

ВИСНОВОК

**про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів
дисертації «Право на відпочинок та юридичні гарантії його реалізації»
здобувачки ступеня доктора філософії з галузі знань
08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»
Рибак Ольги Олександрівни**

1. Актуальність теми дисертації

Одним із напрямів інтеграції України до Європейського Союзу є створення ефективного механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Право на відпочинок та юридичні гарантії його реалізації займають у цьому механізмі важливе значення поряд з правом на працю та іншими соціальними правами.

Актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлюється тим, що у сучасній українській науці трудового права, незважаючи на доволі широкий спектр напрацювань у цій сфері, комплексного дослідження права на відпочинок в контексті гарантій його реалізації в умовах глобалізації ринку праці досі не було. Більше того, окремі положення, що стосуються прав працівників на відпочинок, в тому числі у зв'язку з відсутністю сучасного правового регулювання, залишаються вкрай дискусійними у правовій доктрині та правозастосовній практиці й донині.

Право на відпочинок є одним з основних трудових прав громадян. Його взаємозв'язок із правом на життя є чи не найтіснішим. Встановлення мінімальної тривалості часу відпочинку, так само як максимальної тривалості робочого часу, прямо впливає на якість та стан здоров'я особи, на якість її життя. Тому забезпечення та гарантування права усіх, хто працює на відпочинок є важливою та беззаперечною гарантією захисту права на життя.

Науково-технічний прогрес і повсюдне проникнення у сферу суспільно-трудових відносин сучасних цифрових технологій зумовлює появу нових форм зайнятості, а отже й трансформацію фактичних трудових правовідносин. Тому постають невідомі раніше проблеми, що потребують нових підходів до захисту трудових прав та законних інтересів зайнятих осіб, які б відповідали міжнародно-правовим стандартам.

Сьогодні такого захисту потребують не лише «класичні трудові права», але й ті, що настали зовсім недавно. Зокрема, ще до початку пандемії COVID-19, яка стала одним з каталізаторів поширення дистанційної роботи, Міжнародна організація праці наголошувала на необхідності забезпечення права на відключення та конкретних механізмів його реалізації задля дієвого дотримання балансу між особистим життям та роботою. Також особливої уваги

потребують питання, які стосуються гарантій права на відпочинок у сфері трудових відносин через повномасштабне вторгнення росії на територію нашої держави.

Тож актуальність обраної теми дослідження з огляду на наведене зумовлена обставинами нормативно-правового, практично-прикладного та наукового характеру.

Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Львівського національного університету імені Івана Франка (протокол № 58/11 від 28 листопада 2018 р.), зареєстровано та схвалено Координаційним бюро Національної академії правових наук України (№ 821 від 28 листопада 2018 р.).

2. Зв'язок теми дисертації з державними програмами, науковими напрямами університету та кафедри

Дисертація підготовлена в межах наукових тем кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка «Теоретико-прикладні проблеми становлення і розвитку права зайнятості та права довілля в Україні (номер державної реєстрації 0119U002400), затвердженої на 2019-2021 роки та «Проблеми реформування вітчизняного соціального права в умовах євроінтеграції України» (номер державної реєстрації 0122U200644), затвердженої на 2022-2024 роки.

3. Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів.

Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, у якому прослідковується авторський підхід до розкриття основних теоретико-прикладних аспектів права на відпочинок та юридичних гарантій його реалізації, зроблених на основі відповідних доктринальних напрацювань, ретельного аналізу положень національного законодавства, а також вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання відповідної сфери суспільних відносин.

Зокрема, у розділі 1 «Право на відпочинок у системі соціально-економічних прав громадян» з'ясовано поняття, правову природу та значення гарантій реалізації права на відпочинок відповідно до ст. 45 Конституції України. З огляду на формулювання «кожен, хто працює» визначається коло осіб, які вправі претендувати на його реалізацію. Досліджено фактичний стан гарантій права на відпочинок та механізм їхньої реалізації.

Розглянуто також співвідношення робочого часу і часу відпочинку, як юридичними категоріями. Доведено, що термін «час відпочинку» варто розуміти як вільний від виконання трудових обов'язків час. Як варіант, пропонується позначати його у законодавстві терміном «позаробочий час».

Наведено, як зразок, норми законодавства, деяких зарубіжних країн, які стосуються визначення позаробочого часу.

З'ясовано форми реалізації права на відпочинок відповідно до чинного законодавства України такі, як перерви для відпочинку і харчування, вихідні дні, святкові і неробочі дні, щорічні відпустки (основна та додаткова). На основі аналізу загально-теоретичного поняття «реалізація норм права» обґрунтовано вживання правової категорії «форми реалізація норм права», зокрема права на відпочинок, замість «види часу відпочинку». Серед форм реалізації права на відпочинок, залежно від характеру їх диспозицій, виділено наступні форми: дотримання, виконання та використання. Також у цьому аспекті розглянуто форми за допомогою яких реалізується конкретна правова норма, що стосується права на відпочинок. Розглянуто перелік форм реалізації права на відпочинок у міжнародних нормативно-правових актах та проведено паралелі з вітчизняними нормами законодавства, зокрема щодо необхідності закріплення святкових та неробочих днів у національному законодавстві кожної держави. Доведено існування такої форми реалізації права на відпочинок, як щоденний відпочинок працівників, та наголошено на необхідності закріплення її у законодавстві України. Наведено, як зразок, норми іноземного законодавства, що стосуються щоденного відпочинку працівників. Досліджено тривалість та порядок надання перерв для відпочинку та харчування в Україні та зарубіжних країнах, а також розглянуто їх належність до робочого часу чи часу відпочинку працівників.

Проаналізовано думку науковців щодо встановлення мінімальної тривалості перерви для відпочинку та харчування в Україні. Зазначено, що регламентація часу та тривалості надання перерви для відпочинку та харчування державою забезпечує рівність усіх працівників на реалізацію цього права. Внесено пропозиції щодо удосконалення правового регулювання періодів щотижневого відпочинку працівників на основі аналізу міжнародних нормативно-правових актів у цій сфері.

Системно проаналізовано нормативно-правові акти, які здійснюють законодавче забезпечення права на відпочинок. Роз'яснено різницю між “джерелами” та “формою” права у контексті трудових прав працівників. Наведено перелік нормативно-правових актів, які здійснюють правове забезпечення права на відпочинок з урахуванням практики Конституційного Суду України, норм Кодексу законів про працю України та думки провідних науковців у галузі трудового права. Запропоновано класифікацію цих актів на: 1) міжнародні акти; 2) нормативно-правові акти України, що регулюють відносини у сфері забезпечення часу відпочинку усіх працівників;

3) нормативно-правові акти, що регулюють час відпочинку окремих категорій осіб.

Проаналізовано правову природу міжнародних стандартів та їхнє значення для вітчизняного законодавства у цій сфері. За органом прийняття їх класифіковано на стандарти Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, Міжнародної організації праці, а також Європейського Парламенту і Ради, що теж поступово набувають значимості в Україні.

Відображено практику Європейського суду з прав людини, щодо захисту права працівників на відпочинок передбачених Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод. Проаналізовано конвенції МОП, що стосуються часу відпочинку ратифіковані Україною та вказано на необхідність імплементації в українське законодавство ще деяких важливих Конвенцій.

Розглянуто можливості застосування в Україні Директиви 2019/1152/ЄС у частині права на відпочинок щодо обов'язку надавати інформацію про тривалість оплачуваної відпустки. Проаналізовано положення ключової у цій сфері Директиви 2003/88/ЄС Про деякі аспекти організації робочого часу, яка подає розмежування робочого часу та часу відпочинку, яке стало основою для багатьох рішень Суду Європейського Союзу. Зокрема, наведено рішення у справі “Тусо” відповідно до якого роботодавці зобов'язані організувати графік роботи так, щоб зменшити час поїздок працівника до місць виконання роботи чи надання можливості до віддаленої роботи.

Розглянуто так звану концепцію відмови «opt-out», що означає відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками, тобто можливість коригувати тривалість робочого часу з огляду на інтереси працівника та вид виконуваної роботи. Проаналізовано стандарти у сфері реалізації прав на відпочинок окремих категорій працівників, що містяться у конвенціях МОП, директивах та регламентах.

Розділ 2 «Обмеження тривалості робочого часу як основна умова реалізації права на відпочинок» присвячений дослідженню регулювання робочого часу, як однієї із юридичних гарантій права працівника на відпочинок оскільки норми, що забезпечують час відпочинку нерозривно пов'язані з нормами, що регулюють робочий час.

Досліджено норму тривалості робочого часу закріплену у Кодексі законів про працю України у порівнянні з міжнародними-нормативно правовими актами, зокрема Конвенціями Міжнародної організації праці, Європейською соціальною хартією, Хартією основних прав Європейського союзу та іншими.

Визначено законодавчі обставини, за наявності яких, роботодавець може залучити працівників до надурочних робіт, що має важливе практичне значення. Наголошується, що роботодавець маючи певну гнучкість у залученні

працівників до таких робіт з огляду на непередбачувані, надзвичайні ситуації, може це зробити лише у виняткових випадках.

Також розглянуто правову природу явища, як чергування працівника. Зокрема, зарахування часу чергування до робочого часу залежить від багатьох факторів: працівник зобов'язаний перебувати в приміщенні роботодавця або залишатись вдома чи іншому спеціально відведеному приміщенні; він може вільно пересуватися та виконувати різноманітну діяльність, але зобов'язується залишатись при цьому на телефонному зв'язку, щоб за закликком негайно прийти на роботу. На підтвердження цього наведено практику суду ЄС та зроблено посилання на норми законодавства іноземних країн.

Досліджено забезпечення права на відпочинок шляхом дотримання режиму робочого часу та наголошено на важливості його легітимного визначення та окреслення при цьому основних елементів цієї правової категорії. Розглянуто загальні та спеціальні режими робочого часу та їх правові характеристики.

Проаналізовано правову природу, тривалість та порядок надання перерв впродовж робочого дня, зокрема перерви для відпочинку та харчування. Наголошено на необхідності визначення у національному законодавстві тривалості таких перерв більш детально, з гарантією встановлення не лише максимальних, а й мінімальних параметрів.

Окремо з'ясовано регулювання вихідних та святкових днів як форму забезпечення права на відпочинок. Проведено паралелі з тривалістю щотижневого безперервного відпочинку закріпленого у національному законодавстві та законодавстві інших країн. Розкрито соціальну мету встановлення вихідного дня спільного для усіх категорій працівників. Зауважено, що такий підхід до встановлення вихідних та святкових днів у православні свята, який пропонує Кодекс законів про працю України не зовсім відповідає Конституції України, яка визнає церкву і релігійні організації в Україні відокремленими від держави.

У розділі 3 «Відпустки як одна із форм реалізації права на відпочинок» надається визначення відпустки, проаналізовано її види та стан нормативно-правового забезпечення, зокрема і в нормах Конституції України.

Для підсилення рівня гарантованості цього виду часу відпочинку обґрунтовано вживання терміна «щорічна оплачувана відпустка», наголошено на обов'язковій оплатності та регулярності її надання. Досліджено виникнення права на відпустку працівника, який перебуває у трудових відносинах, та вказано умови його реалізації, насамперед за наявності необхідного для цього трудового стажу.

Здійснено аналіз наукової літератури щодо ознак щорічних оплачуваних відпусток. Запропоновано виділити дві групи ознак, що у сукупності характеризуватимуть цю форму часу відпочинку, а саме базові, які притаманні всім видам відпусток та особливі. Доведена необхідність надання щорічних оплачуваних відпусток для оптимального поєднання робочого та позаробочого часу.

Акцентовано увагу на обов'язку роботодавця надавати щорічну оплачувану відпустку працівнику та обов'язковість її використання останнім. Розглянуто судову практику щодо дотримання цього обов'язку. Наголошується, що працівник не вправі, навіть за погодженням із роботодавцем, відмовитися від свого права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку. Зміни, що були внесені в порядок надання відпусток Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», вказують на гарантоване право працівника використати щорічну відпустку, хоч і з деякими обмеженнями. Більше того, законодавство України про відпустки не містить підстав, які б свідчили про втрату права на щорічні оплачувані відпустки. Натомість існує правило, що такі відпустки повинні бути використані, здебільшого, до закінчення робочого року, а їх ненадання повної тривалості забороняється протягом двох років підряд. Водночас наголошено, що працівник не втрачає це право, навіть якщо не звертався про надання йому відпустки. Оплата щорічної відпустки, зокрема її компенсація, повинна гарантувати працівнику можливість користуватися тими самими економічними вигодами під час відпочинку, що й у робочий час. Особа не може бути позбавлена права на щорічну оплачувану відпустку, незважаючи на особливості її правового статусу.

Проаналізовано законодавство щодо виплат, які отримує працівник за час перебування в щорічній оплачуваній відпустці та запропоновано зміни до чинного трудового законодавства. Розглянуто порядок надання відпусток, зокрема щодо погодження строків їх надання, які мали б узгоджуватись за попередньою домовленістю між роботодавцем та працівником. Внесено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання надання щорічній основних та додаткових оплачуваних відпусток на основі аналізу нормативно-правових актів у цій сфері.

4. Достовірність та обґрунтованість отриманих результатів та запропонованих автором вирішень, висновків, рекомендацій

Результати дисертаційного дослідження є науково обґрунтованими та достовірними, оскільки одержані із застосуванням загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання. Відповідні результати багаторазово апробовано у вигляді доповідей на науково-практичних конференціях та

науковому семінарі, а також перевірено під час рецензування публікацій у фахових виданнях України.

5. Ступінь новизни основних результатів дисертації порівняно з відомими дослідженнями аналогічного характеру

В дисертації уперше:

- вказано на необхідність приведення формулювання тих статей Конституції України, які розпочинаються словами «Кожен має право...» до вимог українського словотворення та логічності викладу формулювань. Пропонується замінити їх на - «Кожна людина має право...» оскільки у нині чинній редакції слово «кожен» не зовсім адекватно співвідноситься з назвою розділу II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина», вказуючи своє поєднання фактично лише зі словом «громадянин». Насправді право на відпочинок стосується усіх осіб, які працюють в Україні, а не лише громадян нашої держави.

- пропонується закріпити на законодавчому рівні загальні ознаки робочого часу, які впливатимуть на розмежування цієї правової категорії від часу відпочинку, визначальною ознакою вважатиметься – перебування працівника у розпорядженні роботодавця;

- обґрунтовано необхідність на рівні договірного регулювання передбачити працівнику грошову компенсацію за залучення його до чергування вдома або надання додаткового вихідного дня;

- пропонується у ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» чітко окреслити момент з якого у працівника відбуватиметься відлік стажу необхідного для надання відпустки. Таким має бути визначена у трудовому договорі дата фактичного початку роботи;

- аргументовано висновок про застосування аналогії у випадку інформування працівником роботодавця про перенесення його щорічної оплачуваної відпустки на інший період, як це передбачено КЗпП України та рекомендаціями Директиви 91/533/ЄЕС. Пропонується для цього законодавчо визначити способи взаємного інформування сторонами трудового договору. Це дозволить їм оперативно ознайомлюватися з повідомленнями та іншими важливими документами.

Удосконалено:

- теоретичні підходи щодо класифікації основних форм реалізації права на відпочинок. Передусім воно може реалізовуватись в індивідуальному порядку (відпустка), однак у переважній більшості його реалізація відбувається завдяки колективним формам (перерва для відпочинку і харчування, щотижневий відпочинок, тощо);

- пропозиції про недоцільність визначення випадків, з настанням яких допускається залучення працівників до роботи у вихідні дні на рівні трудового договору. З метою дотримання балансу інтересів сторін трудових відносин такий перелік бажано визначати на законодавчому або колективно – договірному рівні;

- наукові судження про встановлення у трудовому законодавстві максимально допустимої тривалості робочої зміни для працівників, які працюють позмінно з метою гарантування їм безпечних та здорових умов праці на роботі;

- доктринальні пропозиції про гарантії збереження заробітної плати працівника під час відпустки. Пропонується доповнити ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» нормою, за якою оплата частини щорічної основної відпустки тривалістю більше 24 календарних днів мала б бути проведена після припинення або скасування воєнного стану;

Набули подальшого розвитку:

- пропозиції про доцільність перейменування «часу відпочинку» як правової категорії на «позаробочий час», оскільки саме у такому своєму значенні цей проміжок часу перебуватиме у сфері правового регулювання, як різновид суспільних відносин, що є протилежними до відносин «робочого часу». Бо насправді час відпочинку, як складова поза робочого часу (вільного від роботи), має на меті відновлення нормального стану організму людини та не є об'єктом регулювання норм трудового права;

- теоретичні напрацювання про необхідність ратифікації нашою державою усіх Конвенцій МОП, які стосуються часу відпочинку. Це дозволить значно посилити ефективність правового забезпечення права працівників на відпочинок та гарантувати його належну реалізацію в умовах глобалізації ринку праці;

- наукові висновки про вилучення з числа норм, які формують інститут часу відпочинку правил про надання працівникам перерв для годування дитини віком до 1,5 року, для обігрівання під час роботи на відкритому повітрі чи на вантажно-розвантажувальних роботах, а також на роботах зі шкідливими умовами праці, оскільки усі вони надаються не для відпочинку і за трудовим законодавством належить до робочого часу;

- доктринальні напрацювання про удосконалення правил, які регулюють залучення працівників до надурочних (понаднормових) робіт. Пропонується запровадити в Україні положення Директиви ЄС 88 та встановити на рівні закону максимальну тривалість робочого часу 48 годин впродовж кожного семиденного періоду, до числа яких мали б належати і надурочні години;

6. Перелік наукових праць, які відображають основні результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Маланчук* (Рибак) О. О. Конституційне закріплення права на відпочинок як державна гарантія його реалізації. *Вісник Львівського університету. Серія юридична.* 2019. Вип. 69. С. 111-116. URL: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2019.69.111>
2. Rybak O.O. Forms of realization of the right to rest: Ukrainian realities and foreign experience. *Juris Europensis Scientia.* 2020. Вип. 3. С. 50-54. URL: <https://doi.org/10.32837/chern.v0i3.97>
3. Рибак О. О. Відпустка як різновид часу відпочинку. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 7. С. 120-123. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/29>
4. Рибак О.О. Гарантії реалізації права на щорічні оплачувані відпустки. *Вісник Львівського університету. Серія юридична.* 2023. Вип. 77. С. 226-234. URL: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2023.77.226>
5. Рибак О.О. Понаднормовий робочий час: проблеми впровадження та застосування. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2023. Вип. 6 (53). С. 67-71. URL: <https://doi.org/10.32782/ryuv.v6.2023.14>
6. Рибак О.О. Міжнародно-правові акти та їх вплив на законодавство України, що регулює право на відпочинок. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2024. № 3. С. 248-251. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-3/56>

7. Апробація основних результатів дослідження на конференціях, симпозіумах, семінарах тощо

1. Rybak O. O. Normative legal support of the right to rest in Ukraine. Актуальні проблеми соціального права. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука та її вплив на сучасні реформи» (до 95-річчя Циглика Теодара Івановича) (6 грудня 2019 року). Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 211-213.

2. Rybak O. O. Analysis of the duration of weekly rest periods of employees. XIX Міжнародна студентсько-аспірантська наукова конференція “Актуальні проблеми прав людини, держави та правової системи” (18-19 квітня 2020 року). Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 174-175.

Примітка. * Маланчук – дівоче прізвище здобувачки Рибак О.О.

3. Рибак О.О. Особливості правового регулювання перерви для відпочинку і харчування вітчизняним та зарубіжним законодавством. Матеріали XXVII звітної науково-практичної конференції (5–6 лютого 2021 р.). Львів : Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2021. С.44-46.

4. Рибак О. О. Законодавство Франції про час відпочинку. XXVI звітна науково-практична конференція «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (6-7 лютого 2020 року). Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 43-44.

8. Наукове значення виконаного дослідження із зазначенням можливих наукових галузей та розділів програм навчальних курсів, де можуть бути застосовані отримані результати

У дисертації комплексно досліджено найважливіші теоретико-прикладні аспекти права на відпочинок та юридичних гарантій його реалізації. В результаті здійсненого дослідження сформульовано низку висновків, пропозицій та рекомендацій, які можуть бути використані у навчальному процесі закладів вищої освіти під час підготовки навчальних програм, посібників та підручників, а також проведення лекційних та практичних (лабораторних) занять з навчальних дисциплін: “Трудове право України”, “Трудове право Європейського Союзу”, “Соціально-правові стандарти захисту прав та інтересів громадян в умовах глобалізації ринку праці”, “Самозайнятість як форма реалізації права на працю”, “Основи охорони праці”.

9. Практична цінність результатів дослідження із зазначенням конкретного підприємства або галузі, де вони можуть бути застосовані

Низка положень дисертації можуть бути використані для вивчення та вирішення прикладних питань трудового права у тому числі щодо гарантій права на відпочинок, а також під час процедури захисту трудових прав та законних інтересів працівників тощо.

Запропоновані рекомендації щодо посилення гарантій права на відпочинок можуть бути використані під час кодифікації галузевого законодавства в умовах глобалізації ринку праці.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані: у науково-дослідницькій сфері – для проведення подальших теоретичних досліджень правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників; у правотворчій діяльності – для вдосконалення

норм трудового законодавства України, які регламентують права працівників на відпочинок та механізм їхньої реалізації.

10. Оцінка структури дисертації, її мови та стилю викладення

Дисертація за структурою, мовою та стилем викладення відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України.

Дисертацію заслухано та обговорено на науковому семінарі кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка (протокол № 1 від 28.08.2024 року). У ході обговорення дисертації суттєвих зауважень, які стосуються суті роботи, не було висунуто.

Дисертаційна робота Рибак Ольги Олександрівни «Право на відпочинок та юридичні гарантії його реалізації» є завершеною науковою роботою в межах поставлених завдань, в якій системно досліджено сутність права на відпочинок, юридичних гарантії його реалізації та удосконалено теоретичні засади їх практичної реалізації.

Основні результати дисертаційного дослідження висвітлено у 10 наукових публікаціях, в тому числі у 6 (шести) наукових статтях опублікованих у фахових виданнях України та 4 (чотирьох) тезах доповідей на наукових конференціях.

На основі вищенаведеного можна зробити такі висновки щодо поданої дисертаційної роботи:

1. За актуальністю обраної теми, обсягом, достовірністю та рівнем апробації отриманих результатів, науковою новизною, обґрунтованістю висновків, практичною цінністю дисертаційна робота Рибак О.О. «Право на відпочинок та юридичні гарантії його реалізації» відповідає Вимогам до оформлення дисертації, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 року № 40 (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 31.05.2019 року № 759), та 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 12.01.2022 року № 44 (із змінами від 21.03.2022 року № 341, від 19.05.2023 року № 502 та від 03.05.2024 року № 507).

2. Дисертація відповідає спеціальності 081 «Право» (галузь знань 08 «Право»).

3. Наукові праці Рибак Ольги Олександрівни, опубліковані за результатами дисертаційної роботи, за кількістю та якістю відповідають пунктам 8-9 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 12.01.2022 року № 44 (із змінами від 21.03.2022 року № 341, від 19.05.2023 року № 502 та від 03.05.2024 року № 507).

4. Дисертація «Право на відпочинок та юридичні гарантії його реалізації» Рибак Ольги Олександрівни рекомендується для подання до розгляду та захисту у спеціалізованій вченій раді.

Головуючий на засіданні наукового семінару

професор кафедри соціального права

Львівського національного

університету імені Івана Франка

доктор юридичних наук, професор



Володимир БУРАК

« 28 » серпня 2024 року

Підпис професора *Володимира БУРАКА* підтверджую.

Вчений секретар

Львівського національного

університету імені Івана Франка,

доцент



Ольга ГРАБОВЕЦЬКА