

ВИСНОВОК

наукового керівника щодо дисертаційної роботи

Севост'янова Сергія Сергійовича

**на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», яка
представлена на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 081 «Право», Галузь знань 08 «Право»**

1. Загальна характеристика здобувача вищої освіти.

Севост'янов Сергій Сергійович (09.08.1989 р.н.) у 2014 р. закінчив Київський національний університет імені Тараса Шевченка та отримав диплом спеціаліста за спеціальністю 081 «Право» (диплом КВ № 46879936, від 16.06.2014 р.). 14.03.2022 р. вступив до аспірантури Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (Україна), за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право», освітньо-наукова програма «Право» (далі - ОНП). 31.05.2022 р. на засіданні Вченої Радою СХУ ім. В. Даля була затверджена тема дисертаційної роботи «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» (протокол Вченої Ради № 11).

Здобувач третього рівня вищої освіти успішно опанував освітню складову ОНП, підтвердивши це складанням іспитів і заліків та проходженням педагогічної практики з досягненням необхідних результатів навчання; реалізував наукову складову програми шляхом проведення дослідження за визначеною темою та підготовки дисертаційної роботи.

Під час виконання дисертаційної роботи Севост'янов Сергій Сергійович провів комплексне наукове дослідження правової природи трудового договору в умовах дистанційної зайнятості та виробив на цій підставі власні теоретично обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення законодавства і практики застосування норм трудового права для забезпечення прав сторін трудового договору в умовах дистанційної зайнятості. Дисертантом було визначено об'єкт, предмет, методологічну основу дослідження, сформульовано актуальність теми, мета та дослідницькі завдання. Севост'янов Сергій проявив себе як відповідальний, наполегливий та цілеспрямований дослідник, який упродовж

навчання в аспірантурі послідовно працював над дисертаційною темою та постійно вдосконалював наукову методологію. Робота над дисертацією засвідчила високий рівень правової підготовки здобувача, ґрунтовне знання сучасного законодавства України та міжнародних трудових стандартів, а також здатність до комплексного аналізу правових явищ. Здобувач характеризується умінням самостійно формувати наукові проблеми та шукати шляхи їх вирішення, поєднувати теоретичні підходи з практичними потребами сучасного ринку праці, що є свідченням сформованої наукової зрілості та професійної компетентності.

2. Виконання освітньо-наукової програми.

Освітньо-наукова програма виконана аспірантом в повному обсязі.

3. Виконання індивідуального плану наукової роботи.

Індивідуальний план наукової роботи здобувача Севост'янова С.С. був затверджений рішенням Вченої Ради СНУ ім. В. Даля. Призначений науковий керівник – Арсентьєва Олена Сергіївна, к.ю.н., професор, декан факультету права, гуманітарних і соціальних наук.

4. Актуальність дисертації, мета та завдання.

Дисертаційне дослідження присвячене комплексному вивченню проблематики правового регулювання трудового договору в умовах дистанційної зайнятості, що належить до кола найбільш актуальних і дискусійних питань сучасної науки трудового права. Масове поширення дистанційної роботи, зумовлене пандемією COVID-19, процесами цифровізації економіки, глобалізаційними трансформаціями та воєнним станом в Україні, актуалізувало низку правових колізій і виявило проблемні питання індивідуально-договірної дистанційної роботи за трудовим договором. Додатковим чинником актуалізації теми дослідження виступає євроінтеграційний вектор розвитку України: імплементація директив Європейського Союзу та міжнародних стандартів Міжнародної організації праці обумовлює необхідність доктринального переосмислення категорії трудового договору про дистанційну роботу, його правової природи, змістовного наповнення, а також особливостей укладення, зміни та припинення.

Таким чином, дисертаційна робота узгоджується зі стратегічними завданнями модернізації національного трудового законодавства, спрямованими на його адаптацію до викликів сучасності та забезпечення належних гарантій гідних умов праці.

5. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконане на кафедрі публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт згідно з кафедральними темами: «Напрями розвитку законодавства України в контексті євроінтеграції» (2020-2023 роки) та «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України» (2024-2026 роки).

6. Наукові положення, розроблені особисто здобувачем, та їх новизна.

Результати комплексного дослідження трудового договору про дистанційну роботу як правового інституту, що інтегрує імперативні та диспозитивні засади регулювання, свідчать про наукову новизну, яка полягає у тому, що дисертантом:

Уперше:

- аргументовано комплексний підхід до дослідження трудового договору про дистанційну роботу, що дозволяє розглядати його як інструмент індивідуально-договірного регулювання відносин у сфері дистанційної зайнятості;
- сформовано особливості індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи, які полягають у: 1) самостійному визначенні сторонами місця виконання роботи; 2) договірному регулюванні питання щодо безпечності умов виконання дистанційної роботи; 3) визначенні сторонами умов оплати праці; 4) можливості врегулювання робочого часу працівника у трудовому договорі; 5) самостійному врегулюванні сторонами питань ефективної комунікації між роботодавцем та працівником;
- надано авторське визначення трудового договору про дистанційну роботу як письмового двостороннього договору між працівником і роботодавцем, предметом якого є виконання працівником визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця (дистанційно) з використанням електронних засобів

комунікації, без прямого підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату, яку роботодавець зобов'язується своєчасно виплачувати;

- комплексно окреслено правові та організаційні особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітніми (врахування вікових обмежень, необхідність забезпечення належного нагляду й умов праці) та працівниками-іноземцями, які працюють віддалено з-за кордону (визначення застосовного права, вимоги трудового законодавства тощо), і розроблено пропозиції щодо усунення прогалин у нормативному регулюванні.

Удосконалено:

- наукові підходи до визначення понять «дистанційна робота» та «індивідуально-договірне регулювання трудових відносин». Відповідно до багатоцільового підходу дистанційна робота розглядається як: 1) як окремий вид нестандартної зайнятості, під яким варто розуміти нестандартну модель регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, засновану на організаційних особливостях дистанційної праці; 2) як форма організації праці, відповідно до якої працівник виконує роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій поза місцезнаходженням роботодавця без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальним нормативним актом; 3) як особливий вид трудових відносин, що виникають між роботодавцем та дистанційним працівником на підставі трудового договору про дистанційну роботу. Поняття «індивідуально-договірне правове регулювання трудових відносин» в аспекті дистанційної зайнятості – це діяльність роботодавця та працівника зі встановлення або зміни умов дистанційної роботи шляхом укладення трудового договору (контракту) у формі, передбаченій чинним законодавством з урахуванням положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу;

- перелік особливостей, дистанційної роботи, зокрема визначено додаткові ознаки, які мають важливе значення для характеристики дистанційної роботи: 1) організація місця роботи працівником за власним бажанням; 2)

неможливість роботодавцем забезпечити безпечні та здорові умови праці у зв'язку із самостійним вибором працівником місця роботи;

- наукові підходи до визначення змісту трудового договору про дистанційну роботу: сформульовано рекомендації щодо істотних умов договору (режим роботи, умови матеріально-технічного забезпечення, порядок комунікації, гарантії конфіденційності та ін.), запропоновано зміни до Типової форми трудового договору про дистанційну роботу з метою врахування інтересів працівника і роботодавця;

- позицію щодо внесення конкретних змін і доповнень до трудового законодавства України з метою вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості, зокрема щодо закріплення на рівні закону гарантій компенсації витрат дистанційним працівникам, механізму реалізації права на відключення, особливостей охорони праці дистанційних працівників, а також узгодження колізійних норм (щодо застосування трудового законодавства при дистанційній роботі за кордоном та ін.).

Набули подальшого дослідження:

- особливості регулювання дистанційної роботи у контексті міжнародних трудових стандартів, що дало змогу поглибити розуміння співвідношення національного законодавства з нормами МОП та *acquis* ЄС. Узагальнено, що ідея індивідуально-договірного регулювання є стрижнем сучасного міжнародного підходу, відповідно до якого свобода сторін конкретизувати умови праці поєднується з імперативом дотримання мінімальних гарантій;

- позиція щодо необхідності закріплення на законодавчому рівні електронної форми трудового договору про дистанційну роботу нарівні з письмовою у загальному порядку. Встановлено, що «письмова форма» для трудового договору про дистанційну роботу може бути реалізована двома шляхами: 1) шляхом обміну паперовими носіями (традиційний підпис сторін на папері з наступною передачею оригіналів); 2) шляхом оформлення електронного документу, підписаного кваліфікованим електронним підписом (КЕП) кожної зі сторін:

- пропозиції щодо удосконалення процедури укладення трудового договору з неповнолітніми. Зокрема, пропонується: закріпити поняття «легкої роботи», затвердити перелік дозволених видів «легкої роботи» для працівників з 14 років, серед яких передбачити види дистанційної роботи, які можуть підпадати під критерії легкої; а також закріпити обов'язок роботодавця перед укладенням трудового договору про оцінювати дистанційну роботу, до якої залучається неповнолітній, на відповідність критеріям «легкої роботи».

7. Ступінь обґрунтованості та достовірності положень, висновків і рекомендацій, сформульованих в дисертації.

У роботі послідовно використано широкий комплекс загальнонаукових і спеціально-правових методів (діалектичний, формально-юридичний, порівняльно-правовий, історико-правовий, системно-структурний тощо), що забезпечило достовірність і наукову переконливість здобутих результатів.

Аналіз міжнародних актів, чинного КЗпП України, спеціальних законів, підзаконних актів, судової практики, а також зарубіжного досвіду (Німеччини, Франції, Польщі, Норвегії, Естонії, Литви, Великої Британії та ін.) дав змогу автору обґрунтовано сформулювати низку висновків і пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства.

Здобувач критично опрацював значний масив наукових джерел, у тому числі останні публікації 2020–2025 років українських і зарубіжних вчених, що дозволило узагальнити сучасні доктринальні підходи та виробити власне бачення досліджуваної проблематики.

Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять сім підрозділів, висновків і списку використаних джерел (194 найменувань на 22 сторінках), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 220 сторінок. Обсяг основного тексту - 180 сторінок.

8. Апробація результатів дисертації.

Основні результати дослідження доповідались на п'яти Всеукраїнських та Міжнародних науково-практичних конференціях.

9. Повнота опублікування результатів дисертації, кількість наукових публікацій та конкретний особистий внесок здобувача.

Основні висновки і положення дисертаційного дослідження відображені у наукових працях, що охоплюють як фахові журнали категорії «Б», так і збірники матеріалів конференцій, що свідчить про системність апробації та послідовне висвітлення ключових результатів дослідження.

Здобувач опублікував 10 наукових праць, серед яких: публікації у фахових журналах та збірниках наукових праць України категорії «Б» (5 статей); тези доповідей на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях (5 праць), що відповідає вимогам п. 8 Постанови КМУ № 44 від 12.01.2022 щодо публікаційної активності.

Аналіз списку публікацій показує, що більшість наукових статей і тез виконані особисто дисертантом, у тому числі: самостійно сформульовані наукові висновки про поняття, зміст та особливості трудового договору про дистанційну роботу; розроблено підходи до індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці; запропоновано авторські пропозиції до вдосконалення законодавства.

10. Єдність змісту роботи, оцінка мови та стилю дисертації.

Дисертація виконана грамотною юридичною мовою, характеризується логічністю та послідовністю викладу. Структура, стиль та термінологія відповідають встановленим вимогам до робіт на здобуття ступеня доктора філософії. Виклад наукових результатів і висновків відзначається ясністю та практичною спрямованістю. Робота є завершеним науковим дослідженням у межах спеціальності 081 «Право».

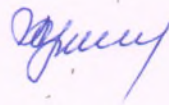
11. Відповідність дисертації встановленим вимогам.

Дисертаційна робота аспіранта Севост'янова Сергія Сергійовича за темою «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» повністю відповідає вимогам до оформлення дисертацій, які затверджені наказом МОН України від 12.01.2017 р. № 40 зі змінам і доповненнями, внесеними наказом МОН України від 31.05.2019 № 759 та вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, який затверджено постановою КМУ від 12.01.2022 № 44.

Дисертаційна робота є самостійним, цілісним, науково обґрунтованим дослідженням, яке має значну теоретичну і практичну цінність. Робота відповідає усім основним вимогам, що висуваються до наукових досліджень на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Дисертація має чітко вибудовану структуру, включає всі необхідні елементи (вступ, розділи з теоретичним та прикладним аналізом, висновки, список використаних джерел, додатки), а також вирізняється внутрішньою логічною узгодженістю.

Таким чином дисертаційну роботу Севост'янова Сергія Сергійовича на тему «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» можна рекомендувати до подання до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Науковий керівник дисертаційної роботи,
к.ю.н., професор, декан факультету права, гуманітарних
і соціальних наук Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля

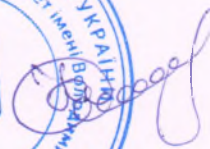


Олена АРСЕНТЬЄВА

Підпис декана факультету права, гуманітарних
і соціальних наук СХУ ім. В. Даля,
к.ю.н., професора Арсентьєвої О.С.

ЗАСВІДЧУЮ

Начальник відділу кадрів



Ольга КУРТОВА