

## **РЕЦЕНЗІЯ**

***на дисертаційну роботу Зінченка Олександра Вікторовича на тему «Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»***

**Актуальність теми дослідження.** У сучасних умовах розвитку суспільства відбувається процес формування глобального інформаційного середовища, що є динамічним та об'єктивним результатом розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій, наслідком яких є поява нових або ширше використання певних форм зайнятості, які впливають на права працівників, їх працевлаштування або доступ до соціального захисту. Змінюються методи організації роботи та управління, і ці зміни впливають на робочий час, істотні умови праці та рівень зайнятості, вимоги до навичок і тим самим на відповідні механізми оплати найманої праці або аспекти взаємодії в контексті соціального діалогу.

Зазначені зміни в економічних відносинах об'єктивно зумовлюють пошук нових, мобільних інструментів у сфері зайнятості населення. В умовах економічного спаду, пов'язаного зі спалахом вірусу COVID-19, а потім із повномасштабним військовим вторгненням Російської Федерації на територію України, питання правового регулювання форм зайнятості набувають певної гостроти та актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими стоять цілком реальні завдання збереження робочих місць, працівників та організації використання найманої праці в нових реаліях.

Зважаючи на це, існує необхідність у проведенні більш ґрунтовних досліджень, як з теоретичного, так і з практичного боку. Основну увагу слід зосередити на комплексному й всебічному аналізі теоретичних засад і суті трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а також наданні пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавств у цій царині.

Тому виявлення специфіки, з'ясування прикладних проблем, які стосуються трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є беззаперечно актуальним питанням. Так, залишаються на порядку денному питання захисту трудових та соціальних прав таких осіб, дотримання принципу рівності їх зі звичайними працівниками, які працюють на стаціонарному робочому місці у приміщеннях роботодавця, питання охорони та оплати праці також викликають безліч запитань. У зв'язку з цим, дисертація Зінченка Олександра Вікторовича на тему «Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» є своєчасним та актуальним науковим дослідженням.

**Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації.** Зміст дисертації в цілому характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, автору вдалося досить аргументовано висловити свою думку щодо проблем правового регулювання трудових правовідносин осіб, які працюють віддалено. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Дисертант під час проведення дослідження використовував широкий набір наукових методів дослідження, як-от: діалектичний, системний, цільовий, прогностичний, дедукції, індукції, аналізу, аналогії та ін. Завдяки чому автору вдалося досягти хороших результатів свого дослідження та отримати достовірні, обґрунтовані висновки та рекомендації із вдосконалення правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дослідження науковця містить низку положень, що мають бути оцінені як внесок у науку трудового права.

Так, дисертантом запропоновано під трудовими відносинами осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця розуміти врегульовані нормами чинного трудового законодавства відносини між роботодавцем та працівником щодо виконання останнім роботи, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі стаціонарного робочого місця (традиційного офісу, представництва, філії, структурного підрозділу), що перебуває під безпосереднім контролем роботодавця. Також виокремлено ряд ознак, що характеризують поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», зокрема: 1) виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням чи іншою територією роботодавця (підприємства, установи, організації); 2) робоче місце може бути організоване за вибором працівника – ця ознака дозволяє працівнику на власний розсуд обирати найкомфортніше для нього місце задля виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця; 3) трудова функція здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема використання комп'ютерних пристроїв, або інших електронних пристроїв, що поєднують у собі високі технології; 4) гнучкий графік роботи, що включає в себе можливість для працівника організувати робочий час, графік роботи та відпочинку на власний розсуд, поєднувати роботу та сімейні обов'язки, навчання; 5) наявність самостійності для виконання обсягу роботи, дорученого роботодавцем, розроблення плану щодо виконання трудової функції; 6) відсутність безпосереднього контролю з боку роботодавця за працівником у процесі виконання останнім роботи.

Виокремлено такі форми трудових відносин осіб, які працюють віддалено: дистанційна робота; надомна робота; фріланс (трудові відносини за гіг-контрактами); платформна зайнятість. Доведено, що фріланс є різновидом гнучкої

форми зайнятості (самозайнятості), за якої працівник (фрілансер) може самостійно обирати собі вид діяльності без оформлення довгострокових трудових відносин, поєднувати виконання декількох робіт (проектів) одночасно, самостійно планувати свій робочий час та отримувати за це відповідну оплату та самостійно сплачувати податки за таку діяльність. Питання підвищення кваліфікації та вдосконалення професійних навичок покладається виключно на фрілансера.

Аргументовано, що гіг-контракт є особливою формою залучення до роботи ІТ-спеціалістів. Установлено, що гіг-контракт фактично є новим інструментом, який відповідно до законодавства є цивільно-правовою угодою, але має більше ознак договору в межах трудових відносин, бо законодавство надає соціальні гарантії гіг-спеціалістам за аналогією із трудо-правовими нормами. Заслуговує на позитивну оцінку пропозиція внести зміни до ст. 1 ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», а саме до пункту 1 шляхом викладення його в наступній редакції: «гіг-контракт – це особливий вид трудового договору, згідно з яким гіг-спеціаліст зобов’язується виконувати роботу та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті, а резидент Дія Сіті зобов’язується оплачувати виконану роботу та/або надані послуги й забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені [розділом V](#) цього Закону», а також пункт 2 викласти у такій редакції «гіг-спеціаліст – це особа, яка за гіг-контрактом є працівником». Ураховуючи запропоновані зміни, внесено пропозицію щодо виключення частини 4 статті 3 КЗпП України.

Сформульовано перелік підстав припинення досліджуваних трудових правовідносин, які є правоприпиняючими юридичними фактами, зокрема: 1) за вольовим критерієм, до якого віднесено: а) дію (ініціатива власника або роботодавця), б) бездіяльність; в) події (обставини), які абсолютно не залежать від волі особи; г) події (обставини), на які особа здатна хоч частково впливати; 2) за нормативним критерієм підстави поділяються на: а) загальні, які у свою чергу

поділяються на основні та додаткові; б) спеціальні; 3) за процедурним критерієм на: а) припинення трудового договору; б) розірвання трудового договору.

Окреслено, що єдність та диференціація є особливістю методу правового регулювання трудового права, а також одним із основних принципів галузі, на якому базується регулювання загальних та спеціальних юридичних гарантій, зокрема, трудових прав осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Визначено особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема: віддалене місцезнаходження робочого місця працівника; майже повна відсутність контролю роботодавця за робочим місцем працівника; складнощі в забезпеченні безпечних і нешкідливих умов праці працівника; ускладнений доступ до приміщень працівника для усунення несправності робочого чи іншого технічного устаткування (у разі наявності такого) у разі його поломки або іншої аварійної ситуації.

**Повнота викладу одержаних результатів.** У дисертації чітко визначено об'єкт і предмет дослідження. Дисертант досить вдало сформулював мету дисертаційної роботи, що полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, положень національного та зарубіжного законодавства дослідити особливості правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення законодавства в даній сфері.

Дисертація Зінченка О. В. характеризується ознакою єдності змісту. План дисертації є логічним і послідовним, відповідає змісту проблеми, що досліджується. Виклад матеріалу є логічним і системним, висновки отримали належне наукове та практичне обґрунтування.

**Дискусійні положення дисертації.** У цілому дисертаційна робота Зінченка Олександра Вікторовича виконана на належному науковому рівні. Однак як і кожна наукова праця, дисертація містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та щодо яких можна висловити певні

міркування, які можуть бути враховані дисертантом у подальшій науковій роботі.

1. Національне законодавство про працю не забороняє дистанційно працювати за межами країни громадянину України, який уклав трудовий договір із роботодавцем, що перебуває в Україні. Водночас сьогодні під час воєнного стану для певної категорії працівників з цього правила є й виключення. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 р. № 481 робота працівників, членів виконавчого органу та керівників суб'єктів господарювання за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку. У разі перебування працівників суб'єкта господарювання в робочий час поза межами робочого місця в Україні, без рішення, зазначеного в абзаці першому пункту 1 цієї постанови (для членів виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання, які перебувають на території України, за рішенням суб'єкта управління об'єктами державної власності, загальних зборів акціонерів (учасників) господарських товариств, у статутному капіталі яких 50 відсотків акцій (часток) належать державі, а також наглядових рад суб'єктів господарювання може запроваджуватися дистанційна робота за наявності можливості забезпечення належної (безперервної) роботи відповідного суб'єкта господарювання), або перебування в робочий час за кордоном, за винятком перебування у відрядженні, оформленому в установленому порядку, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону.

Вважаємо, Олександрю Вікторовичу під час роботи над дисертацією слід було б також звернути увагу на цей законодавчий припис.

2. У роботі зазначається, що дисертантом вперше було визначено форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а саме: дистанційна робота, надомна робота, трудові відносини за гіг-контрактами

та платформна зайнятість. І якщо на сторінках дисертації детально досліджено дистанційну роботу, надомну роботу та трудові відносини за гіг-контрактами, то платформній зайнятості майже не приділено уваги. Водночас з огляду на особливості стрімкого розвитку суспільно-трудових відносин, український законодавець має на меті розвивати трудове законодавство шляхом оновлення КЗпП України та запровадження нових форм трудових відносин – у цьому контексті йдеться про запровадження платформної зайнятості. Тому хотілося б більш детально почути про платформну зайнятість і чи поява на ринку праці такої форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця буде перспективною?

3. Також вважаємо за потрібне в якості зауваження зазначити, що автору доцільно було б у роботі дещо більше уваги акцентувати на можливостях використання результатів дисертаційного дослідження для вдосконалення доктринальних засад адаптації законодавства України до стандартів європейського законодавства в частині вдосконалення правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, адже в роботі міститься достатня кількість важливих пропозицій, проте шляхи їх практичного впровадження в законодавство не достатньо розкриті. Це значно підвищило б практичну цінність роботи та її затребуваність.

Разом з цим, наведені міркування не впливають на загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи та не применшують наукової цінності рецензованого дослідження.

**Загальний висновок.** Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження Зінченка О. В. відповідає обраній ним спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною

завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим НАЗЯВО вимогам.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Зінченка Олександра Вікторовича на тему «Правове регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає 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 січня 2022 р. № 44, а її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

**Рецензентка:**

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

О. Г. Серeda

Підпис	<i>Середи О. Г.</i>
Засвідчую	<i>Середи О. Г.</i>
Нач. ВК	<i>70.11.23</i>
10.	