

ВІДГУК
офіційного опонента
доктора юридичних наук, професора Сімутіної Яни Володимирівни
на дисертацію Заїки Дар'ї Ігорівни на тему
«Працівник ІТ-сфери як суб'єкт трудового права»,
поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі права
за спеціальністю 081-Право

Актуальність теми дослідження, здійсненого Д. І. Заїкою, зумовлена стрімким розвитком інформаційних технологій, які на сьогодні є рушійною силою світової економіки та впливають на всі без виключення сфери життя. В Україні перетворення ІТ-сфери у стратегічну галузь економіки визначено одним з пріоритетів держави, адже не зважаючи на виклики, пов'язані з повномасштабною війною, за оцінками НБУ та IT Ukraine Association у 2022-му ІТ-галузь принесла в економіку України \$7,35 млрд експортного виторгу та досягла 5,8% зростання порівняно з попереднім роком, а кількість ІТ-фахівців в Україні сягнула рекордної позначки у 300 тис. осіб. Водночас, попри наявні успіхи подальший розвиток ІТ-сектору в Україні вочевидь потребує законодавчого вирішення наявних проблемних питань, в тому числі й щодо специфіки правового регулювання праці ІТ-працівників.

З огляду на процеси трансформації трудових відносин в умовах поширення цифрових технологій очевидним є те, що чинне трудове законодавство належним чином не відображає усі відносини у сфері праці й зайнятості, що існують на сьогодні у практичній площині. Як слушно зазначає дисертантка, актуалізується необхідність унормування нестандартних форм зайнятості, зокрема, на цифрових платформах, які поширені насамперед в ІТ-сфері, що дозволить поширити трудові права та гарантії на всіх осіб, які залучені до такої зайнятості. Крім того, для розвитку ІТ сфери існує реальна потреба з урахуванням сучасної доктрини трудового права та зарубіжного досвіду виробити концептуальні підходи до правового регулювання угод про конфіденційність та неконкуренцію у трудових відносинах, законодавчого закріплення цифрових трудових прав тощо.

Зазначене вище свідчить про очевидну актуальність цього дисертаційного дослідження та необхідність комплексного вивчення особливостей правового статусу працівників ІТ-галузі та трудових відносин в ІТ-сфері.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, та їх достовірність не викликає сумнівів, оскільки вони ґрунтуються на усталених та апробованих положеннях в науці трудового права.

Отримані автором наукові результати та висновки дисертації характеризуються високим рівнем обґрунтованості і достовірності, що забезпечено використанням загальновідомих сучасних методів наукових досліджень.

У роботі дисертанткою використано емпіричні, загальнологічні та спеціальні методи дослідження. За допомогою діалектичного методу, зокрема, досліджено правові зв'язки працівника ІТ-сфери з іншими суб'єктами трудового права й генезу поняття «суспільні відносини в ІТ-сфері» (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 3.1, 3.2). Застосування методу порівняння дало змогу дисертантці порівняти трудовий договір із працівником ІТ-сфери, гіг-контракт і цивільно-правовий договір, пов'язаний з використанням праці, а також співставити національний та зарубіжний досвід регулювання правовідносин в ІТ-сфері, з'ясувавши їхні тотожність і відмінність за певними ознаками, а саме з використанням територіально-просторового порівняння, якісного й кількісного порівняння (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2). Використовуючи метод ізолювальної абстракції, дисертанткою виділено спеціальні ознаки трудових відносин в ІТ-сфері, у результаті чого працівника ІТ-сфери розглянуто як окремий суб'єкт трудового права (підрозділи 2.2, 2.3). Метод узагальнення дав змогу поширити загальні ознаки групи об'єктів на всі об'єкти множини правовідносин в ІТ-сфері, а також виділити їхні суттєві ознаки за допомогою конкретно-загального узагальнення (підрозділ 1.2). За допомогою методу конкретно-соціологічних правових досліджень

розглянуто низку прецедентів із судової практики України, США, ЄС (підрозділи 2.2, 2.3, 3.1, 3.3). Ці та інші методи наукового дослідження застосовувалися комплексно та у взаємозв'язку.

Структура і кількість опрацьованих українських і зарубіжних науково-теоретичних та монографічних робіт з окресленої проблематики свідчить про глибину проведеного дослідження, дисертантка посилається на класичні та сучасні праці відомих фахівців та пропонує власне бачення відповідних правових явищ. Про високий рівень обґрунтованості і достовірності наукових положень, висновків та рекомендацій дисертації свідчить їх апробація на конференціях.

Зміст дисертаційної роботи відповідає поставленій меті та розкриває завдання дослідження. Наукові положення, висновки і рекомендації, представлені в роботі, достатньо обґрунтовані і підкріплені результатами аналізу значної кількості наукових джерел та статистичної інформації.

Логічною та послідовною є структура дослідження. У розділі 1 «Загальна характеристика та міжнародно-правовий досвід правового регулювання суспільних відносин в ІТ-сфері» розглянуто такі явища, як цифрова економіка й платформна зайнятість, поняття та особливості суспільних відносин в ІТ-сфері, а також міжнародні стандарти й зарубіжний досвід правового регулювання праці в ІТ-сфері.

Дисертанткою виділено сім етапів виникнення (становлення) суспільних відносин в ІТ-сфері: перший етап (3000 р. до н. е. – кінець XV ст.) – формування передумов виникнення суспільних відносин в ІТ-сфері; другий етап (кінець XV ст. – початок XX ст.) – використання механічних інформаційних технологій у часи буржуазних революцій і переходу до фабричного виробництва; третій етап (середина XX ст. – 60-ті рр. XX ст.) – відмежування ІТ в окрему галузь виробництва, предметом якої стали суспільні відносини з розроблення й використання перших комп'ютерів; четвертий етап (1970-1990 рр.) – розширення суспільних відносин в ІТ-сфері; п'ятий етап (1991р. – початок XXI ст.) – становлення української

академічної науки ІТ-сфери; шостий етап (2010-2022), на думку дисертантки, пов'язується з розквітом української ІТ-сфери в умовах цифровізації. Нарешті, в останній, сьомий етап, з лютого 2022 року і дотепер авторка виокремлює суспільні відносини в ІТ-сфері у воєнний період.

Серед висновків, сформульованих у першому розділі дисертаційного дослідження, заслуговує на увагу пропозиція розробити на національному рівні примірну форму GDPR комплаєнс-політики та інструкцію з упровадження GDPR комплаєнсу на підприємствах, в установах, організаціях і затвердити їх Мінцифрою та Мін'юстом. На думку дисертантки, це «дасть змогу українським ІТ-компаніям, які використовуватимуть такі НПА, уникнути сплати штрафів на мільйони євро за порушення Загального регламенту захисту даних ЄС (GDPR), зокрема цифрових прав осіб, що проживають у ЄС, через неналежне оброблення їхніх даних онлайн».

Аналізуючи досвід зарубіжних країн щодо створення ІТ-хабів, авторка доходить слушного висновку про доцільність розмежування понять «спеціальне регулювання» та «спрощений режим». На її думку, спрощений режим завжди дерегулює суспільні відносини, тоді як «спеціальне регулювання» може бути як спрощеним (дерегульованим, «послабленим» для суб'єкта), так і зарегульованим (мати більше вимог / правил для суб'єкта). Спеціальне регулювання ширше за спрощений режим і повністю охоплює друге.

У розділі 2 «Теоретичні засади правового регулювання праці в ІТ-сфері» дисертанткою сформульовано низку практичних пропозицій щодо удосконалення чинного трудового законодавства, зокрема, щодо заміни словосполучення «дистанційна робота» на «дистанційна робота (телеробота)» в КЗпП та в проєкті ТК з метою уникнення непорозумінь у зв'язку з наявністю двох понять, які мають тотожне значення та наближення українського законодавства до європейського.

Авторкою запропоновано власне визначення поняття «ІТ-аутсорсинг» як «відносин між замовником та аутсорсером-роботодавцем, у результаті

яких замовник передає частину своїх функцій аутсорсеру-роботодавцю на виконання його працівниками ІТ-сфери за вказівками й під контролем аутсорсера-роботодавця». Виокремлено загальні та спеціальні ознаки трудових відносин в ІТ-сфері. Так, до спеціальних ознак, на думку дисертантки, належать мета праці, способи й засоби виконання трудових обов'язків, а також запропоновано авторське визначення поняття «трудова відносина в ІТ-сфері» як вид трудових відносин, що полягає в роботі зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості й використовувати її.

Цікавими є підходи дисертантки до визначення прав й обов'язків працівників ІТ-сфери, а також висновок, що поряд із традиційними трудовими правами слід виокремлювати цифрові права як коло прав і свобод, які з'явилися порівняно нещодавно у сфері інформаційних технологій і набувають щораз більшого розвитку під впливом цифрової економіки й платформної зайнятості. Заслуговує на увагу також авторське бачення каталогу цифрових трудових прав працівника в цифровому середовищі, до яких пропонується включити: право на доступ до інтернету в робочий час; право на захист персональних даних, які використовуються під час роботи на цифрових платформах; право на страйк онлайн (із використанням цифрових платформ і соціальних мереж); право підвищити кваліфікацію онлайн; право на кібербезпеку під час виконання трудових обов'язків; право на захист даних про геолокацію; право бути офлайн у неробочий час і час відпочинку тощо. Крім того, запропоновано врахувати позитивний досвід Франції та Португалії стосовно закріплення на законодавчому рівні цифрових прав і доповнити чинний КЗпП й проект ТК каталогом цифрових трудових прав.

У розділі 3 «Індивідуально-договірне та колективно-договірне (соціально-партнерське) регулювання відносин працівників ІТ-сфери» розкриті особливості індивідуально-договірного регулювання правовідносин

та умов праці в ІТ-сфері, а також наведено генезу соціального діалогу в ІТ-сфері.

Беручи до уваги позитивний досвід Японії, Італії, Словенії, Великої Британії, дисертанткою зроблено висновок про доцільність упровадження у вітчизняній практиці нову засаду формування профспілок – на підставі виду діяльності (на горизонтальній, а не вертикальній засаді). Такий принцип формування профспілок, на її думку, надасть змогу набувати членства працівникам із нестандартною формою зайнятості й самозайнятим особам, які мають однаковий вид діяльності, на рівні з працівниками, які уклали традиційний трудовий договір.

Заслуговують на увагу виокремлені авторкою особливості умов праці в ІТ-сфері, а саме: 1) запровадження обліку робочого часу за допомогою тайм-трекерів; 2) дотримання принципів Agile і Waterfall, розподіляючи робочий час, які перекликаються з такими принципами трудового права: гуманізму, дотримання дисципліни праці й підпорядкування суб'єктів трудових відносин певному правовому режиму, поділу й використання праці працівників і службовців, визначеності трудової функції та стабільності трудових правовідносин тощо; 3) право на відпустку за роботу за комп'ютером до чотирьох календарних днів, оскільки працівники ІТ-сфери виконують трудові функції безпосередньо за комп'ютером; 4) створення безпечного робочого кіберпростору для сумлінного виконання трудових обов'язків; 5) використання українською ІТ-сферою запозиченого американського досвіду в аспекті формування додаткової заробітної плати, зокрема, *sign in bonus*, *referral bonus*, *annual bonus*, винагороди за досягнення КРІ, *retention bonus*, виплати *LTI* тощо; 6) установлення заробітної плати працівників ІТ-сфери в гривневому еквіваленті долара США або іншої іноземної валюти, що заміщує індексацію заробітної плати, яка не завжди повністю відшкодовує працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

У загальних висновках за результатами дослідження сформульовано низку положень теоретико-методологічного характеру, а також пропозицій і рекомендацій, що мають вагоме значення для вдосконалення положень науки трудового права, а також правозастосування.

Структура дисертації цілком відповідає поставленим завданням та складається з вступу, трьох розділів, що охоплюють дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації складає 211 сторінок.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Наукова новизна дисертації полягає в тому, що робота є першим в Україні комплексним науковим дослідженням проблематики трудових відносин із працівниками ІТ-сфери. До найбільш значущих її положень можна віднести:

- обґрунтування доцільності упровадження у вітчизняній практиці нової засади формування профспілок — на підставі виду діяльності, а не організаційно-правової форми роботодавців (на горизонтальній, а не вертикальній засаді), беручи до уваги позитивний досвід Японії, Італії, Словенії, Великої Британії. Такий принцип формування профспілок надасть змогу набувати членства працівникам із нестандартною формою зайнятості й самозайнятим особам, які мають однаковий вид діяльності, на рівні з працівниками, які уклали традиційний трудовий договір;

- наведення каталогу цифрових трудових прав працівника у цифровому середовищі й пропозиція закріпити на законодавчому рівні цифрові права, доповнивши чинний КЗпП та проєкт Трудового кодексу каталогом цифрових трудових прав;

- доцільність розробити окремий випуск ДКХП «ІТ-сфера» й визначення поняття «трудові відносини в ІТ-сфері» як вид трудових відносин, що полягає в роботі зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки з метою отримати інформацію нової якості та її використання;

- *удосконалення* наукових підходів до розмежування нових форм зайнятості, таких як робота за викликом (за потребою), робота «нуль годин», робота «мінімум-максимум» і робота з нефіксованим робочим часом. Договір про роботу «нуль годин» є різновидом договору про роботу за викликом, тобто й різновидом договору «мінімум-максимум». Трудовий договір з нефіксованим робочим часом – різновид договору про роботу за викликом (роботу «мінімум-максимум»), у якому встановлено мінімальну межу в 32 години на один календарний місяць. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом не є договором про роботу «нуль годин», оскільки в цих договорах не збігається мінімальна тривалість робочого часу;

- *удосконалення* позиції щодо об'єктивної необхідності диференціювати правове регулювання праці, що зумовлено зміною умов праці у зв'язку з цифровізацією виробництва та виникненням великої кількості нетипових форм зайнятості;

- *подальший розвиток* наукових позицій про необхідність упровадження спрощеного підходу до регулювання трудових відносин в окремі сфери економіки держави та розмежування трудових відносин із цивільно-правовими, що пов'язані з працею.

Отже, робота містить наукову новизну, розкриває низку невисвітлених або недостатньо висвітлених національною юридичною наукою проблем, розв'язання яких дозволить збільшити ефективність регулювання праці ІТ-працівників.

Дисертація виконана українською мовою. Стиль викладення матеріалу – науковий. Порухень академічної доброчесності опонентом не виявлено.

Дисертаційна робота характеризується результатами, які в сукупності вирішують важливе наукове завдання, а також забезпечують розв'язання практичних питань. Викладені в ній наукові положення є основою для подальших досліджень, удосконалення правозастосування, юридичної освіти.

Повнота викладених наукових результатів в опублікованих працях здобувача. Результати дисертації відображені у 5 наукових публікаціях, з

яких 4 – наукові статті у виданнях, що входять до переліку наукових фахових видань України з юридичних наук, 1 наукова стаття – у зарубіжному науковому виданні; 7 – тез доповідей на науково-практичних конференціях.

За результатами розгляду цієї наукової роботи необхідно звернути увагу дисертантки на певні наявні в ній **дискусійні положення**:

1. У роботі, авторка висловлює позицію про необхідність упровадити «спрощений підхід до регулювання трудових відносин в окремі сфери економіки держави», а також «диференціювати правове регулювання праці, що зумовлено зміною умов праці у зв'язку із цифровізацією виробництва й виникненням великої кількості нетипових форм зайнятості» (с. 12). Також у висновках на с. 164 з метою зниження рівня «тіньової» зайнятості й зменшення бюрократичного навантаження на роботодавців, пропонується «запровадити спрощений режим регулювання для підприємств, які переповнені нетиповою зайнятістю». У зв'язку з цим, потребує уточнення, по-перше, за яким критерієм диференціювати і як на практиці визначати такі підприємства та рівень «переповненості» нетиповою зайнятістю? По-друге, що саме авторка має на увазі під спрощеним підходом/режимом до регулювання трудових відносин, враховуючи існуючу форму відносин між працівником і роботодавцем – гіг-контракт, запроваджений у правове поле Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки» №1667, яка, як зазначає сама ж дисертантка на с. 19 роботи, «вважається втіленням спрощеного режиму для IT-спеціалістів на кшталт IT-хабів США, Грузії, Казахстану, Індії»? Більше того, з липня 2022 року в КЗпП України на сьогодні вже передбачений спрощений режим регулювання трудових відносин, про що авторка також згадує на с. 57 дисертації, однак, чомусь не надає у роботі власної оцінки цим дерегуляторним новаціям.

2. На основі аналізу IT-хабів інших держав здобувачкою виділено подальші напрями розвитку державної платформи «Дія.City» як українського IT-хабу, а саме: покращити довіру між Мінцифрою та IT-фахівцями; провести реформу державної цифрової платформи «Дія.City», щоб

забезпечити спрощений режим для ІТ-спеціалістів де-факто, а не тільки де-юре; залучити іноземних ІТ-роботодавців для створення додаткових робочих місць на українській платформі «Дія.City» (с. 62). Хотілося б почути додаткові пояснення щодо того, як саме дисертантка бачить реалізацію зазначених напрямів, зокрема, покращення довіри між Мінцифрою та ІТ-фахівцями?

3. Не достатньо чіткою є власна позиція авторки щодо запровадження в національне законодавство категорії гіг-контракт та гіг-спеціаліст. Так, на с. 30 дисертації зазначено: «Хоча правове регулювання гіг-контрактів має суттєві недоліки для гіг-контрактників, визначення поняття «гіг-контракт» на законодавчому рівні – значний крок уперед для впровадження цифровізації у сферу зайнятості населення». У зв'язку з цим, потребує уточнення, як саме гіг-контракти сприяють впровадженню цифровізації у сферу зайнятості населення?

4. Аналізуючи правовий статус працівників ІТ-сфери, на с. 98 авторка виснує: «Як працівник, ІТ-фахівець має такі характеристики: 1) є фізичною особою; 2) реалізує своє право на працю через укладення трудового договору з роботодавцем; 3) досяг установленого законодавством віку; 4) має низку трудових прав та обов'язків, установлених трудовим законодавством». Водночас наведені характеристики є загальними для працівника як суб'єкта трудового права, відповідно постає питання, в чому ж тоді полягають особливості правового статусу ІТ-працівника як суб'єкта трудового права?

5. На с. 111 роботи дисертантка вказує на проблему, що «учасникам ІТ-армії, створеної Мінцифрою, які борються на кіберфронті, не забезпечено гарантій, передбачених ч. 3 ст. 119 КЗпП. Стаття 119 КЗпП гарантує збереження працівнику його рівня життя саме на час приєднання до лав добровольців тероборони або ЗСУ й ігнорує ІТ-військо, що перебуває в підпорядкуванні Мінцифри». На мою думку, виділення цього як проблеми є дискусійним, адже в ч. 1 ст. 119 КЗпП України існує загальна норма, відповідно до якої на час виконання державних або громадських обов'язків,

якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Наведені спірні положення і висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації, яка носить самостійний і творчий характер, має наукову і практичну цінність. Наявність дискусійних питань, насамперед, характеризує складність і актуальність досліджуваної теми та самостійний підхід до її розгляду дисертанткою. У дослідженні авторці вдалося досягти його мети.

Усе викладене дає підставу для висновку про те, що дисертаційне дослідження Заїки Дар'ї Ігорівни на тему «Працівник ІТ-сфери як суб'єкт трудового права», є завершеною науковою працею. Враховуючи досягнення авторкою мети та завдань дослідження, отримання нових науково обґрунтованих результатів щодо сутності трудових відносин із працівниками ІТ-сфери, виявленні проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування у вказаній сфері, а також надання обґрунтованих пропозицій і рекомендацій для їх вирішення, є всі підстави висувати, що дисертація Д.І. Заїки відповідає вимогам положень постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (зі змінами і доповненнями від 03 квітня 2019 року № 283) та 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.

Офіційний опонент –

Провідна наукова співробітниця
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В.М. Корецького НАН України,
доктор юридичних наук, професор



Яна СИМУТІНА
Підпис *Яна Симутіна*
ПОСВІДЧУЮ
Вчений секретар Інституту
держави і права
імені В.М. Корецького НАН України
27 12 2023 р