

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук,
професора **Мельника Костянтина Юрійовича** 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. Покращення показників якості життя населення України та наближення їх до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки нашої держави на основі посилення її конкурентоспроможності. Динамічний соціально-економічний прогрес має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу сьогодення – трудового потенціалу суспільства та посиленні його інноваційної активності.

У результаті розвитку науково-технічного прогресу та розширення ринку праці, в тому числі й у рамках міжнародного співробітництва, набули актуальності нові форми зайнятості на ринку праці, коли працівники здобули можливість працювати віддалено, тобто поза місцезнаходженням роботодавця. У таких відносинах мають інтерес як люди різних професій, які, як правило, не зацікавлені в жорстких формах співробітництва з організаціями, так і різного роду компанії, які відчують необхідність у залученні фахівців, але не бажають зв'язувати себе довгостроковими формами співробітництва.

В умовах глобалізації такі форми трудових відносин дозволяють працівникам оминати всі кордони і працювати як у своїй країні, так і виконувати замовлення зарубіжних замовників, що часто платять більше. Крім того, у зв'язку зі спалахом COVID-19, воєнним станом у державі суттєво збільшилися ресурси для запровадження нестандартних форм зайнятості.

З урахуванням вищенаведеного можемо констатувати актуальність дослідження проблем правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Якщо говорити про

практичне значення результатів дослідження, то останні спрямовані на реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації нестандартних форм зайнятості. Переконані, що впровадження у практичну дійсність нових форм зайнятості на ринку праці, коли працівники здобули можливість працювати віддалено, тобто поза місцезнаходженням роботодавця, безумовно, матиме позитивний вплив на всі аспекти суспільного життя в економіко-правовій системі нашої держави.

Отже, все вищезазначене дозволяє стверджувати, що дослідження правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця набуває особливого значення та актуальності. Все це й зумовлює важливість та актуальність проведеного Зінченком Олександром Вікторовичем дослідження.

Загальним питанням правового регулювання питань зайнятості на даному етапі приділяли увагу такі вчені, як-то: В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, С. М. Бортник, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедиктов, І. А. Ветухова, Н. Д. Гетьманцева, С. М. Глазько, В. І. Гніденко, О. В. Данилюк, Ю. А. Джепа, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, І. В. Лагутина, О. Є. Луценко, П. С. Луцюк, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, М. О. Міщук, Л. В. Могілевський, І. І. Моторна, О. М. Обушенко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, О. Г. Середа, Я. В. Свічкарьова, Я. В. Сімутнія, А. М. Слюсар, О. В. Таможанський, Л. М. Хижняк, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. Р. Шишлюк, Л. П. Шумна, В. І. Щербина, В. В. Юровська, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко та багато інших.

Доцільно відзначити теоретичну і практичну важливість наукових надбань указаних учених, однак проблема правового регулювання трудових правовідносин осіб, які працюють віддалено не була досліджена комплексно, а розглядалася в окремих наукових джерелах лише фрагментарно. Важливість забезпечення правового регулювання зазначених трудових відносин актуалізує обрану тему дисертаційного дослідження, а вдосконалення теоретичної бази та

оновлення законодавства в окресленій сфері сприятиме розвитку ринку праці та підвищенню рівня зайнятості в Україні.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить 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 нових форм зайнятості на ринку праці, коли працівники здобули можливість працювати віддалено, тобто поза місцезнаходженням роботодавця. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Обґрунтованість дослідження Зінченка Олександра Вікторовича визначається, передовсім, його широкою і різнобічною джерельною базою. Розробляючи власну теоретичну концепцію та пропонуючи свої визначення, автор спирається на широкий спектр вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, не обмежуючись при цьому суто правовими дослідженнями. Базою дослідження послужили праці вітчизняних та зарубіжних учених, які належать до різних наукових напрямів та шкіл. Нормативну та емпіричну основу наукового пошуку також становлять чинне законодавство України, зарубіжне законодавство тощо. Ретельна робота з цими джерелами дозволила автору повністю реалізувати поставлені ним у своєму дослідженні мету і завдання. Крім того, нормативним підґрунтям наукового дослідження стали Конституція, Кодекс законів про працю України та інші закони України, нормативно-правові акти Президента України й Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств та інших центральних органів державної виконавчої влади, судова практика.

Також слід зазначити про вдале концептуальне вирішення завдань дисертаційної роботи. Так наприклад, правильний логічний порядок подачі матеріалу дозволив автору висвітлити основні аспекти досліджуваної ним теми, побудувати достатньо переконливу систему аргументації, що відображає як

предмет дослідження, так і власну авторську позицію. Усі відповідні положення викладено в дисертації логічно, послідовно та стилістично довершено. Звертає на себе увагу вільне володіння дисертантом матеріалом, що стосується теми дослідження. Це свідчить про його досконале знання теми дослідження та використаних ним джерел, здатність до аналізу досліджуваної теми, вміння застосовувати сучасні наукові методи пізнання для вирішення конкретних теоретико-правових проблем, поставлених у розділах роботи.

Наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертації є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, а саме: діалектичного, системного, цільового, прогностичного, а також логічних прийомів і методів наукового пізнання – дедукції, індукції, аналізу, аналогії. Методологічною основою наукових пошуків став діалектичний метод, який дозволив розкрити зміст правових категорій «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», «дистанційна робота», «надомна робота», «фріланс», «єдність і диференціація правового регулювання», «трудова функція осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», «охорона праці» та визначити основні форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, визначити їх роль на ринку праці в Україні (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 3.1; 3.2). Системний метод застосовано при дослідженні суспільних відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, визначенні їх основних елементів та структурних зв'язків між ними (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 3.1; 3.2). Цільовий метод був використаний для окреслення особливостей трудових відносин осіб, які працюють віддалено та особливостей охорони праці цих осіб (підрозділи 1.1; 3.2). За допомогою прогностичного методу обґрунтовано рекомендації щодо вдосконалення трудового законодавства України стосовно вдосконалення типової форми трудового договору про дистанційну роботу та встановлення нового обов'язку роботодавця відносно працівників, які працюють поза його місцезнаходженням

у сфері охорони праці (підрозділ 3.2). Логічні прийоми і методи наукового пізнання – дедукції, індукції, аналізу, аналогії використовувалися протягом проведення наукового дослідження (розділи 1; 2; 3). У дисертації знайшли відбиття також й інші наукові методи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень, де за допомогою використання сучасних методів наукового пізнання та на підставі аналізу чинного трудового законодавства України та зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а також наукових доробок учених у цій сфері з'ясовано сутність й особливості правового регулювання таких трудових відносин. Спираючись на позитивний зарубіжний досвід розроблено відповідні рекомендації, спрямовані на вдосконалення норм трудового законодавства у досліджуваній сфері.

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. Визначено, що особливістю таких трудових відносин є те, що поряд з основними рисами, притаманними традиційним трудовим відносинам, наявні специфічні. Такі обов'язкові вимоги у традиційних трудових відносинах, як підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, присутність працівника на робочому місці, розташованому за місцезнаходженням роботодавця, комунікація із колективом, забезпечення охорони та безпеки праці, безпосередній доступ роботодавця до робочого місця працівника для контролю виконання останнім роботи суттєво відрізняються від традиційних.

Виокремлено наступні форми трудових відносин осіб, які працюють віддалено: дистанційна робота; надомна робота; фріланс (трудові відносини за гіг-контрактами); платформна зайнятість.

Виокремлено 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.

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.

Запропоновано 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.

Визначено безпеку праці осіб, які працюють позі місцезнаходженням роботодавця як комплекс заходів, які вживає роботодавець для оцінки професійних ризиків з метою знешкодження або мінімізації небезпечних чинників, які можуть нести небезпеку для життя та здоров'я працівників, тобто мінімізацію виробничого ризику. 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 безпечне виробниче середовище, що не створювало б ризиків фізичному і психічному здоров'ю працівників

Аргументовано, що застереження в законі щодо повної відповідальності дистанційних працівників за забезпечення безпечних і здорових умов праці некоректне, адже роботодавець зобов'язаний переконатися в тому, що доручену роботу можна безпечно виконувати вдома, або у будь-якому іншому місці (для дистанційних працівників); у робочі завдання внесені відповідні корективи, які забезпечують безпеку праці в умовах дистанційної роботи; працівнику надано належне справне обладнання та робочий інструмент для безпечної роботи у

домашніх умовах, у тому числі, за необхідності, надані відповідні захисні засоби та пристрої; працівник отримав належну інформацію у формі інструктажу, відповідних указівок, пройшов необхідну підготовку і виконує роботу під контролем безпосереднього керівника; вчинені необхідні чіткі заходи з облаштування робочого місця вдома для тих працівників, які мають інвалідність; вжито належні заходи щодо забезпечення фізичного і психологічного благополуччя працівників.

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.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні результати дисертаційної роботи викладено у 4 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України й наукових періодичних виданнях інших держав і 3 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Узагальнюючи наведене, можемо констатувати, що дисертація Зінченка Олександра Вікторовича виконана на високому науковому рівні, про що свідчить чітко сформульовані ключові проблеми дослідження, високий ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень та висновків, зроблених у ньому, наукова новизна та практична значимість цілого ряду одержаних результатів.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Загалом позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Зінченка Олександра Вікторовича, водночас вважаємо за необхідне звернути увагу на деякі питання, які могли б слугувати предметом подальших наукових досліджень чи певної дискусії під час публічного захисту.

1. У висновках до роботи дисертантом запропоновано: «при запровадженні надомної роботи проводити такі заходи щодо забезпечення охорони праці, як інструктаж з безпеки праці, який має проводитися не рідше, ніж один раз на місяць; атестація робочого місця надомного працівника (не

залежно від його професії); оцінка та усунення виробничих ризиків, як результат атестації робочого місця працівника при запровадженні надомної роботи». З приводу цього хотілося б щоб автор більш докладно виклав свою позицію щодо мети, завдань, порядку атестації робочого місця надомного працівника.

2. У підрозділі 1.1. «Поняття, ознаки та форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» дисертаційного дослідження зазначається: «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». З цього приводу виникає запитання щодо поняття «нестандартна зайнятість» та її характерних рис, які відмежовують її від стандартної зайнятості. Оскільки аналізуючи роботу ми не знаходимо відповіді на ці питання. Втім вважаємо цьому питанню слід було б приділити увагу під час написання роботи.

3. Вважаємо під час дослідження трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, варто було б більше уваги зосередити на міжнародно-правових стандартах у цій сфері та виокремити підрозділ, присвячений цьому питанню, що у свою чергу, сприяло б формулюванню корисних пропозицій по вдосконаленню чинного та проєктованого трудового законодавства щодо трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Від цього дисертаційна робота значно б виграла та істотно збільшила б свою практичну цінність.

4 Аналізуючи наукові підходи вчених щодо тлумачення окремих положень та термінів, здобувач надто мало критикує погляди науковців, а лише

на підставі узагальнення думок учених пропонує власні уточнення та доповнення, рідше – визначення. Вважаємо, дисертанту слід було б бути сміливішим у своїй критиці та при викладенні власних думок.

Висловлені зауваження носять переважно дискусійний характер та не здійснюють суттєвого впливу на високий рівень виконаного дисертаційного дослідження. Вони мають на меті запросити здобувача до наукової дискусії та сприяти подальшому науковому пошуку. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права.

Крім того, висловлені зауваження не ставлять під сумнів значимість роботи, достовірність її висновків, наукову новизну та вагомість одержаних результатів з урахуванням фундаментальності проблематики. Необхідно визнати, що у дисертаційному дослідженні Зінченка Олександра Вікторовича здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення важливої наукової проблеми, яка полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, положень національного та зарубіжного законодавства з'ясувати особливості правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення законодавства в даній сфері.

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.

Керуючись вищевикладеним робимо висновок, що дисертація 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 Зінченко Олександр Вікторович заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Офіційний опонент:

Доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ



Костянтин МЕЛЬНИК