивного впливу на нього; 5) здійснення превентивного впливу на інших суб'єктів (с. 48).

Варто погодитися із науковцем, що засоби захисту і засоби відповідальності є нетотожними за змістом, обсягом, метою та функціями поняттями. Засоби

відповідальності переслідують мету обмежити правопорушника, натомість засоби захисту переслідують мету захистити порушене право. Таке трактування сприяє розмежуванню досліджуваних понять, має важливе значення для розуміння категорії "захист порушених трудових прав" та виключає з неї норми, які регулюють відповідальність за порушення трудового законодавства. А норми, які визначають юридичну відповідальність не є складовою частиною захисту трудових прав (с. 53).

Автор робить важливий висновок, що механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників представляє собою систему взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів. Такими, зокрема, є: 1) наявність у особи права на захист; 2) правові принципи; 3) норми трудового права; 4) галузеві правовідносини; 5) повноважні на захист трудових прав та законних інтересів суб'єкти; 6) трудові права та законні інтереси працівників; 7) правові форми захисту; 8) юридичні факти, що свідчать про порушення права; 9) правозастосувальні акти юрисдикційних та неюрисдикційних органів; акти самозахисту; 10) правові способи захисту порушених прав та інтересів (с. 90, 417).

Досліджуючи проблему зловживання правом вчений зазначає, що можна розмежовувати дві групи видів зловживання правом: 1) зловживання правомочністю як елементом трудової правоздатності, зокрема: а) використання трудових прав з метою тиску на роботодавця; б) зловживання при укладенні, зміні чи припиненні трудового чи колективного договору; 2) зловживання окремими видами суб'єктивних трудових прав: а) правами стосовно робочого часу та часу відпочинку; б) правами в оплаті праці; в) трудової відповідальності; г) правами в охороні праці; д) правами при вирішенні колективних та індивідуальних трудових спорів (с. 121). Суб'єктами зловживання правом можуть бути також і профспілки як представники прав та інтересів працівників, або як самостійний суб'єкт трудових правовідносин (с. 122). Дослідник наголошує, що зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин потребує чіткого законодавчого врегулювання і пропонує відповідну редакцію таких змін (с. 122-123). У роботі сформульовано авторську дефініцію поняття поняттям "зловживання правом" як несумлінну поведінку суб'єкта трудових правовідносин з метою реалізації свого права не за його призначенням, яка заподіює або може заподіяти шкоду трудовим правовідносинам, іншим суб'єктам трудових правовідносин чи третім особам, як правило, з використанням дефектів трудового та іншого законодавства (прогалини, колізії, оцінні категорії і т. п.) при формальній правомірності таких дій (с. 124).

Другий розділ дисертаційного дослідження присвячений основним елементам механізму та способам правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Зокрема, науковець зазначає, що право на захист включає в себе наступні елементи (правоможності): 1) право на власні дії з метою захисту трудових прав та законних інтересів, що охоплює можливість звернення до компетентних органів з метою захисту, ініціювання примирних процедур, а також вчинення дій зі самозахисту порушеного права чи законного інтересу; 2) право вимагати від зобов'язаної особи відновлення порушеного права у спосіб, визначений законом і вимогою володільця права; 3) у випадку порушення права на захист, особа має право оскаржувати дії, пов'язані із порушенням права на захист, вимагати компенсації втрат, пов'язаних із порушенням зазначеного права у тому числі звернення до державних органів з метою примусового виконання відповідних зобов'язань (с. 147).

Аналізуючи приписи ч. 1 ст. 15 ЦК, автор робить висновок, що фактичними підставами виникнення права на захист є: 1) порушення трудових прав або законних інтересів працівників протиправними діями роботодавця, або прийняття актів індивідуального характеру, які порушують права працівника; 2) невизнання права працівника на певні блага матеріального або нематеріального характеру, оспорювання суб'єктивного трудового права або законного інтересу працівника (с. 148). Вчений продовжує, невизнання права порушує суб'єктивні права працівника, може нанести йому шкоду. Воно відбувається в пасивній формі та є правом бездіяльності зобов'язаної особи. Для прикладу, невизнання роботодавцем права працівника на додаткову щорічну відпустку має наслідком порушення права працівника на відпустку та заподіяння шкоди (с. 149).

Вчений виснує, що право на захист порушених прав передбачає можливість особи звернутися (реалізувати правоможність власних дій) до уповноважених органів або самостійно захистити своє порушене право. Натомість право на позов передбачає можливість задоволення матеріально-правових вимог визначених судом. Право на позов є лише можливістю звернутися до суду за захистом порушеного права у визначеному процесуальним законом порядку. Підсумовуючи автор наголошує, що право на захист є самостійним охоронним правом порушених трудових прав, тобто самостійне охоронне право, яке полягає у можливості працівника вчинити самостійні фактичні та юридичні дії, використати всі незаборонені законом засоби впливу на порушника, захищати належне йому право своїми діями (с. 158).

Досліджуючи принципи правового захисту науковець вказує на їх значення, яке полягає у тому, що: 1) вони є обов'язковими для всіх суб'єктів правового захисту

трудових прав; 2) їх дія забезпечує ефективний захист трудових прав і законних інтересів суб'єктів правозахисних відносин; 3) вони виступають основою тлумачення і реалізації правових норм; 4) принципи є критеріями правильності та ефективності застосування правових норм (с. 161).

Досліджуючи питання шкоди, вчений аргументовано доводить, що усі випадки відшкодування роботодавцем заподіяної матеріальної шкоди залежно від виду порушених трудових прав можна звести до таких: 1) шкода, заподіяна працівникові при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; 2) при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; шкода, заподіяна невиконанням роботодавцем своїх обов'язків (наприклад, несвоєчасна виплата заробітної плати); 3) шкода, заподіяна майну працівника внаслідок неналежного виконання роботодавцем обов'язку з його збереження (с. 281).

Варто погодитись із висновком автора, що чинне законодавство не передбачає випадків, у яких роботодавця можна звільнити від матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику порушенням його прав. Звідси можна зробити висновок, про те, що роботодавець повинен відшкодовувати шкоду, заподіяну і внаслідок непереборної сили або випадку. На наш погляд, така позиція законодавця не має обґрунтування та потребує змін. Необхідно внести відповідні зміни до КЗпП, якими передбачити випадки матеріального відшкодування шкоди, заподіяної працівникові порушенням його права, а також підстав звільнення роботодавця від такого обов'язку відшкодування (с. 281-282).

Третій розділ дисертаційного дослідження присвячений правовим формам захисту трудових прав та законних інтересів працівника

Досліджуючи форми захисту науковець сформулював основні відмінності юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту. У юрисдикційних формах захист здійснює третій відносно сторін спору суб'єкт, що володіє правоможностями до оцінювання дій сторін спору з погляду їх правомірності або неправомірності. За результатами розгляду справи він приймає обов'язкове для сторін рішення. При захисті ж права в неюрисдикційній формі оцінювання правомірності дій сторін проводять самі сторони (або їх представники), і рішення приймають сторони (або їх представники) самостійно за угодою, або суб'єкт, який створюють самі сторони спору. У юрисдикційних формах суб'єктом розгляду справи є державний орган: суд, адміністративний орган, або орган місцевого самоврядування, який наділений правом застосовувати державний примус. У неюрисдикційних формах такого суб'єкта може і не бути (при самозахисті), або суб'єкт створюють сторони трудового спору і наділений цими ж сторонами повноваженнями по розгляду справи (с. 298).

Погоджуємось із автором, що залежно від суб'єкта законних інтересів, які підлягають захисту, самозахист можна поділити на дві групи: самозахист порушених індивідуальних прав та інтересів і самозахист порушених колективних прав та інтересів. При самозахисті порушених індивідуальних прав та інтересів працівник або самостійно чи за участю представника проводить безпосередні переговори, або закон надає йому право відмовитися від виконання трудових обов'язків. При самозахисті порушених колективних прав та інтересів таким самозахистом можна вважати проведення страйку (с. 303).

Досліджуючи питання судового захисту трудових прав вчений звертається до практики Великої Палати Верховного Суду, особливо в частині юрисдикції спорів (с. 308-310), що є надактуальним питанням сучасності та одним із маловивчених і перспективних напрямків досліджень в сфері трудового права.

Знайшли своє відображення у дослідженні і питання конституційних скарг, цей інститут також є новим для національної правової системи і таким, що може здійснити суттєвий вплив на правове регулювання у сфері праці (с. 325)

Значне місце у науковій розвідці займає аналіз рішень Європейського суду з прав людини, що є важливим у контексті захисту прав у сфері праці (с. 331-336).

Аналізуючи адміністративну форму захисту трудових прав вчений констатує недосконалість системи адміністративного захисту трудових прав та необхідність приведення його до міжнародних та європейських стандартів. У такій ситуації вчений наголошує на необхідності змін шляхом створення ефективного правового механізму адміністративної форми захисту трудових прав працівників. В основі нового механізму адміністративного захисту має стати цілісність функціональна та інституційна єдність правових норм і форм їх реалізації, яка формує орієнтований на досягнення конкретного результату механізм. Держава повинна створювати реально працюючу ефективну систему адміністративного захисту трудових прав. Порушення трудових прав має стати небезпечним і економічно не вигідним. Роботодавець повинен бути економічно зацікавлений у захисті трудових прав своїх працівників. Лише матеріальна відповідальність роботодавця у випадку порушення трудових прав стане ефективним способом захисту трудових прав працівників (с. 356).

Вивчаючи проблемні аспекти соціального діалогу науковець вказує на те, що у законі не передбачено інших форм соціального діалогу, які застосовують на практиці. Це стосується, наприклад, колективних переговорів, коли колективний договір чи колективну угоду не укладають. Тобто можна зробити висновок про те,

що соціальний діалог звужує коло взаємодії в частині регулювання відповідних відносин. Соціальний діалог можна розглядати як засіб досягнення компромісу в регулюванні трудових та інших соціально-економічних відносин. Він є лише одним із етапів іншого соціального явища – соціального партнерства. У зв'язку з цим актуальним є дослідження соціального партнерства як механізму регулювання трудових та інших відносин. Під соціальним партнерством необхідно розуміти правовий механізм регулювання колективних відносин, який реалізується шляхом взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування з об'єднаннями роботодавців чи роботодавцем і профспілками з метою здійснення узгодженої соціально- економічної політики в галузі трудових відносин. Тобто соціальне партнерство є тим механізмом, за допомогою якого відбувається колективно- договірне регулювання трудових та соціально-економічних відносин, який здійснюється у законодавчо визначених формах (с. 371-372).

Проаналізувавши усі аспекти участі профспілок у захисті трудових прав автор констатував, що профспілки, беручи участь у системі соціального діалогу: здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян; ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством; захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту; здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці (с. 375).

Окремішньо, при дослідженні альтернативних видів вирішення спорів, вчений зупиняється на новелою цивільного процесуального законодавства є запровадження інституту регулювання спору за участю судді. Відповідно до ст. 201 ЦПК України до початку розгляду справи по суті за згодою сторін спір може бути урегульований за участю судді. У цьому випадку суддя виконує роль посередника між сторонами спору і має право запропонувати сторонам можливий шлях мирного врегулювання спору. Специфічними ознаками, що виокремлюють цей інститут з-поміж інших альтернативних форм урегулювання спорів і примирних процедур у праві та цивільному процесі, є такі: 1) межі проведення цієї процедури в розпочатому цивільному процесі вирізняють його серед інших способів і процедур мирного врегулювання спорів, які застосовують у цивільному судочинстві, зокрема інституту мирової угоди, що можуть реалізувати на будь-якій стадії судового процесу:

а) можливість урегулювати спір за участю судді до початку вирішення справи по суті (ч. 1 ст. 201 ЦПК України); б) здійснення процесу врегулювання в межах розумного строку, проте не більше ніж тридцять днів з дня постановлення ухвали про його проведення; 2) урегулювання спору здійснює суддя, який розглядає справу, у чому вбачаються риси залучення спеціалізованого учасника медіації, що веде переговори. Однак суддя не домовляється зі сторонами, а сприяє їм у врегулюванні спору шляхом з'ясування підстав і предмета спору, роз'яснення сторонам предмета доказування у справі, здійснення інших дій, спрямованих на мирне врегулювання сторонами спору; 3) дії судді спрямовані на сприяння врегулюванню цивільного спору: він може запропонувати сторонам можливий шлях мирного врегулювання спору (характер переговорів, які фактично має проводити суддя), не надаючи сторонам юридичних консультацій чи оцінки доказів (с. 382-383).

Питання медіації загалом та у сфері праці є дуже актуальним, особливо в світлі ухвалення Закону України «Про медіацію», науковець абсолютно слушно зазначає, що серед переваг медіації з-поміж інших альтернативних способів вирішення трудових спорів можна виділити наступні: 1) при вирішенні трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головною метою якого є надання допомоги сторонам та сприяння у вирішенні конфлікту між ними шляхом пошуку компромісу на основі взаємних поступок. Медіатор може пропонувати сторонам такі варіанти рішень, які вони самостійно не застосовували; 2) право обрання медіатора належить винятково сторонам, тому він зобов'язаний повідомити їх про наявність будь-якої особистої чи фінансової зацікавленості у результатах медіації або про наявність будь-яких інших відомих йому обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів під час проведення медіації, а отже медіатор є неупередженою особою; 3) медіації притаманний конфіденційний характер процедури. В разі розголошення інформації щодо проведення медіації чи інших відомостей, що стали відомі під час її здійснення, медіатор несе персональну відповідальність; 4) медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи кожного з учасників медіації (с.394, 421).

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 в частині захисту прав.

Викладені вище пропозиції, що сформульовані у дисертаційному дослідженні сприяють більш глибокому розумінню правової природи захисту трудових прав

працівника, альтернативних способів захисту, дають чіткий орієнтир та алгоритм щодо реформування українського трудового законодавства.

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

1. Одним із ключових питань в праві є темпоральні межі того чи того правового явища, адже все має свій початок і кінець. Саме тому особливу увагу звертає на себе напрацювання вченого у контексті часу (моменту) виникнення правовідносин. Так, автор висновує, що правова охорона здійснюється з моменту виникнення трудових правовідносин упродовж тривалості їхнього існування та є гарантією їх існування. Правова охорона також передбачає діяльність уповноважених органів із її забезпечення, зокрема, органів державного/громадського нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, суб'єктивних прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Порушення або оскарження суб'єктивних трудових прав зумовлюють початок процедури правового захисту, спрямованої на їхнє відновлення (с. 57-58). Ця теза є дискусійною, оскільки якщо ми говоримо про правову охорону, то це радше стан правової дійсності, який постійно існує і виникнення індивідуальних правовідносин на цей стан жодним чином не впливає. Прикладом такого правового стану є охорона навколишнього середовища, охорона материнства та батьківства, охорона праці, охорона культурної спадщини, охорона здоров'я тощо.

2. Значну частину свого дисертаційного дослідження автор відводить питанню встановленню юридичних фактів. Підсумовуючи, вчений зазначає, що недоліком українського законодавства про працю є відсутність у ньому положень, які вичерпно регламентували б процедуру та форми фіксації правовстановлювальних, правозмінних та правоприпиняючих юридичних фактів. Такий стан законодавства впливає на ефективність реалізації трудових прав громадян, про що свідчить значна кількість судових справ, зумовлених неправильним встановленням юридичних фактів. Тому гострою є необхідність закріплення у КЗпП України всіх юридичних фактів та положень про те, що ці юридичні факти повинні бути належно встановлені у відповідних правових процедурах (с. 84-85). Запропонований підхід має низку хиб, серед яких, зокрема, неврахування тієї обставини, що законодавство *a priori* не може передбачити всі існуючі факти. Крім цього, правова фіксація того чи того факту/явища є широко розроблена як на рівні теорії права, так і на рівні норм права. Цивільне процесуальне законодавство відмежовує окреме провадження від позовного та наказного, яке покликане саме встановлювати факти, які мають юридичне значення. Враховуючи наведене, переконані, що для фіксації трудо-

правових явищ окремих, спеціальних способів застосовувати не потрібно, а отже і необхідність переобтяжувати трудове законодавство додатковими процедурними нормами також видається сумнівною.

3. Потребує уточнення авторська класифікація форм захисту. Автор зазначає, що у випадку застосування юрисдикційних форм правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників суб'єктами захисту є державні органи: суди, органи державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. У неюрисдикційних формах захисту суб'єктами захисту є органи, які не є державними, але які утворюються для вирішення конкретної справи і наділені повноваженнями застосування правових засобів захисту, або ж наділені повноваженнями сприяти сторонам у вирішенні трудового спору (примирні органи) (с. 109-110). Чи є виправданим об'єднання в одній групі юрисдикційних форм захисту: суду та державних органів, враховуючи той факт, що рішення державного органу можуть бути оскаржені в суді?

4. Аналізуючи інструменти захисту трудових прав науковець досить докладно зупиняється на існуванні в національному законодавстві комісії з трудових спорів (далі - КТС). Вчений зазначає, що завдання комісії, як це впливає з теорії трудового права, - примирити сторони індивідуального трудового спору. Вона утворюється рішенням загальних зборів або конференції працівників. З огляду на свій специфічний статус КТС не може бути примирним органом, оскільки вона приймає рішення по суті спору, яке є обов'язковим для виконання роботодавцем. Її суб'єктний склад не дозволяє розглядати комісію як примирний орган, оскільки перевагу в ній матимуть представники працівників і можлива ситуація, що роботодавець у ній представлений не буде (с. 248). Хотілось би почути думку автора про ефективність діяльності КТС сьогодні, наскільки звернення до КТС є дієвим та популярним інструментом захисту трудових прав в умовах ринкової економіки. Окрім цього, вчений наголошує на тому, що рішення комісії щодо трудових спорів повинно оскаржуватися до суду в порядку оскарження. Адже на сьогодні рішення комісії може бути оскаржене, але в позовному порядку. Це також суперечить природі досудового розгляду трудового спору (с. 249). Викладена пропозиція є дискусійною, оскільки фактично не можна говорити про оскарження рішення КТС, бо КТС не є судом, суд не перевіряє рішення КТС і не скасовує його, це звернення до іншого органу з розгляду трудових спорів, а не друга інстанція. Якщо сторонам не вдалося досягнути примирення чи компромісу, то діяльність КТС виявилась неефективною.

5. Окреміше місце у роботі займає питання способів захисту. Так, автор наголошує, що у трудовому законодавстві відсутній перелік правових способів захисту порушених трудових прав. Перелік способів захисту цивільних прав

знаходимо у Цивільному кодексі України. Однак норми Цивільного кодексу ми не зможемо застосувати при порушенні трудового права. Тож, працівник, право якого порушено, не зможе належно захистити своє право за допомогою способів, які закріплені у Цивільному кодексі України. Для прикладу, якщо працівника було незаконно звільнено з роботи, то відновити своє право на працю він не зможе, застосувавши будь-який зі способів, передбачених Цивільним кодексом, оскільки він не передбачає поновлення на роботі. Поновлення становища, що існувало до порушення права, не можна ототожнювати з поновленням на роботі. Тому що в першому випадку йдеться про поновлення будь-якого конкретного суб'єктивного права і припинення дій, що порушують це право, а в другому – про поновлення трудового статусу працівника. Отже, можна відзначити, що перелік способів захисту прав, передбачений Цивільним кодексом, не є достатнім для захисту трудових прав працівників. Тому до чинного трудового законодавства було б доцільно долучити окремий розділ про захист трудових прав працівників, який би містив форми та способи захисту трудових прав. Як правило, особа, права якої порушені, може скористатися не будь-яким, а конкретним способом захисту свого права. Зазвичай, спосіб захисту порушеного права визначений спеціальним законом, який регламентує конкретні правовідносини (с.252-253). Із такими висновками важко погодитись. Перш за все, наявні сьогодні способи захисту трудових прав є універсальними для всіх спорів захисту у сфері приватного права, також способи захисту окрім як в Цивільному кодексі закріплені у Цивільному процесуальному кодексі, Сімейному кодексі та інших спеціальних законах. Підтвердженням достатності наявних способів захисту трудових прав свідчить той факт, що трудові спори вирішуються національними судами і автор не наводить прикладів, коли б спір був би невирішений саме з підстав відсутності належного способу захисту, ба навіть більше, у роботі активно наводиться як практика національних судів загалом, так і КЦС ВС, зокрема (с. 285-286). Поряд з цим, можливо і є необхідність закріпити окремі спеціальні способи захисту в трудовому законодавстві, але переносити універсальні способи захисту з одного нормативно-правового акта в іншій не є доцільним. Такий підхід неминуче призведе до дублювання способів захисту в сімейному, земельному, господарському та інших галузях права що є невиправданим і призведе до проблем під час правозастосування.

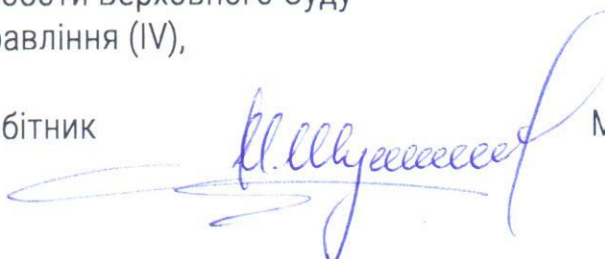
Викладені зауваження не знижують загалом позитивної оцінки роботи науковця, що виконана на актуальну тему і вирізняється науковою новизною.

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 Бурака В. Я. "ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ", 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 автора у розвиток науки трудового права та 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 автор, Володимир Ярославович БУРАК заслуговує на присудження наукового ступеня доктора 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
Зав. сектору *Викторова Г.О.*
15/XII-2025
