

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу Зінченка Віктора Олександровича 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. Осучаснення організації праці, яке спрямоване, з одного боку, на підвищення продуктивності та конкурентоздатності бізнесу, а з іншого, на економію вимагає від держави появи нових форм трудових відносин, які б задовольнили зазначені вище вимоги. Так, при досягненні балансу між вимогами гнучкості та очікуваннями працівників щодо належної організації робочих місць та безпеки праці, а також сприяння забезпеченню доступу особливо вразливих груп працівників до ринку праці, – все це може бути підґрунтям до розвитку нестандартних форм зайнятості, зокрема тих, які передбачають виконання роботи поза місцезнаходженням роботодавця.

Доцільно відзначити теоретичну і практичну важливість наукових надбань учених, роботи яких присвячені питанням правового регулювання питань зайнятості. Однак проблема правового регулювання трудових правовідносин осіб, які працюють віддалено не була досліджена комплексно, а розглядалася в окремих наукових джерелах лише фрагментарно. Тому на часі дослідити особливості правового регулювання трудових правовідносин осіб, які працюють віддалено, з'ясувати проблемні питання та запропонувати шляхи їх вирішення.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. В цілому зміст дисертації характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. Наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний

стан дослідження правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Дисертант досить вдало обрав методи дослідження (діалектичний, системний, цільовий, прогностичний, дедукції, індукції, аналогії та ін.), відтак аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації, обумовили всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є глибоким та комплексним дослідженням, яке проведене на високому науково-методологічному рівні та характеризується змістовністю, коректністю наукової полеміки та логікою викладення матеріалу.

Одержані автором результати дослідження розв'язують ключові науково-прикладні питання. Зокрема, у ході дисертаційної роботи здобувачем було вдало вирішено низку важливих завдань, серед яких: визначити поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» та розкрити основні ознаки цієї правової категорії; з'ясувати форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця; виокремити основні елементи трудових відносин осіб, які працюють віддалено, розкрити їх сутність; з'ясувати основні підстави виникнення, зміни і припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця; визначити показники єдності та встановити критерії диференціації правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця; узагальнити позитивний досвід окремих зарубіжних країн у сфері правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють віддалено та окреслити можливості використання його в Україні; розкрити зміст та елементи трудової функції осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця; визначити особливості охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням

роботодавця; надати рекомендації щодо вдосконалення законодавства у сфері охорони праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

У дисертаційній роботі знайшло відображення чимало вагомих науково-прикладних здобутків, зокрема запропоновано авторське визначення поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», як врегульовані нормами трудового законодавства правовідносини між роботодавцем і працівником стосовно виконання останнім роботи з метою одержання продукту праці, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі традиційного офісу роботодавця, яке перебуває під безпосереднім контролем останнього. Визначено специфічні ознаки досліджуваного поняття. Доведено, що відмінність досліджуваних правовідносин із традиційними проявляється в організаційно-правовому аспекті, зокрема в організації умов праці.

Обґрунтовано, що перевагами трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, для працівника є: можливість працевлаштування для людей з обмеженими можливостями; можливість поєднання роботи з іншим видом суспільно-корисних робіт; зростання пропозиції робочих місць на ринку праці; економія часу та коштів, що можуть бути витрачені на дорогу до офісу; можливість працювати віддалено в зручних для такої особи умовах; можливість працювати та отримувати за виконану роботу винагороду за працю при незадовільному стані здоров'я, а також у часи епідемій, пандемій, епізоотій, або при запровадженні надзвичайного чи військового стану.

Окреслено підстави виникнення, зміни і припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Встановлено, що підставою виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця є трудовий договір (для надомних та дистанційних працівників) або контракт; підставою зміни зазначених трудових

відносин є зміна істотних умов праці, що також є юридичним фактом. Відзначено, що підстави припинення таких трудових відносин є загальними, тобто характерними для традиційних трудових відносин.

Класифіковано підстави припинення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема: 1) за нормативним критерієм, розмежувавши всі підстави на загальні, які запропоновано поділити на основні та додаткові, а також на спеціальні; 2) за процедурним критерієм шляхом поділу на: припинення трудового договору та розірвання трудового договору.

Зазначено, що аналіз досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, що працюють віддалено у зарубіжних країнах може бути корисним для запровадження ефективних, нових для України інструментів у сфері зайнятості населення.

Запропоновано власне бачення щодо доцільності імплементації на законодавчому рівні положень Європейської рамкової угоди про телероботу, зважаючи на особливості національної законодавчої системи.

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.

Надано пропозиції щодо обов'язкового віднесення до особливих умов праці у трудовому договорі про надомну роботу, а також у трудовому договорі про дистанційну роботу умови про забезпечення безпеки праці. Оскільки, перекладення юридичної відповідальності за безпеку та гігієну праці під час дистанційної та надомної роботи на працівника, не може вважатися

прийнятним, адже роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпечно виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю працівників.

Окрім зазначеного, привертає увагу значна кількість англомовних джерел за тематикою дослідження, що ще більше підвищує цінність роботи.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 3 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, в 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також у тезах 3 доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечно теоретичне і практичне значення та можуть бути використані: у *науково-дослідницькій діяльності* – для подальшого дослідження трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця та їх форм; у *правотворчості* – для вдосконалення положень чинного трудового законодавства під час розробки і прийняття нових нормативно-правових актів, що регулюють досліджувані в дисертації трудові правовідносини; в *освітньому процесі* – висновки дисертації, а також її основні положення можуть бути використані під час вивчення та викладання курсів «Трудове право», «Право соціального забезпечення», при підготовці правової літератури, навчальних посібників та інших науково-методичних матеріалів; у *правозастосуванні* – результати дослідження можуть сприяти вдосконаленню порядку організації трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

В цілому дисертація є завершеною науковою працею, яка містить нові положення, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання у сфері трудового права. Теоретичні результати й практичні положення,

характеризуються єдністю, аргументованістю наукових висновків і узагальнень, та свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права.

Дискусійні положення дисертації. Разом з цим, як і кожна наукова праця, дисертація Зінченка О. В. містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та стосовно яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертантом у подальшій науковій роботі.

1. Аналізуючи положення чинного національного законодавства, зокрема, статті 60¹ та 60² КЗпП України стає зрозумілим, що трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця виникають з моменту підписання відповідних трудових договорів. Ураховуючи положення ст. 24 Кодексу для таких трудових відносин передбачена письмова форма трудового договору, додержання якої є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну або про надомну роботу та в інших випадках, передбачених законодавством України. Дисертантом у висновках до дисертаційної роботи також обґрунтовано, що трудовий договір є підставою виникнення трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, адже трудовий договір як юридичний факт забезпечує перехід від абстрактних перемовин та домовленостей про працю між двома сторонами до трудових відносин між ними, які характеризуються наявністю кореспондуючих суб'єктивних прав та обов'язків між цими сторонами, тобто виконує правовстановлюючу роль.

Водночас частина 11 статті 60² КЗпП скеровує, що на час загрози поширення епідемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційну роботу можна запровадити наказом/розпорядженням.

Вважаємо цьому питанню у дисертаційній роботі слід було б приділити увагу. Зокрема вказати про нюанси такого наказу, приміром, коли необхідно

ознайомити працівників з наказом, коли повідомляти працівників про таку зміну умов праці, що необхідно передбачати в наказі, а що вказувати не обов'язково і т.д.

2. У підрозділі 1.1. «Поняття, ознаки та форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» виокремлено такі форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, як-то: дистанційна робота; надомна робота; фріланс (в аспекті його прояву в трудових відносинах за гіг-контрактами), а також виокремлено платформну зайнятість. Встановлено спільні риси дистанційної роботи та надомної роботи, як-то: 1) соціально-правова природа; 2) віддалений характер виробничої діяльності; 3) віддалена залученість найманого працівника до бізнес процесів підприємства, установи, організації. Акцентовано увагу на тому, що для таких форм організації праці, як дистанційна робота та надомна робота різним є, зокрема територіальний аспект, адже надомники на відміну від дистанційних працівників можуть здійснювати власну трудову функцію виключно вдома. Втім є інші відмінності. Тому вважаємо слід було б вказати не тільки спільні ознаки дистанційної роботи та надомної роботи, а й акцентувати увагу на відмінних ознаках цих форм зайнятості.

3. Судячи зі списку використаних джерел, здобувач, під час написання наукової роботи, проаналізував велику кількість дисертаційних досліджень інших науковців, як у галузі трудового права, так і інших галузей права і це є дуже добре. Однак дисертанту варто було більш критично ставитися до поглядів учених та не боятися виловлювати власну точку зору, навіть коли аналізуються праці докторів наук.

Втім висловлені міркування не торкаються концептуальних положень дисертації Зінченка О. В., не применшують наукової цінності рецензованого дослідження та не впливають на позитивну оцінку роботи та її практичне значення.

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 Олександра Вікторовича 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 можемо зробити висновок, що дисертація О. В. Зінченка 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:

Кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

О. Є. Луценко

