

До разової спеціалізованої вченої ради ДФ 05-25-ЮФ
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
за адресою: вул. Іоанна Павла II, 17,
м. Київ, 01042, Україна

ВІДГУК

офіційного опонента

**доктора юридичних наук, професора Тищенко Олени Володимирівни
на дисертацію Котлярової Ірини Юріївни на тему: «Правове
регулювання та захист трудових прав працівників у контексті
цифровізації», поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі
знань 08 Право
за спеціальністю 081 Право**

Актуальність теми дослідження, здійсненого Іриною Котляровою, зумовлена стрімкими змінами в економічному й соціальному середовищі, викликаними розвитком цифрових технологій. Це призвело до появи нових, нетипових форм зайнятості, що ускладнило регулювання трудових відносин. Хоча ці зміни створюють нові можливості для реалізації права на працю, вони водночас несуть ризики для захисту прав працівників.

Додатковим критичним фактором є те, що чинне національне трудове законодавство відстає від темпів технологічного прогресу і не повною мірою охоплює нові формати праці, що сприяє правовій невизначеності та ускладнює ефективний правовий захист працівників у цифровому просторі. Ця ситуація поглиблюється недостатнім рівнем правової культури та обізнаності суб'єктів трудових відносин щодо їх прав і обов'язків в умовах цифрового середовища. Відсутність ефективного доступу до релевантної правової інформації та складність розуміння процедур оскарження автоматизованих (алгоритмічних) рішень, прийнятих роботодавцями чи цифровими платформами, є критичними чинниками. Як наслідок, дефіцит дієвих процесуальних механізмів звернення до судових та інших правозахисних інституцій, що призводить до формалізації проголошених трудових прав, суттєвого зниження рівня правової захищеності, посилення

трудової нерівності та, врешті, до формування категорії «цифрового аутсайдерства» серед найманих працівників.

Зазначене вище беззаперечно підтверджує актуальність цього дисертаційного дослідження та наголошує на необхідності комплексного вивчення як теоретичних, так і практичних аспектів правового регулювання та захисту трудових прав працівників в умовах цифровізації.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, та її достовірність не викликає сумнівів, оскільки вони ґрунтуються на усталених та апробованих положеннях в науці трудового права. Отримані авторкою наукові результати та висновки дисертації характеризуються високим рівнем обґрунтованості і достовірності, що забезпечено використанням широкого спектру сучасних підходів і методів наукових досліджень. У роботі, для комплексного аналізу поставлених наукових завдань, застосовано комплекс взаємодоповнюючих філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів дослідження, що забезпечили ґрунтовність і всебічність аналізу правових аспектів цифровізації трудових відносин, а також адекватне розкриття складної природи новітніх цифрових прав працівників. Так, порівняльно-правовий метод відіграв ключову роль у виявленні міжнародних тенденцій та національної специфіки правового регулювання праці в умовах цифровізації. Завдяки зіставленню українського трудового законодавства з нормами ЄС (зокрема, щодо гнучких режимів, захисту персональних даних та цифрової атестації) авторці вдалося не лише виявити прогалини у вітчизняному правовому полі, але й обґрунтувати орієнтири для його гармонізації з міжнародними стандартами. Системно-структурний метод, в свою чергу, дозволив забезпечити цілісне бачення цифровізації як процесу, що трансформує всю архітектуру системи трудового права, а не лише окремі норми. Він надав можливість проаналізувати, як нові цифрові явища (електронні договори, платформна зайнятість, дистанційна атестація)

інтегруються в структуру чинного правового регулювання та модифікують його функціональні елементи.

Практична цінність результатів дослідження підвищена завдяки використанню емпіричного та статистичного методів, які забезпечили достовірну доказову базу для сформульованих висновків. Зокрема, аналіз статистичних даних від Держстату, МОП та Eurofound, а також результатів соціологічних опитувань щодо поширення дистанційної роботи та цифрової зайнятості в Україні й за кордоном, дав змогу оцінити реальний масштаб цифрової трансформації ринку праці. Крім того, дослідження судової практики, включно з рішеннями ЄСПЛ, дозволило виявити типові порушення прав працівників у цифровому середовищі та розробити конкретні пропозиції щодо вдосконалення механізмів судового захисту.

Дисертація демонструє глибоке опрацювання українських та зарубіжних наукових джерел, законодавства та судової практики. Авторка не лише посилається на класичні та сучасні праці відомих фахівців в площині трудового права, але й пропонує власне бачення правових явищ. Високий рівень обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій підтверджений їхньою апробацією на Міжнародних та Всеукраїнських наукових і науково-практичних 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, статистичної інформації, судових рішень та практики ЄСПЛ.

Логічною та послідовною є структура дослідження. У розділі 1 «Вплив цифровізації на розвиток трудового права», у тому числі, з'ясовані загальнотеоретичні та законодавчі підходи до визначення трудових відносин у контексті цифровізації. Авторкою з'ясовано, що цифровізація праці виступає багатоаспектним і системоутворюючим процесом, який охоплює не лише зміну змісту трудової діяльності, а й трансформацію структури ринку

праці та характеру правового регулювання трудових відносин, а також виокремлено три основні аспекти цифрової трансформації на ринку праці: 1) зміна природи та змісту праці; 2) структурна зміна ринку праці; 3) трансформація трудових відносин. Підкреслено, що ці зміни вимагають негайної адаптації законодавства та відповідних соціальних інститутів, що забезпечить створення адекватного правового поля, гарантуючи справедливість, безпеку та гідність у сфері праці. На основі аналізу досвіду міжнародного регулювання трудових відносин, авторка робить висновок, що цифрова економіка впливає на класичний розподіл суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник–роботодавець», змінюючи найменування працівника на сторону конкретної угоди – фрілансер, підприємець, самозайнята фізична особа, незалежний виконавець, тощо. Авторка робить висновок, що наразі українське законодавство тяжіє до створення нової категорії «працівники інтернет-платформ (цифрових платформ)», включивши їх до сфери дії трудового права та одночасно розробляючи специфічні норми, які враховують особливості праці на таких цифрових платформах. Саме такий підхід дає змогу зберегти принцип єдності та диференціації галузі національного трудового права.

У дослідженні представлена класифікація цифрових правовідносин у сфері праці за різними підставами, зокрема, від обсягу використання інструментів цифровізації виокремлено правовідносини (на ті, які доповнюють, за допомогою цифрових інструментів, класичні трудові правовідносини; та ті, щодо безпосереднього здійснення прав та обов'язків суб'єктів в процесі виконання трудової функції у віртуальному середовищі, коли взаємодія сторін здійснюється віддалено, без фізичного контакту, який замінюють цифрові технології); та від періоду зайнятості сторін трудового договору у віртуальному середовищі (ті, які пов'язані із застосуванням виключно дистанційної (віддаленої) праці та змішані трудові правовідносини).

У Розділі 2 «Зміст та гарантії трудових прав працівників в аспекті цифрової трансформації праці» дисертанткою сформульовано низку практичних пропозицій в аспекті регулюванні робочого часу та дистанційної роботи. Зокрема, дисертанткою запропоновано розробити механізми цифрового обліку робочого часу для дистанційних працівників з обов'язковими стандартами захисту персональних даних, що сприятиме прозорості відносин між роботодавцем і працівником, мінімізує ризики понаднормової роботи та забезпечить належний рівень конфіденційності. Також вказується на необхідність встановлення мінімальних вимог до компенсації витрат на віддалену роботу, включно з оплатою інтернету, електроенергії, використання обладнання, що на думку дисертантки, забезпечить рівність умов праці та підвищить ефективність, адже працівники отримають необхідні ресурси для якісного виконання завдань. Ще одним моментом, є вказівка на необхідність визначення межі використання цифрових інструментів моніторингу працівників, аби уникнути надмірного втручання в особисте життя. Чіткі та прозорі правила використання моніторингових технологій допоможуть запобігти психологічному тиску, підвищать рівень довіри і створять сприятливий робочий клімат.

Обґрунтованою представляється пропозиція авторки щодо необхідності запровадження гарантій протидії алгоритмічній дискримінації, включаючи право працівника на інформацію про логіку роботи алгоритмів, що застосовуються при ухваленні кадрових рішень або визначенні оплати праці.

У Розділі 3 «Проблеми правового регулювання та захисту трудових прав працівників у цифровому середовищі та шляхи їх вирішення» авторкою робляться акценти на подвійному характері судового захисту у сфері цифрових трудових відносин, тому що відіграє не лише компенсаторну, а й нормативну роль, активно формуючи правозастосовну практику, встановлюючи прецеденти для нових стандартів. Це свідчить про те, що суди не обмежуються тлумаченням чинних норм, а виконують активну,

еволюційну та стратегічно важливу функцію у розвитку трудового права в умовах цифрової трансформації. Авторка підкреслює стратегічну роль судової влади у забезпеченні справедливості та гідності працівників у цифрову епоху.

Авторкою аргументована позиція, що для ефективного захисту працівників у нових умовах цифрової економіки профспілки мають не лише зберегти класичні форми діяльності, а й адаптувати свої методи до реалій нетипової зайнятості. Йдеться про пошук нових форматів представництва та захисту прав, включно зі створенням цифрових профспілок, здатних охоплювати працівників дистанційної та платформної економіки, забезпечуючи їх залучення до колективних переговорів і механізмів соціального діалогу.

Не викликає заперечень обґрунтована позиція авторки, щодо необхідності внесення змін щодо цифрових трудових прав і обов'язків, які спрямовані на комплексну адаптацію трудового законодавства до реалій цифрової економіки та нових форм зайнятості та забезпечать, зокрема: - розширення сфери регулювання в частині доповнення положеннями, що регулюють цифрові трудові відносини, включаючи визначення цифрових прав та обов'язків, особливості укладення, зміни та розірвання трудового договору в цифровій формі, а також питання алгоритмічного управління; - захист прав працівників в умовах цифрової зайнятості, що включатиме закріплення права працівників на відключення; права отримувати пояснення щодо рішень, прийнятих алгоритмічними системами, які впливають на їхню кар'єру; гарантій захисту персональних даних працівників та встановлення обмеження на цифровий контроль з боку роботодавця; на охорону праці в цифровому середовищі, включаючи вимоги до кібербезпеки та захисту працівників від цифрового стресу; регулювання нових форм організації праці, у тому числі питання гнучких графіків роботи, цифрового контролю та правил його здійснення за виконанням завдань працівниками, які працюють дистанційно; оплата праці в цифровій економіці відповідно до принципу

справедливості; захист прав працівників, які працюють на цифрових платформах, зокрема визначити статус цифрових профспілок та закріпити їх роль у захисті прав працівників, які працюють на цифрових платформах та передбачити механізми оскарження рішень, ухвалених алгоритмічними системами. Загалом, запропоновані авторкою зміни спрямовані на забезпечення балансу між інтересами працівників та роботодавців в умовах розвитку цифрових технологій, а також на створення правових гарантій для працівників, які працюють в нових формах зайнятості.

У загальних висновках та 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, які містять вісім підрозділів, висновків списку використаних джерел (254 найменування), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 229 сторінок, у тому числі, обсяг основного тексту - 175 сторінок.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота є одним з перших в Україні комплексних досліджень проблем правового регулювання та захисту трудових прав працівників в умовах цифровізації. До найбільш значущих її положень можна віднести:

Уперше узагальнено концептуальні засади впливу цифрової трансформації на трудові відносини та трудові права працівників, виокремлено основні аспекти цього впливу і показано необхідність невідкладної адаптації трудового законодавства до умов цифрової економіки;

запропоновано авторське тлумачення і надано чітке визначення поняття «цифровізація трудових відносин» як процесу застосування цифрових технологій та інновацій у сфері управління персоналом й

організації праці з метою підвищення ефективності, оптимізації ресурсів, покращення комунікації та забезпечення більшої гнучкості і прозорості в управлінні трудовими процесами;

обґрунтовано виокремлення категорії «працівники цифрових інтернет-платформ» у трудовому праві, показано, що їх включення до сфери дії трудового законодавства з одночасною розробкою спеціальних норм забезпечує збереження принципу єдності та диференціації галузі трудового права.

Удосконалено: наукові підходи до визначення правового статусу та класифікації нових категорій працівників у цифровій економіці шляхом уточнення їхніх ознак, критеріїв відмежування від традиційних трудових відносин і розробки концептуальних моделей правового регулювання, що враховують специфіку гіг-економіки та платформної зайнятості;

- понятійний апарат трудового права щодо цифрових трудових прав та обов'язків працівників – уточнено зміст та структуру цих прав і обов'язків, визначено їх місце в системі правового статусу працівника. Запропоновано розглядати цифрові трудові права як складову трудових прав працівника, що відображає специфічні можливості та гарантії в умовах застосування цифрових технологій (право на приватність, право на захист персональних даних, право на інформацію про алгоритми тощо), а цифрові трудові обов'язки – як адаптацію традиційних обов'язків і впровадження нових (дотримання правил кібербезпеки, коректне використання цифрових ресурсів та ін.);

- правову аргументацію щодо доцільності впровадження права працівника на «відключення» (право бути офлайн поза робочим часом) як нової законодавчої гарантії, покликаної забезпечити баланс між роботою та відпочинком у цифровому середовищі;

- наукові підходи до класифікації цифрових трудових відносин.

Набули подальший розвиток наукові підходи щодо формування нового Трудового кодексу України з урахуванням реалій цифровізації. Дисертація

розвиває концепцію сучасного кодифікованого акта, який враховував би появу цифрових трудових відносин, нові принципи (людиноцентризм, гнучкість робочого часу, прозорість алгоритмічного управління) та забезпечував належні правові механізми для реалізації і захисту прав працівників цифрової економіки.

Отже, робота містить наукову новизну, розкриває низку невисвітлених або недостатньо висвітлених національною юридичною наукою проблем, розв'язання яких дозволить забезпечити правове регулювання та реалізацію основних трудових прав працівників в сучасних умовах.

Дисертація виконана державною мовою. Стиль викладання матеріалу – науковий. Порушень 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, правотворчості та удосконалення правозастосування, а також правничої освіти.

Повнота викладених наукових результатів в опублікованих працях здобувачки. Результати дисертації відображені у 4 наукових працях, які відображають основні результати дослідження, з яких 4 – наукові статті у виданнях, що входять до переліку наукових фахових видань України з юридичних наук; та 5 тез доповідей на Міжнародних і Всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях.

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

1. У роботі, авторка зосереджується на змісті прав, гарантіях та механізмах захисту трудових прав працівників під впливом цифровізації. (розділ 2). Аспектом, який потребує більшої уваги, є питання етики та етичного використання цифрових ресурсів та комунікаційних платформ, що могло б зробити дослідження ще більш практично значущим. Зокрема, такі аспекти як розкриття питання цифрової гідності та кібербулінгу з фокусом на

етикет цифрової комунікації, відповідальності роботодавця та захисті професійної репутації потребують інтеграції в зміст трудових прав, гарантій та розробку ефективних правових та етичних механізмів захисту.

2. Авторка стверджує, що судовий захист у сфері цифрових трудових відносин має подвійний характер. З одного боку, він виконує компенсаторну функцію, відновлюючи порушені права працівників у випадках надмірного цифрового контролю, втручання в приватність чи алгоритмічної дискримінації. З іншого - суди реалізують нормативну функцію, формуючи нові стандарти тлумачення й застосування норм, що відповідають викликам цифрової економіки (с. 190 дисертації). В аспекті наведеного, хотілося б почути додаткові пояснення дисертантки щодо цього твердження, тобто щодо класичної функції правосуддя, так і ролі у формуванні нових правових реалій?

3. Більшість пропозицій авторки спрямовані на коригування чинного КЗпП України, а не на розроблення положень для майбутнього Трудового кодексу України. Вважаємо саме таке спрямування дещо обмежуючим перспективи унормування відносин, адже новий кодифікований акт має ґрунтуватися на сучасній філософії праці та принципах цифрової епохи, а не відтворювати індустріальну модель трудових відносин із радянським спадком. Тому пропозиції щодо врегулювання цифрових трудових відносин логічно закладати саме в новий Трудовий кодекс, а не обмежуватися частковими змінами до чинного КЗпП.

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

Усе вище викладене дає підставу виснувати про те, що дисертаційне дослідження Котлярової Ірини Юріївни на тему: «Правове регулювання та

захист трудових прав працівників у контексті цифровізації», є завершеною науковою працею. Враховуючи досягнення авторкою мети та завдань дослідження, отримання нових науково-обґрунтованих результатів щодо вдосконалення певних аспектів правового регулювання та механізмів захисту трудових прав працівників, а також надання обґрунтованих пропозицій та рекомендацій при вирішенні питання легітимності обмеження прав працівників, є всі підстави стверджувати, що дисертація І.Ю. Котлярової відповідає вимогам положень постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (в редакції постанови КМУ від 19 травня 2023 р. № 502) 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 КМУ від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор, Котлярова Ірина Юріївна, заслуговує на присудження їй ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 право – Право.

Офіційний опонент -
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор

Олена ТИЩЕНКО

