

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Жигилія Сергія Павловича на тему «Захист комерційної таємниці в трудових відносинах», поданій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», підготовлений та затверджений на підставі публічної презентації наукових результатів дисертації та її обговорення кафедрою трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол № 3 від 16 жовтня 2025 року)

Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету. Комерційна таємниця є одним із ключових нематеріальних активів сучасного підприємства, що забезпечує конкурентну перевагу, інвестиційну привабливість і стійкість бізнес-моделей у умовах ринкової конкуренції та глобалізації. Водночас трудові відносини є основним каналом передачі, накопичення та використання такої інформації: значна частина ноу-хау, технологічних рішень, клієнтської бази, цінової політики та організаційних процесів формується й використовується саме працівниками. Отже, захист комерційної таємниці на роботі виступає на стику трудового, цивільного, інтелектуального та інформаційного права і має важливе практичне значення для забезпечення ефективного функціонування економіки.

Відтак, науково-теоретична значущість обраної теми дисертації обумовлена тим, що, по-перше, межі та поняття «комерційної таємниці», «незаконне набуття», «використання» та «розкриття» в умовах трудових відносин потребують уточнення з огляду на динаміку інноваційної діяльності, зміну форм організації праці (проектні команди, віддалена робота, гібридні моделі). По-друге, необхідно системно представити співвідношення інститутів трудового права (права та обов'язки працівника, дисциплінарна відповідальність, режим конфіденційності) і договірних та

процесуальних механізмів захисту (угоди про нерозголошення, неконкуренцію, забезпечувальні заходи та судовий захист). По-третє, у науковому вимірі відсутні єдині підходи до визначення меж допустимого — наприклад, стосовно права працівника на професійний ріст, поширення загальних професійних навичок та права на зміну роботодавця — при одночасному захисті комерційної інформації роботодавця.

Вищезазначене свідчить про обґрунтоване обрання прикладної та вузько спрямованої теми, а ті результати, які автор отримав, провівши своє дослідження, заслуговують на увагу як наукової спільноти, так і юристів-практиків, адже можуть допомогти спрямувати теорію та практику в нове русло, надати поштовхи до подальших досліджень різних аспектів захисту комерційної таємниці в трудових відносинах.

Науково-теоретичним підґрунтям дисертації стали праці вітчизняних та закордонних науковців у різних галузях знань, але зокрема, у галузі трудового права, як-от: Н. М. Вапнярчук, А. Ю. Вікулін, Д. О. Гетманцев, Р. А. Калюжний, Ю. М. Капіца, Є. В. Краснов, І. В. Копилов, В. М. Лопатін, А. І. Марущак, Є. А. Макаренко, Ю. В. Носік, В. О. Прокоф'єва, Г. О. Світлична, О. Г. Середа, А. М. Слюсар, О. Д. Святоцький, Д. В. Юсупова, О. М. Ярошенко та ін. Утім напрацювання цих учених зосереджені лише на окремих аспектах убезпечення комерційної таємниці, тоді як комплексного трудо-правового дослідження у цій царині бракує, що також свідчить про вдале обрання дисертантом саме цієї теми дослідження.

Роботу виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах планів наукових досліджень та цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Крім того, тема дослідження спрямована на виконання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 та пов'язана з підготовкою змін до національного законодавства та

безпосередньо стосується Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021. Також робота спирається на акти Національної академії правових наук України, зокрема Пріоритетні напрямки фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, визначені Стратегією Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр., що затверджена постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 р. № 12-21 тощо.

Наукове завдання, розв’язання якого отримано в дисертації. Метою дисертації є отримання нових результатів у формі наукових висновків стосовно захисту комерційної таємниці в трудових відносинах, виявлення проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування у вказаній сфері, а також надання обґрунтованих пропозицій і рекомендацій для їх вирішення.

Зазначену мету автор досягав поетапно, виконуючи такі *завдання*:

- надати характеристику правовому режиму інформації з обмеженим доступом, виокремивши ознаки та особливості комерційної таємниці як самостійного виду інформації;
- розкрити еволюцію правового регулювання комерційної таємниці в контексті трудового договору шляхом дослідження історичних етапів становлення відповідних норм;
- сформулювати сучасне визначення комерційної таємниці, визначивши її характерні риси як елементу трудових правовідносин на основі аналізу доктринальних підходів та нормативних положень;
- проаналізувати чинне нормативно-правове забезпечення комерційної таємниці, встановивши роль та місце трудового законодавства у ньому;
- визначити та систематизувати існуючі форми та засоби забезпечення збереження працівниками комерційної таємниці;
- визначити комплекс правових гарантій, що забезпечують захист і охорону комерційної таємниці на етапі укладення трудового договору;

- розкрити правову природу та особливості укладення угоди про нерозголошення комерційної таємниці в контексті трудових відносин;
- окреслити типові правопорушення у сфері комерційної таємниці, вчинені у трудових відносинах, та визначити види відповідальності за їх вчинення;
- вивчити та узагальнити зарубіжний досвід правового забезпечення комерційної таємниці в контексті трудового договору та запропонувати шляхи його адаптації до правової системи України;
- сформулювати пропозиції щодо конкретних напрямів реформування національного законодавства з метою забезпечення належного правового захисту комерційної таємниці як умови трудових правовідносин.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в межах вітчизняної науки трудового права представлена робота є одним із перших комплексних наукових досліджень захисту комерційної таємниці в трудових відносинах. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, належать такі положення:

вперше:

- розроблено та обґрунтовано концептуальну систему убезпечення комерційної таємниці у сфері трудових відносин, що визначається як інтегрована та динамічна сукупність правових, організаційних, інформаційно-психологічних та технічних засобів, об'єднаних єдиною метою забезпечення належного режиму захисту комерційної таємниці, відновлення порушених прав та запобігання можливим правопорушенням в майбутньому. Підкреслено, що дієвість системи забезпечується не лише сукупністю окремих заходів, але й наявністю ефективного механізму оперативного впливу уповноваженої особи на потенційного чи наявного правопорушника;
- здійснено авторську класифікацію правових гарантій забезпечення прав суб'єктів трудового договору у сфері комерційної таємниці, що включає: 1) гарантії реалізації права на використання комерційної таємниці, спрямовані на створення умов для здійснення цього права; 2) заходи із

забезпечення охорони комерційної таємниці, що мають превентивний характер; 3) гарантії відновлення порушених прав, спрямовані на поновлення правового становища суб'єктів трудового права, яке існувало до порушення; 4) механізми юридичної відповідальності, що передбачають притягнення винних осіб до відповідальності та відшкодування завданих збитків;

– визначено та обґрунтовано місце правової форми у структурі форм забезпечення схоронності комерційної таємниці, до якої віднесено: 1) прийняття локальних нормативних актів, що конкретизують питання у сфері комерційної таємниці на рівні окремого суб'єкта господарювання; 2) укладення з працівником угоди про нерозголошення комерційної таємниці, що є договірною формою охорони; 3) прийняття на підприємстві документів індивідуально-правового характеру, що встановлюють порядок збереження комерційної таємниці;

– сконструйовано деталізований алгоритм укладення угоди про додержання комерційної таємниці в трудових відносинах, який, на відміну від існуючих підходів, охоплює такі етапи: 1) ініціювання процесу шляхом надання кандидатом на посаду необхідного пакету документів та відомостей; 2) перевірка відповідності кандидата встановленим вимогам та оцінювання його професійних та моральних якостей; 3) узгодження умов трудового договору, зокрема вимог щодо конфіденційності та відповідальності за їх порушення; 4) належне оформлення трудового договору; 5) набуття працівником права на використання інформації, що охороняється режимом комерційної таємниці;

– систематизовано проблемні аспекти удосконалення національного законодавства у сфері збереження комерційної таємниці як умови трудового договору, до яких віднесено: 1) відсутність єдиного акту, що комплексно регулює відносини у цій царині; 2) нечіткість правових норм щодо віднесення інформації до комерційної таємниці; 3) наявність прогалин у нормативному регулюванні прав та обов'язків сторін трудових відносин

щодо комерційної таємниці; 4) недосконалість механізму юридичної відповідальності за порушення зобов'язань щодо комерційної таємниці;

удосконалено:

– теоретико-правовий підхід до визначення етапів історичного розвитку інституту комерційної таємниці як умови трудового договору, що дозволило, на відміну від існуючих наукових розробок, виокремити п'ять ключових етапів еволюції досліджуваного явища, кожен з яких має особливі соціально-економічні та правові характеристики: (1) етап виникнення, що характеризується формуванням первинних уявлень про комерційну таємницю як об'єкт, що потребує правової охорони; (2) етап становлення, якому притаманне закріплення дефініції комерційної таємниці в національному законодавстві, формування інституціональних механізмів її захисту; (3) етап деградації, зумовлений домінуванням у суспільстві ідеологічних концепцій, які не визнають приватної власності та підприємницької діяльності, що унеможливлює існування комерційної таємниці як правового явища; (4) етап відродження, що характеризується активізацією наукових досліджень та формування нормативно-правової бази інституту комерційної таємниці; (5) новітній етап, для якого характерний пошук оптимального балансу між інтересами власників інформації та суспільства, визначення ефективних механізмів правової охорони;

– науково-прикладну систематизацію ознак системи збереження комерційної таємниці, що, на відміну від існуючих теоретичних підходів, дозволило встановити, що ефективне функціонування такої системи забезпечується єдністю чотирьох ключових елементів: (1) наявність спеціального суб'єкта, а саме законного володільця комерційної таємниці, наділеного відповідними правами та обов'язками; (2) цілеспрямована діяльність уповноважених суб'єктів, що проявляється у вчиненні активних дій, спрямованих на забезпечення правової охорони комерційної таємниці; (3) плановий характер діяльності, що передбачає чітке визначення мети та завдань, які необхідно досягти для забезпечення ефективного

функціонування системи; (4) конкретна мета, що полягає у відновленні порушеного права та запобіганні правопорушенням у майбутньому;

– змістовні характеристики сутності укладення угоди про додержання комерційної таємниці у трудових відносинах, що, на відміну від існуючих визначень, розглядається як комплексна юридична процедура, яка охоплює сукупність передбачених законодавством заходів, способів, дій та заборон, спрямованих на досягнення домовленості між роботодавцем та працівником щодо умов використання інформації, що охороняється режимом комерційної таємниці;

– науково-практичні ознаки правових гарантій захисту та охорони комерційної таємниці при укладенні трудового договору, що, на відміну від існуючих в науці трудового права підходів, запропоновано класифікувати за такими критеріями: (1) нормативність, що передбачає закріплення гарантій у нормативно-правових актах; (2) наявність юридичних умов, способів та засобів, необхідних для забезпечення реалізації гарантій; (3) реальність, що відображає можливість практичної реалізації гарантій; (4) обмеженість суб'єктним складом, оскільки дія гарантій поширюється на чітко визначене коло осіб; (5) чітка функціональна спрямованість, спрямована на реалізацію поставленої мети; (6) особливі умови набрання чинності, що враховують специфіку встановлення та реалізації режиму охорони комерційної таємниці;

– систему форм убезпечення комерційної таємниці, до яких запропоновано віднести три взаємопов'язані форми: (а) юрисдикційну форму (забезпечується судовим та адміністративним захистом); (б) правову форму (реалізується шляхом прийняття локальних актів та укладення індивідуальних договорів); (в) неюрисдикційну форму (включає технічно-цифровізаційні та організаційні заходи);

набули подальшого розвитку:

– науково-прикладні напрями імплементації позитивного зарубіжного досвіду в національну правову систему, серед яких ключовими мають стати: (1) запровадження у новому Трудовому кодексі України окремого розділу,

присвяченого визначенню прав та обов'язків працівника щодо збереження комерційної таємниці. Такий розділ має містити вичерпний перелік відповідних прав та обов'язків, що сприятиме однозначному їх розумінню та застосуванню на практиці. Зокрема, доцільно закріпити обов'язок працівника неухильно дотримуватися встановленого роботодавцем режиму використання, обігу та схоронності комерційної інформації, не розголошувати інформацію, яка правомірно стала йому відома у зв'язку з виконанням трудової функції, а також після припинення трудових відносин. Важливим є передбачення обов'язку негайно повідомляти роботодавця чи уповноважену ним особу про будь-які випадки втрати інформації, що містить комерційну таємницю, а також про факти незаконного розголошення такої інформації з боку інших працівників. Окрім того, необхідно закріпити обов'язок відшкодовувати завдані роботодавцю збитки, спричинені незаконним розголошенням комерційної таємниці, що підвищить рівень відповідальності працівників та сприятиме більш ефективному захисту прав роботодавця; (2) посилення відповідальності за вчинення правопорушень у сфері комерційної таємниці, що передбачатиме: (а) встановлення більш суворих санкцій за порушення законодавства про комерційну таємницю, зокрема, розширення переліку діянь, що тягнуть за собою кримінальну відповідальність; (б) доповнення КЗпП України підставою звільнення працівника за ініціативою роботодавця у разі умисного розголошення комерційної таємниці, що стала відома працівнику у зв'язку з виконанням трудової функції;

– ідеї щодо прийняття спеціального нормативного акту про комерційну таємницю, який має: (а) визначити єдине, несуперечливе та чітке розуміння комерційної таємниці, що дозволить уникнути різночитань у правозастосуванні; (б) комплексно врегулювати суспільні відносини, пов'язані з віднесенням інформації до комерційної таємниці, порядком надання грифу конфіденційності, забезпеченням її захисту та використання; (в) установити чіткі та прозорі правила віднесення інформації до комерційної

таємниці, що унеможливить зловживання цим правом з боку суб'єктів господарювання; (г) передбачити ефективні механізми захисту прав власників комерційної таємниці, забезпечуючи баланс між їх інтересами та інтересами суспільства;

– концептуальні засади удосконалення національного законодавства у сфері схоронності комерційної таємниці як істотної умови трудового договору, що передбачає необхідність: (1) імплементації у КЗпП України норм щодо: обов'язку особи не розголошувати комерційну таємницю; визначення орієнтовного строку, протягом якого особі, яка мала доступ до комерційної таємниці, заборонено працювати у конкурентів; визначення чіткого порядку укладання угоди про конфіденційність; (2) розробки нормативного акту, що регулює організацію роботи з комерційною таємницею, зокрема, процедури надання та зняття грифу, встановлення переліку осіб, відповідальних за її збереження; (3) надання права керівнику самостійно визначати перелік об'єктів, що підлягають захисту, та встановлювати особливий режим роботи з ними.

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження. Положення, висновки та рекомендації, що містяться в дисертації достатньою мірою науково обґрунтовані й достовірні. Для отримання обґрунтованих і достовірних результатів дослідження було використано загальнонаукові і вузько-спрямовані методи наукового пізнання. Застосування діалектичного методу (як загальнонаукового) надало можливість дослідити явища та процеси, що складають предмет дослідження, у їхньому взаємозв'язку, динаміці розвитку та взаємозумовленості. Системно-структурний метод застосовано для аналізу елементів системи правового регулювання збереження комерційної таємниці, виявлення їх взаємозв'язків та визначення функціонального призначення кожного елементу в межах цілісної системи. Зокрема, цей метод використано для дослідження складових елементів комерційної таємниці як об'єкта трудових правовідносин, механізмів її правової охорони та захисту, а також видів

відповідальності за порушення відповідних прав (1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 2.2; 2.3; 3.2). Метод порівняльного правознавства застосовано для критичного аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання відносин у сфері комерційної таємниці та виявлення можливостей адаптації окремих його елементів до правової системи України (підрозділ 3.1). З метою з'ясування змісту нормативних положень, визначення їхньої ролі та місця в системі правового регулювання, а також для формулювання дефініцій та класифікацій використано формально-юридичний метод (1.1; 1.3; 2.1; 2.2; 2.4). Логіко-семантичний метод став у нагоді під час роботи над чіткістю та правовою визначеністю розуміння термінологічного апарату, що використовується в дисертації, зокрема, для вдосконалення визначення категорій «інформація з обмеженим доступом», «комерційна таємниця» та ін. (1.1; 1.3; 2.1; 2.2; 2.3; 2.4). Для розкриття внутрішньої будови складних правових явищ, їхніх суттєвих ознак, функцій та взаємозв'язків використано структурно-функціональний метод, який дозволив класифікувати інформацію з обмеженим доступом за різними критеріями, визначити елементи системи правових гарантій захисту комерційної таємниці (підрозділи 1.1; 2.2).

Ключові висновки, положення й результати наукових розвідок автора ґрунтуються на багатоаспектному вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, міжнародного та зарубіжного досвіду, судової практики, юридичної, психологічної, економічної (наукової й навчальної) літератури, що торкається порушених у роботі питань.

Практичне значення одержаних результатів визначається їхньою значущістю для розвитку як теорії, так і практики правового регулювання та визначення змісту трудового договору, зокрема такої додаткової його умови як схоронність комерційної таємниці. Результати дослідження можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для поглибленого вивчення комплексу теоретичних і практичних проблем, пов'язаних із забезпеченням схоронності комерційної таємниці як істотної умови трудового договору, а

також для подальших розробок наукових концепцій, методологічних підходів та спеціальних теорій у галузі трудового права, для подальших міждисциплінарних досліджень проблем правового забезпечення інформаційної безпеки суб'єктів господарювання, для аналізу сучасного стану та перспектив розвитку законодавства про працю, для прогнозування тенденцій його подальшого удосконалення;

– в освітній діяльності – при розробці та вдосконаленні навчальних програм, курсів лекцій, методичних матеріалів та рекомендацій з навчальної дисципліни «Трудове право», «HR in IT», а також інших академічних дисциплін у сфері права. Окрім того результати дослідження будуть корисними при підготовці підручників, навчальних посібників, практикумів, а також при написанні студентами, аспірантами та докторантами наукових робіт, зокрема, при виконанні курсових, дипломних, магістерських та дисертаційних робіт з трудового права, права інтелектуальної власності та інших галузей права;

– у правотворчій діяльності – при підготовці та вдосконаленні проєктів нормативно-правових актів, спрямованих на реформування та оновлення чинного трудового законодавства України з урахуванням європейських стандартів і міжнародних зобов'язань нашої держави, а також при розробці концепцій та стратегій розвитку трудового законодавства, підготовці законопроєктів, розробці та затвердженні підзаконних актів, спрямованих на забезпечення ефективного правового регулювання збереження комерційної таємниці як істотної умови трудового договору;

– у правозастосовній діяльності – при відправленні правосуддя у трудових спорах, пов'язаних з порушенням прав та інтересів суб'єктів права інтелектуальної власності на комерційну таємницю, а також під час вирішення практичних питань, що виникають у діяльності підприємств, установ та організацій в процесі застосування норм трудового законодавства щодо забезпечення схоронності комерційної таємниці.

Апробація результатів дисертації. Результати, що розкривають основні положення дисертації, сформульовані пропозиції та висновки автора доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях: «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист» (м. Харків, 6 жовтня 2023 р.), «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовтня 2024 р.), та на всеукраїнській науково-практичній конференції «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 19 квітня 2024 р.).

Повнота викладу матеріалів дисертації в публікаціях здобувача. Основні теоретичні положення та висновки, сформульовані у дослідженні, викладено в 6 наукових працях, з яких 3 – у наукових фахових виданнях України, та 3 – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Жигилій С. П. Нормативно-правове забезпечення комерційної таємниці та місце у ньому законодавства про працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія “Право”*. 2023. Вип. 78(1). С. 309–314. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/08/52-1.pdf>

2. Жигилій С. П. Нерозголошення комерційної таємниці – одна із важливих умов трудового договору (контракту). *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 2. С. 421-425. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/04/62.pdf>

3. Жигилій С. П. Досвід зарубіжних країни у збереженні комерційної таємниці як умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія “Право”*. 2025. Вип. 88. Ч. 2. С. 127-132. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/05/19-1.pdf>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Жигилій С. П. Щодо правового регулювання комерційної таємниці як умови трудового договору в Україні. *Актуальні питання удосконалення*

законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. : О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов, І. В. Зіноватна ; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. С. 338–342. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19873/1/Apuzpsz-23.pdf>

2. Жигилій С. П. Особливості комерційної таємниці як складової трудових відносинах. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.). Харків : Держ. біотехнологічний ун-т, 2024. С. 396–401. URL: <https://biotechuniv.edu.ua/nauka/konferentsiyi/>

3. Жигилій С. П. Щодо захисту та охорони комерційної таємниці при укладенні трудового договору. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. : О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 474–477. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/20281/1/k_APTP-2024.pdf

Публікації, в яких висвітлені наукові результати дисертації здобувача, відповідають вимогам пунктів 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 січня 2022 року № 44 (зі змінами).

Опубліковані статті містять належним чином обґрунтовані наукові результати відповідно до поставленої мети та висновків.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертацію виконано українською мовою з правильним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стиль викладення матеріалу дослідження – науковий.

Загальний висновок. Дисертація Жигилія Сергія Павловича на тему «Захист комерційної таємниці в трудових відносинах» є кваліфікаційною

науковою роботою, містить нові науково обгрунтовані результати, які виконують конкретне наукове завдання, яке полягає в отриманні нових результатів у формі наукових висновків стосовно захисту комерційної таємниці в трудових відносинах, виявленні проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування у вказаній сфері, а також наданні обгрунтованих пропозицій і рекомендацій для їх вирішення.

Дисертація є самостійною науковою працею, яку виконано з дотриманням академічної доброчесності. Наукова новизна, висновки та пропозиції сформульовані автором особисто й обгрунтовані на підставі особистих досліджень.

Дисертація Жигилія Сергія Павловича на тему «Захист комерційної таємниці в трудових відносинах» відповідає вимогам оформлення дисертації, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 № 40 (зі змінами), вимогам 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 № 44 (зі змінами) та може бути подана до разової ради для захисту на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Головуюча на засіданні:

**завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
докторка юридичних наук, професорка**

Олена СЕРЕДА

«16» травня 2025 р.

