

ВІДГУК

***офіційного опонента – докторки юридичних наук,
професорки Вишновецької Світлани Василівни 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 не викликає сумнівів, оскільки у сучасних умовах розвитку суспільства відбувається процес формування глобального інформаційного середовища, що є динамічним та об'єктивним результатом розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій, що призводять до підвищення гнучкості на ринку праці. Як наслідок з'являються нові 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 з пандемією COVID-19, воєнним станом у країні, 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 величезна необхідність у проведенні більш ґрунтовних досліджень, як з теоретичного, так і з практичного боку. Основну увагу слід зосередити на комплексному й всебічному аналізі правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням

роботодавця, вирішенні наукових завдань, поставлених у дослідженні, та наданні пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства у досліджуваній сфері.

З урахуванням вищенаведеного можемо констатувати актуальність дослідження питань 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 трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Переконані, що в сучасних умовах smart-технологій зайнятість потребує використання інноваційних форм включення та використання робочої сили, яке відбувається за допомогою використання гнучких форм зайнятості, що позначилося на загальній структурі самої зайнятості, змінивши її характер. Така зміна у наслідку призвела до поширення використання гнучких форм зайнятості, зокрема роботи дистанційної, надомної, і створила необхідність їх подальшого доктринального дослідження та правової регламентації.

Усе вищевикладене дозволяє стверджувати, що дослідження трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, набуває особливого значення та актуальності. Все це й зумовлює важливість та актуальність проведеного О. В. Зінченком дослідження.

Актуальність дисертаційного дослідження також підтверджується його підготовкою на виконання Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 526-р., а також цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

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, а також з урахуванням зарубіжного досвіду автору вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо особливостей правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Позиції, які формулює та відстоює автор роботи, ґрунтуються на останніх досягненнях правової науки. Варто зауважити, що наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Основні 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, логічних прийомів і методів наукового пізнання – дедукції, індукції, аналізу, аналогії. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів. Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою дослідження, яка 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, дозволили успішно розв'язати визначені завдання, а саме: 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.

Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер і інноваційний підхід здобувача до вирішення проблем комплексного загальнотеоретичного дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

У процесі дослідження здобувачем було проаналізовано значний обсяг нормативного матеріалу, зроблено широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права, загальної теорії права, філософії, інших галузевих правових наук. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють особливості правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Використано законодавство низки зарубіжних країн, судову практику, міжнародно-правові документи, довідкову літературу, аналітичні та статистичні матеріали тощо.

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 і особливості правового

регулювання таких трудових відносин. Спираючись на позитивний зарубіжний досвід, розроблено відповідні рекомендації, спрямовані на вдосконалення норм трудового законодавства у досліджуваній сфері. У межах проведеного наукового дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну.

Так, уперше сформульовано поняття «трудові відносини осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця», під яким запропоновано розуміти врегульовані нормами чинного трудового законодавства відносини між роботодавцем і працівником щодо виконання останнім роботи, коли процес трудової діяльності переноситься поза межі стаціонарного робочого місця. Виокремлено основні ознаки, 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 обсягу роботи; 6) відсутність безпосереднього контролю з боку роботодавця за працівником у процесі виконання останнім роботи.

Визначено форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, а саме: дистанційна робота, надомна робота, трудові відносини за гіг-контрактами та платформна зайнятість. Дістало подальшого розвитку розкриття спільних рис 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.

Виділено наступні елементи трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема:

– *особистісний*, який виявляється в тому, що дистанційний/надомний працівник або працівники, зайняті на іншій віддаленій роботі, повинні виконувати доручену роботу особисто та не мають права передоручати виконання цієї роботи або окремих завдань роботодавця іншій особі;

– *майновий*, який проявляється в тому, що будь-яка особа, яка перебуваючи у трудових відносинах, є працівником, має матеріальний інтерес, який виявляється не лише у бажанні отримувати заробітну плату за виконану роботу, а й зацікавлена в інших матеріальних благах. Майновий елемент трудових відносин осіб, які працюють віддалено, полягає в наступному: в оплаті праці за виконану роботу, відповідно до норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників; в обов'язку працівника дбайливо ставитися до матеріалів та обладнання роботодавця, яке надається останнім для використання працівником у процесі праці, та невідворотності матеріальної відповідальності за умисну шкоду, завдану такому майну роботодавця;

– *організаційно-трудоий*, який проявляється в інтеграції працівника до трудового колективу роботодавця і підпорядкування його правилам внутрішнього трудового розпорядку. Враховуючи те, що інтеграція осіб, які працюють поза місцезнаходження роботодавця, у трудовий колектив відбувається ускладнено, виключно шляхом використання спеціальних телекомунікаційних технологій, а також у цьому випадку істотно знижується ступінь контролю роботодавця за виконанням роботи, обґрунтовано, що організаційно-трудоий елемент трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, суттєво звужений. Спростована теза про те, що у трудових відносинах осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, повністю відсутній організаційно-трудоий елемент, зміст цього елемента суттєво звужений, але це не означає, що

досліджувані трудові відносини із часом можуть перейти до сфери регулювання цивільно-правових норм.

З'ясовано, що для осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, законодавець окремо визначив зміст трудової функції, яка залежно від виду роботи, професії або посади повинна включати в себе: характеристику або опис роботи, вимоги до виконання цієї роботи, набір трудових функцій, який визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, враховуючи, наприклад, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики, а також детальні характеристики роботи, виконуваної працівником.

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.

Запропоновано при запровадженні надомної роботи проводити заходи щодо забезпечення охорони праці, як-то: інструктаж з безпеки праці, який має проводитися не рідше, ніж один раз на місяць; атестація робочого місця надомного працівника (незалежно від його професії); оцінка та усунення виробничих ризиків як результат атестації робочого місця працівника при запровадженні надомної роботи.

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.

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.

Загалом наукова новизна визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. В роботі дістали подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові тези і висновки, які запропоновані автором особисто та надані ним до захисту.

Ознайомлення з дисертаційним дослідженням дає підстави для висновку про те, що автором майже в повній мірі вирішено зазначені вище завдання та досягнута мета дослідження і вперше у вітчизняній доктрині трудового права здійснено комплексне теоретико-правове дослідження правового регулювання трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам. Сформульовані в дисертації наукові положення та висновки є загалом обґрунтованими і достовірними. Автором для обґрунтування власних висновків і пропозицій використано достатню кількість джерел, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

Повнота викладу одержаних результатів. Усі 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 безперечне 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.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної і нової проблематики, в зазначеному дисертаційному дослідженні містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії та напрямками подальшої розробки даної проблеми.

1. У роботі дисертантом віддалена робота і дистанційна робота ототожнюються. Як підтвердження наведемо деякі положення дисертації: «на нашу думку, всі ознаки дистанційної роботи та віддаленої роботи збігаються, а отже, ці два поняття, хоч і не є повними синонімами, але є тотожними» і т. п.

Хоча серед науковців існує точка зору щодо розмежування понять «віддалена робота» та «дистанційна робота». Пояснюючи це тим, що «під віддаленою роботою можна розуміти таку форму зайнятості, за якої працівник тимчасово, постійно чи періодично виконує трудову функцію «за межами місцезнаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), за межами стаціонарного робочого місця, території або об'єкта, які прямо чи опосередковано перебувають під контролем роботодавця» з використанням або без використання інформаційно-телекомунікаційних мереж. У той же час під дистанційною роботою пропонується розуміти таку форму виконання робочих завдань, коли трудова функція постійно здійснюється за допомогою використання інформаційно-комунікаційних мереж за межами

місцезнаходження роботодавця, а також відсутність у працівника робочого місця, яке прямо чи опосередковано контролює роботодавець». З цього приводу виникає запитання щодо авторської позиції дисертанта.

2. У підрозділі 1.1 «Поняття, ознаки та форми трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця» автором зазначається, що «очевидним є факт, що трудові відносини осіб, які працюють віддалено, мають низку переваг, як для працівника, так і для роботодавця. Так, для роботодавця такими перевагами є: заощадження витрат на оренду офісного приміщення та організацію робочого місця; економія витрат на сплату комунальних послуг; можливість знайти найманих працівників із необхідною кваліфікацією в іншому регіоні країни, або, взагалі, за кордоном; можливість організувати робочий процес у періоди епідемій, пандемій, епізоотій, а також у випадку запровадження військового стану тощо. У свою чергу перевагами для працівника є: вибір та організація робочого місця на власний розсуд; економія часу та коштів, що зазвичай витрачаються на дорогу; комфортні умови праці; працювати й отримувати за виконану роботу винагороду при незадовільному стані здоров'я та наявності інших соціальних причин (інвалідність, вагітність тощо), а також у періоди епідемій, пандемій, епізоотій, при запровадженні військового стану тощо».

Вважаємо доцільно було б розглянути не тільки переваги, а й недоліки цих форм зайнятості та коли їх запровадження забороняється.

3. У дисертації слід було б розглянути також етапи становлення й розвитку правової регламентації трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, зокрема, виявити особливості та закономірності. І це зрозуміло, адже історико-правовий процес – це особлива категорія правового пізнання, що виражає процес безперервного і нескінченного руху права, тривалість і послідовність зміни якісно відмінних етапів, стадій або фаз у ході історико-правового руху: у виникненні, розвитку і завершенні правових подій, явищ, норм. Історичне вивчення права має величезне значення для з'ясування сутності права. Тільки через історію права ми переконуємось, що

зміст сьогоднішнього права є результатом духовної роботи багатьох генерацій людей. Пізнавши минувшину, було б простіше дати рекомендації на майбутнє.

4. Також дисертантом у роботі аналізуються різноманітні думки відомих правників та науковців стосовно дистанційної роботи, надомної роботи та суміжних форм нестандартної зайнятості в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства. Але при цьому власні бачення підходів щодо форм організації праці викладені недостатньо впорядковано та систематизовано. При цьому більшість пропозицій автора досить актуальні та своєчасні, змістовно наповнені логічно та послідовно, тому хотілося б побачити їх через призму пропозицій щодо оновлення вітчизняного трудового законодавства.

Зокрема, більше уваги необхідно було б приділити питанню вдосконалення проекту Трудового кодексу України, зокрема в частині правової регламентації трудових відносин осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця. Оскільки в сучасних умовах активної розробки та прийняття чисельних нормативно-правових актів новою владою досить скоро на черзі постане питання розгляду та подальшого прийняття нового Трудового кодексу України.

Висловлені пропозиції та зауваження в більшій мірі є переважно дискусійними та не створюють суттєвого впливу на високий рівень виконаної дисертаційної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий внесок дисертанта в науку трудового права.

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 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».

Офіційний опонент:

Докторка юридичних наук, професорка
завідувачка кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету

Вишновецька С. В.

Підпис гр. Вишновецької С. В.
з а с в і д ч у ю
Вчений секретар
Національного авіаційного університету

