

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертацію Бурака Володимира Ярославовича на тему: «Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників», подану до спеціалізованої вченої ради Д 35.051.03 у Львівському національному університеті імені Івана Франка на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Актуальність дослідження. Дисертація Бурака В.Я. присвячена одній із найбільш важливих і актуальних тем сучасного трудового права – захисту трудових прав та інтересів працівників. Трудове право України гарантує працівникові стабільність трудового договору та забезпечує йому можливість глибоко опанувати свою спеціальність, досягти найвищого рівня кваліфікації й розкрити свої творчі можливості в роботі. Останнім часом спостерігається порушення правового балансу в становищі працівника і роботодавця, що призводить до нехтуванням роботодавцями трудових прав і законних інтересів працівників, активного їх порушення та протидії усуненню наслідків цих порушень. У доктрині трудового права досі відсутній єдиний підхід до розуміння суб'єктного складу правовідносин, які виникають під час захисту порушених трудових прав і законних інтересів, слабкою ланкою є й теоретична база, яка б ґрунтувалась на останніх узагальненнях застосування захисних норм трудового права.

Сьогодні нових підходів щодо захисту потребують не лише «класичні трудові права», але й ті, що з'явилися зовсім недавно та зайняли належне місце серед сучасних трудових прав працівників. Це і право на приватність, право на нерозголошення і правовірне використання персональних даних працівників, а також їх захист від дискримінації та ін. Відповідно сучасний механізм правового захисту зайнятих осіб повинен мати під собою міцну теоретичну базу та оновлене трудове законодавство, де, зокрема, на легальному рівні було б визначено поняття «законні інтереси працівників».

Як вірно зазначає дисертант, реформування трудового законодавства України має створити ефективний механізм захисту трудових прав та інтересів працівників, передбачати максимальні гарантії для працівників у випадку здійснення роботодавцем своїх управлінських повноважень, пов'язаних із новацією трудового договору, зміною умов праці, припинення трудових правовідносин. Тому саме зараз необхідний принципово новий підхід до правового регулювання механізму захисту трудових прав працівників,

внесення до законодавства таких змін, які відповідають вимогам часу. З огляду на це, дисертаційне дослідження слід розглядати як актуальне та своєчасне.

Чітко і послідовно сформульовані мета, завдання дисертації, вірно визначені об'єкт та предмет дослідження. *Структура дисертації* логічно впливає з поставлених завдань, об'єкта і предмета дослідження, матеріал за розділами й підрозділами розподілено оптимально. Дисертація відповідає формально встановленим вимогам до подібних рукописів.

Достатньою є й *методологічна база* дисертаційної роботи. Для досягнення наукової об'єктивності результатів дослідження використаний широкий комплекс загальнонаукових і спеціальних методів пізнання правових явищ: діалектичний, історико-правовий, системно-структурний, порівняно-правовий, соціологічний, логіко-юридичний, а також методи документального аналізу, раціональної критики. Це дозволило отримати дисертацію виконану на високому науковому і професійному рівні, тема досліджена глибоко, різносторонньо, повно.

Наукова новизна. Представлену дисертацію можна вважати одним із перших, у вітчизняній правовій науці, комплексних досліджень, яке визначає основні напрями вдосконалення правового регулювання механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, з метою підвищення ефективності чинного трудового законодавства і практики його застосування.

Системний підхід до вирішення актуальних питань правового регулювання механізму захисту трудових прав працівників дозволив отримати результати, які не зустрічаються в попередніх наукових дослідженнях. Зокрема, це стосується нового визначення поняття правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників, як системи взаємоузгоджених та взаємопов'язаних між собою елементів, правових способів захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Новими уявляються бачення автора щодо правової форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників, яку запропоновано розглядати як встановлений або не заборонений законом порядок вчинення суб'єктом захисту дій для відновлення порушених трудових прав й відшкодування завданої в результаті цього шкоди. Новим є й обґрунтування критеріїв поділу правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників та ін.

У результаті вдосконалені й отримали подальшого розвитку наукові положення щодо визначення поняття права працівника на захист, як можливість вчиняти самостійні фактичні та юридичні дії та/або використовувати незаборонені законом засоби впливу на порушника,

альтернативних правових форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Дістали подальшого розвитку наукові напрацювання про елементи механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів, наукові судження про межі правового захисту тощо.

Усі нові теоретичні результати роботи цілком можуть стати необхідною науковою базою для вдосконалення норм проекту ТК України та інших нормативних актів, що будуть прийняті в його розвиток.

Практичне значення роботи полягає у тому, що отримані висновки і пропозиції можуть бути використані в правотворчості, науково-дослідній роботі, а також для вдосконалення практики застосування норм трудового права. Одержані результати можуть використовуватися також у навчальному процесі, в науково-дослідній роботі вчених, аспірантів і студентів.

Автор виявив належний рівень знань юридичної та економічної літератури, нормативно-правового матеріалу, практики його застосування, знайшов низку актуальних проблем, що підлягають осмисленню і відповідного вирішення. Аналіз *основного змісту* дисертації свідчить про наступне.

1. Перший розділ обґрунтовано присвячено дослідженню поняття та загальної характеристики правового механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Підтримуємо точку зору дисертанта що, захист трудових прав, як об'єкт дослідження, у галузевій літературі, зазвичай, розглядають у контексті вирішення індивідуальних чи колективних трудових спорів (с. 44). Хоча, нині, як підкреслює дисертант, поряд із судовою та адміністративною формами захисту з'являються нові: суб'єктивні трудові права можна захистити через неюрисдикційні форми, які ґрунтуються на соціально-партнерському характері трудових правовідносин та можуть застосовуватися в договірному порядку (с. 45).

2. Дисертант вважає, що поняття «правова охорона» є ширшим за змістом від поняття «правовий захист». В основі правової охорони, на нашу думку дисертанта, визначальними є принципи забезпечення непорушності та здійснення прав, а також заходи, спрямовані на запобігання порушень цих прав. Водночас захисні норми, на його думку, спрямовуються насамперед на відновлення порушеного права та усунення перешкод у його здійсненні шляхом вчинення відповідних дій. Тож правовий захист ним розглядається як окремих етап охорони трудових прав та законних інтересів. Врегулювання нормами трудового права відносин зазначеного виду, а також визначення трудових прав та правових умов-можливостей їх (прав) реалізації правовим захистом, на його думку, не є (с. 56 – 57).

Підтримуючи прагнення дисертанта розвинути теоретичну думку в частині з'ясування співвідношень між поняттями «охорона» і «захист» та усіх похідних від них, зазначимо, що зміст їх переважно виводиться із контексту застосування. Однак зауважимо, що ключовим і спільним для цих понять є категорія «гарантія», як основа усієї правової дійсності, яка з ними пов'язана. Йдеться про різноспрямованість впливу норм трудового права, з їх різним цільовим наповненням. Про що дисертант, далі, опосередковано зазначає на стор. 57 – 58 дисертації.

3. «Захист трудових прав безпосередньо пов'язаний із системою суспільних відносин, які становлять предмет трудового права». Така теза дисертанта цілком обґрунтована. Однак дискусійним є наступне твердження автора: «Оскільки предметом захисту є суб'єктивні трудові права та законні інтереси суб'єктів трудових правовідносин, то залежно від виду цих прав або виду правовідносин їх реалізації, можемо виділити специфічні види захисту цих прав» (с. 63). Далі по тексту дисертації наводиться обґрунтування такої позиції, де автор заглиблюється у дослідження предмету трудового права (с. 64 – 67). На наш погляд, такі висновки потребують додаткового обґрунтування, оскільки трудове законодавство раніше вже передбачало механізми захисту трудових прав, які не орієнтувалися на індивідуальний чи колективний характер трудових відносин. Йдеться про порядок захисту трудових прав працівників, який передбачав КЗпП 1922 р. у першій редакції.

4. Поділяємо точку зору автора, що в теорії трудового права дотепер відсутні обґрунтування інституту захисту трудових прав та законних інтересів. Зазначений інститут, на думку Бурака В.Я., повинен об'єднати норми про підстави застосування захисту трудових прав та законних інтересів, принципи захисту, право суб'єкта трудових правовідносин на захист, форми правового захисту, правові способи правового захисту (с. 70).

5. У підр. 1.2. дисертант проводить ґрунтовний аналіз поняття «правовий механізм» захисту трудових прав та законних інтересів працівників, наводить різні точки зору вчених, і робить висновок, що механізм правового регулювання є системою певних елементів, оскільки окремо будь-який елемент не може забезпечити правового регулювання (с. 71 – 73). В кінцевому результаті дисертант доходить до висновку, що забезпечення прав і свобод особи в правовому розумінні є: класичною тріадою: реалізація, охорона і захист прав та свобод (с. 76). Така позиція сприймається як важлива складова для формування обґрунтованої структури наукового дослідження.

6. Досить детально Бурак В.Я. аналізує таку категорію як «механізм захисту прав» (с. 76 – 82) і небезпідставно вказує на те, що про нього можна говорити як про систему органів, які здійснюють цей захист, а також способи захисту, які використовують для захисту порушеного права (с. 80). Також підтримуємо пропозицію дисертанта розглядати механізм захисту трудових прав як ефективно діючу і внутрішньо узгоджену систему регулювання та захисту порушених прав суб'єктів трудових правовідносин з метою усунення цих порушень і відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав та законних інтересів (с. 82). Крім того, поділяємо думку автора, що недоліком законодавства про працю є відсутність у ньому положень, які вичерпно регламентували б процедуру та форми фіксації правостановлювальних, правозмінних та правоприпиняючих юридичних фактів (с. 84).

7. У підр. 1.3. дисертант доброту розглядає проблеми правовідносин у праві. Поділяємо його точку зору про важливість цієї категорії для характеристики механізму захисту трудових прав та інтересів працівників. Однак, офіційний опонент, на жаль, не побачив у цьому підрозділі чіткого розкриття їх взаємозв'язку, взаємного впливу. Маємо й інші суперечності. Зокрема, дисертант зазначає, що захист трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється у порядку вирішення трудових спорів. Незалежно від виду спору і від органу, який його розглядає, виникають охоронні трудові правовідносини (с. 114). А може все ж виникають процесуальні відносини щодо вирішення трудових спорів, які не завжди супроводжуються правовим примусом, а от процедурами примирення, з'ясування позицій сторін, вироблення прийняттого рішення – супроводжуються?

8. Цікавим у дисертації є питання про межі захисту трудових прав та законних інтересів працівників (с. 125 – 140). Дисертант зазначає, що право на захист працівник може здійснювати у межах, передбачених трудовим законодавством, локальними нормативно-правовими актами, колективним чи трудовим договором. Дисертант називає ці умови загальними межами здійснення охоронного трудового права на захист (с. 127). Поділяємо таку думку. Крім того, Бурак В.Я. вказує ще на одну з меж здійснення права на захист. Такою вчений вважає обов'язок сторони не порушувати трудові права і законні інтереси інших осіб (с. 131), що відповідає положенням ч. 1 ст. 68 Конституції України, згідно з якою, кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Обґрунтованим вважаємо і його висновок, що будь-яка реалізація права, і зокрема, права на захист трудових прав і законних інтересів, відбувається в об'єктивно або суб'єктивно

виражених межах. Такими є: обсяги прав протилежної (іншої) сторони трудових правовідносин (роботодавця чи працівника) або ж третіх осіб, діяльність яких пов'язана з роботодавцем як суб'єктом цивільно-правових відносин, а також строки звернення за захистом та повноваження органів, які такий захист втілюють у життя (с. 140).

9. У розділі 2 дисертації глибоко розкриті основні елементи механізму та способи правового захисту трудових прав та законних інтересів працівника. Поділяємо думку дисертанта, що право на звернення можна реалізувати шляхом подання заяви до юрисдикційного органу (суду, органу контролю за дотриманням трудового законодавства), ініціювання дій зі самозахисту (звернення до роботодавця, або відмова виконувати роботу), ініціювання примирних процедур (залучення незалежного посередника, при захисті колективних трудових прав утворення примирної комісії чи трудового арбітражу) (с. 150 – 151). Далі дисертант вірно стверджує, що «право на власні дії» реалізує уповноважена особа самостійно. Вона не має обов'язку повідомляти іншу особу про свої дії або узгоджувати ці дії з порушником. Уповноважена особа вчиняє дії за власною волею і волевиявленням з метою захисту свого права (с. 156). Підтримуємо позицію дисертанта 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).

10. Заслугує на увагу й дослідження проблем принципів та нормативно-правового забезпечення як елементів механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Нормативно-правове забезпечення правового захисту трудових прав та інтересів працівників здійснюється значною кількістю нормативно-правових актів та нормативно-правових договорів. Водночас постійно зростає значення у регулюванні трудових правовідносин локальних нормативно-правових актів, особливо актів роботодавця (с. 181). З такими твердженнями дисертанта важко сперечатися.

Поділяємо стурбованість дисертанта, який вказує на те, що в Україні не усі правові форми захисту трудових прав урегульовані актами чинного законодавства, а також є необхідність прийняття окремого Закону України «Про медіацію» (с. 182). 16 листопада 2021 р. такий закон було прийнято. Дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних,

сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим).

На наш погляд, механізм медіації, який «проштовхується» в Україні, особливо в частині розгляду трудових спорів, – це видавання бажаного за дійсне, оскільки механізми медіації функціонують належним чином лише у суспільствах із високим рівнем законослухняності та правової культури громадян. У протилежному випадку, сама ідея медіації, на національних теренах, буде дискредитована, як свого часу нівелювали роль комісії по трудових спорах, як ефективного органу вирішення індивідуальних трудових спорів, перетворивши їх роль у «радянський рудимент».

11. Доботно досліджено основні трудові права та законні інтереси працівників як об'єкти правового захисту (с. 196 – 225) та внесено обґрунтовані пропозиції з вдосконалення законодавства. Поділяємо авторське визначення об'єкта правового захисту трудових прав як порушені суб'єктивні права та законні інтереси працівників, які передбачені правовою нормою чи договором, або впливають з них, на поновлення яких спрямована діяльність суб'єктів захисту (с. 198). Однак важко погодитися з точкою зору дисертанта щодо включення до ознак трудових прав критерію «1) вони належать до природних прав людини;» (с. 202). Така ознака характерна, наприклад, для права на працю, і на це, неодноразово, вказував Конституційний Суд України. Але не можна віднести до природних прав людини, наприклад, таке трудове право працівника, як право на участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями, яке передбачають ст. 2 і 245 КЗпП України, хоча це право визнане й за працівниками навіть на рівні міжнародно-правових актів про працю.

12. Позитивом дисертації можна вважати пропозицію дисертанта запровадити в юридичну термінологію термін «правоможна особа», яку Бурак В.Я. визначає як особу, яка наділена відповідним суб'єктивним правом. «Правоможна особа» наділена правом звернення до порушника прав та правом вимоги усунути таке порушення. Тобто суб'єктами прав на захист виступають «правоможна особа» та «зобов'язана особа» (с. 228). Глибоко досліджені також окремі види цих суб'єктів, розкрито їх статус та роль у правовому механізмі захисту трудових прав і законних інтересів працівників (с. 238).

13. Важливим позитивом дисертації є активне використання автором судової практики у розгляді питання про способи захисту трудових прав

працівника. На її основі Бурак В.Я. вносить обґрунтовані пропозиції з удосконалення як матеріального, так і процесуального законодавства.

14. У розділі 3 дисертації автор детально досліджує правові форми захисту трудових прав та законних інтересів працівника.

Підтримуємо позицію дисертанта про те, що даючи визначення, необхідно зважати, що форма захисту повинна мати правовий зміст. А тому коректніше говорити не про поняття «форм захисту», а про поняття «правова форма захисту». Керуючись цими позиціями, Бурак В.Я. вірно сформулював визначення поняття «правова форма захисту трудових прав і законних інтересів працівників» як передбачений законом порядок здійснення діяльності суб'єктом захисту дій для досягнення мети захисту (с. 290). Виходячи з цього, дисертант вірно формулює основні відмінності юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту (с. 298), відносячи до юрисдикційної форми судовий і адміністративний захист, до неюрисдикційної: примирно-третейські процедури; самозахист; громадський захист (с. 304).

15. Поділяємо точку зору дисертанта, що судова форма захисту прав, свобод та законних інтересів працівників є основною, оскільки держава, використовуючи силу державного примусу, надає зацікавленим сторонам гарантію реалізації порушених або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів (с. 305). Однак опонента вразила цитата, яку далі навів дисертант, цитуючи постанову Великої Палати Верховного Суду України від 26 червня 2019 р. справа № 174/580/16-ц: «Велика Палата Верховного Суду України зробила висновок, що профспілка як суб'єкт трудових правовідносин має право звернутися до суду з питань невиконання роботодавцем вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки з питань, віднесених до її повноважень» (с. 309 – 310). На наш погляд, автору необхідно коректніше тлумачити рішення судових органів, оскільки подібне твердження там відсутнє. Однак і судові органи досить часто довільно використовують термінологію, пов'язану з характеристикою правовідносин у тій чи іншій галузі права. Зокрема, цитую одне з положень мотивувальної частини, вказаної вище, постанови: «Коллективні трудові спори – це спори між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, і порядок вирішення таких спорів визначено Законом № 137/98-ВР.». Особливо вразила опонента фраза: «...зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин...». І це в колективному трудовому спорі? Інтереси сторін трудових правовідносин – працівника (одного суб'єкта) і

роботодавця (також одного суб'єкта) – можуть «стикнутися» тільки в рамках індивідуального трудового спору.

16. Обґрунтованою є позиція дисертанта, що при зверненні до органів, які здійснюють адміністративний захист трудових прав і законних інтересів працівників, способи захисту є державно-примусовими. Ці способи полягають у тому, що зобов'язують роботодавця усунути саме правопорушення, а також його наслідки і відновити порушені права. Адміністративні органи зобов'язують роботодавця до належного виконання своїх обов'язків зі забезпечення трудових прав працівників; припинити правопорушення, а також можуть застосувати до нього заходи примусового характеру у вигляді притягнення до юридичної відповідальності (с. 341). Бурак В.Я. досить детально аналізує адміністративну форму захисту трудових прав працівників, указуючи на її переваги та недоліки, з урахуванням досвіду міжнародно-правового регулювання цих відносин. Поділяємо його думку, що 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).

17. Профспілковий контроль є невід'ємною складовою громадського контролю, як елементу механізму демократичної держави. Більшість учених схильні розглядати громадський контроль як інструмент впливу громадян та їхніх об'єднань на діяльність держави (с. 359). Таку позицію дисертанта необхідно підтримати. Підтримуємо також й зміни і доповнення до закону «Про безоплатну правову допомогу», які пропонує дисертант, бо вони допоможуть реалізувати законодавчі положення про право профспілок надавати правову допомогу і представляти інтереси працівників при захисті ними своїх порушених трудових прав (с. 366 – 367).

18. Позитивом дисертації є розгляд у підр. 3.5. альтернативних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників (с. 376 – 397). За такої процедури захист трудових прав ґрунтується на угоді сторін. Усі альтернативні форми захисту трудових прав ґрунтуються на автономії волі сторін конфлікту. У них відображаються диспозитивний характер їхнього регулювання, що передбачає мінімізацію втручання держави у здійснення відповідних процедур (с. 376). Поділяємо позицію дисертанта щодо необхідності уніфікації порядку вирішення конфліктів незалежно від виду спорів. При цьому процедури примирення та посередництва повинні бути

домінуючими під час захисту трудових прав та законних інтересів (с. 377). Однак, крім пропозицій щодо запровадження інституту медіації, ефективність якого, як для вирішення індивідуальних, так і колективних трудових спорів, досить сумнівна, опонент, на жаль, не побачив пропозицій щодо розробки конкретних механізмів нормативного врегулювання використання альтернативних форм захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

19. Загальні висновки дисертації (с. 417 – 422), у стислому вигляді, відображають головні теоретичні та практичні здобутки автора дослідження, відповідають заявленим у вступі завданням, дають уявлення про конкретні результати процесу наукового дослідження та заслуговують на позитивну оцінку і схвалення.

Загальний висновок по дисертації. Проведений аналіз дисертації свідчить про те, що мета і завдання дослідження повною мірою досягнуті. Глибина аналізу, логічність висновків і практична спрямованість рекомендацій дозволяють констатувати високий рівень виконаної роботи. Дисертація містить низку важливих наукових положень, які можна розцінювати як вирішення вагомій науковій проблемі та значний внесок Бурака В.Я. у розвиток науки трудового права. Наукові узагальнення і висновки, що містить дисертація достатньо обґрунтовані, аргументовані, характеризуються науковою новизною як у теоретичному, так і практичному плані. Результати, одержані в ході наукового дослідження, можуть справити суттєвий вплив на вдосконалення трудового законодавства України.

Водночас дисертація не позбавлена деяких недоліків, на які офіційний опонент вказав у відгуку. Проте надані опонентом зауваження значною мірою дають привід для наукової дискусії як на захисті дисертації, так і подальшої плідної наукової роботи Бурака В.Я., та істотно не впливають на загальну позитивну оцінку проведеного наукового дослідження.

Основні положення та результати дисертації відображені у восьмидесятьох вісьмох працях, серед яких: одна індивідуальна монографія, один підрозділ колективної монографії, двадцять дві наукові статті у фахових виданнях, дев'ять із них – у наукових виданнях іноземних держав, а також шістдесят одні тези доповідей на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях, що свідчить про ретельну роботу Бурака В.Я. з доведення результатів дослідження до наукової громадськості та його апробації.

Структура та обсяг дисертації визначені метою та завданнями дослідження. Наукова робота містить вступ, три розділи, які поділяються на

сімнадцять підрозділів, а також висновки та список використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 500 сторінок, з яких обсяг основного тексту – 393 сторінки, список використаних джерел налічує 655 найменувань. Тобто дисертація за формальними ознаками відповідає вимогам, які висуваються до наукових робіт такого рівня.

Автореферат дисертації за обсягом, структурою і змістом відповідає встановленим вимогам, повною мірою відображає її суть та основні положення наукового дослідження.

Отже можна стверджувати, що дисертація Бурака В.Я. «Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників» є самостійним завершеним науковим дослідженням, в якому обґрунтовано і логічно об'єднуються вибір теми, постановка завдань, їх актуальність, чіткість викладу, аргументованість наукових висновків, що свідчить про наявність належного наукового рівня вченого та відображає значний внесок Бурака В.Я. у розвиток науки трудового права. Дисертація виконана на достатньому професійному рівні, відповідає вимогам, що висуваються до наукових робіт на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук, передбачених Порядком присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567, а її автор, Бурак Володимир Ярославович, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент:

**доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка**

В.І. Щербина

