



Затверджую:

Ректор СНУ ім. В. Даля
проф. Поркуян О.В.

«23» вересня 2025р.

ВИСНОВОК

спільного засідання кафедри публічного та приватного права і кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів
дисертації Севост'янова Сергія Сергійовича на тему:
«Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», поданої на здобуття
ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право
за спеціальністю 081 Право

ВИТЯГ

з протоколу № 1 спільного засідання кафедри публічного та
приватного права, кафедри господарсько-правових та суспільно-
політичних дисциплін
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
від 23 вересня 2025 року

ПРИСУТНІ:

Головуючий на засіданні – к.ю.н., професор, завідувач кафедри публічного та приватного права Котова Л.В., присутні: д.ю.н., професор Щербина В.І., д.ю.н., проф. Андріїв В.М., д.ю.н., проф. Івчук Ю.Ю., д.ю.н., проф. Руденко М.В., к.ю.н., проф. Татаренко Г.В., к.і.н., доц. Антоненко М.І., к.ю.н., доц. Загоруй Л.М., к.ю.н., доц. Гриценко Г.М., к.ю.н., доц. Капліна Г.А., к.і.н., доц. Мезеря О.А., PhD Право Петросян К.Є., ас. Кудрявцев К.В., науковий керівник – к.ю.н., проф., декан факультету права, гуманітарних і соціальних наук Арсентьєва О.С. та здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти – Севост'янов С.С.

Зав. кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін, д.ю.н., проф., гарант ОНП «Право» Шаповалова О.В., к.ю.н., доц. Загоруй І.С., к.ю.н., доц. Терещенко С.В.

Серед присутніх 5 докторів юридичних наук, 8 кандидатів юридичних наук, 1 доктор філософії в галузі права та 2 кандидати історичних наук.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Обговорення дисертаційного дослідження здобувача освіти третього (освітньо-наукового) рівня кафедри публічного та приватного права факультету

права, гуманітарних та соціальних наук СНУ ім. В. Даля **Севост'янова Сергія Сергійовича на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості»**, поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право, за спеціальністю 081 Право.

Дисертація виконувалась на кафедрі публічного та приватного права СНУ ім. В. Даля. Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої Ради СНУ ім. В. Даля (протокол № 11 від 31 травня 2022 року).

Науковий керівник – к.ю.н., проф. декан факультету права, гуманітарних і соціальних наук Арсентьєва Олена Сергіївна.

2. Затвердження спільного висновку спільного засідання кафедри публічного та приватного права і кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін щодо дисертаційного дослідження **Севост'янова Сергія Сергійовича**.

Вела засідання завідувач кафедри публічного та приватного права, к.ю.н., проф. Котова Л.В. в ході якого, -

ВИСТУПИЛИ:

Здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти Севост'янов Сергій Сергійович представив презентацію за основними положеннями дисертації «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», поданої на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право, за спеціальністю 081 Право.

У ході презентації Севост'янов С.С. ознайомив присутніх на спільному засіданні кафедри публічного та приватного права і кафедри господарсько-правових та суспільно-політичних дисциплін з метою та актуальністю дисертаційного дослідження, його структурою, висвітлив основні положення роботи, які відображають його наукову новизну та виносяться на захист, продемонстрував теоретичне та практичне значення висновків, одержаних за результатами дослідження.

Після закінчення презентації Севост'янова С.С. присутніми на захисті фахівцями були поставлені такі запитання:

Доктор юридичних наук, професор Шаповалова О.В.: У підрозділі 1.2 роботи Ви акцентуєте увагу на особливій ролі індивідуально-договірного правового регулювання трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості. Конкретизуйте, будь ласка, які ключові особливості індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи Ви виділили і чим вони відрізняються від регулювання за класичним трудовим договором?

Севост'янов С.С.: З урахуванням ознак трудового договору та трудової діяльності, яка здійснюється на його підставі, вважаємо за можливе виокремити

особливості договірному регулюванню трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості, які полягають у:

- самостійному визначенні сторонами місця виконання роботи. Відповідно до положень законодавства виконання роботи працівником відбувається поза робочим приміщенням роботодавця, тобто місце роботи працівника не збігається з місцезнаходженням роботодавця;

- договірному регулюванні питання щодо безпечності умов виконання дистанційної роботи. У зв'язку з тим, що трудове законодавство забороняє укладати трудовий договір про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів, сторони можуть узгодити окремим положенням трудового договору обов'язок працівника повідомляти роботодавця про стан робочого місця перед початком виконання роботи;

- самостійному визначенні сторонами умов оплати праці. Сторонами трудового договору може визначатись розмір винагороди залежно від обраної системи або форми оплати праці шляхом установлення оплати за годину, день, місяць роботи або, наприклад, за системою відрядних розцінок;

- можливості врегулювання робочого часу працівника у трудовому договорі. Відповідно до абз.5 ст. 60² КЗпП при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Відповідно, за наявності згоди сторін, режим робочого часу дистанційного працівника та обов'язок підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку може бути передбачений трудовим договором. Крім того, трудовим договором може передбачатись умова про облік роботодавцем робочого часу працівника за допомогою спеціальних програм. При цьому, використання комп'ютерних програм для обліку робочого часу дистанційного працівника можливе виключно за наявності попередньої угоди про це між сторонами трудового договору;

- самостійному врегулюванні питань ефективної комунікації між роботодавцем та працівником. Заздалегідь визначені способи повідомлення про будь-які потенційні зміни умов виконання дистанційної роботи сприяють довірі та допомагають дистанційним працівникам приймати обґрунтовані рішення, що відповідають їх кар'єрним цілям;

- регулюванні за згодою сторін порядку та строків забезпечення обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, необхідними для виконання дистанційної роботи.

Відмінність індивідуально-договірному регулюванню дистанційної роботи від «класичної» моделі полягає не лише у зміні місця виконання роботи. Зміщується «центр ваги» регулювання: від домінування локальних правил і стандартних організаційних механізмів – до детальних, персоніфікованих домовленостей сторін, які фіксують 1) форму договору; 2) конфігурацію місця

роботи та розподіл ризиків безпеки; 3) індивідуально визначений режим робочого часу і «права на відключення»; 4) матеріально-технічні та компенсаційні механізми; 5) регламент комунікацій, звітності й захисту даних. Саме ця «договірна мікроархітектура» дозволяє зберігати баланс інтересів сторін у середовищі, де відсутні просторові важелі управління, характерні для класичного трудового договору.

Кандидат юридичних наук, професор Котова Л.В.: У своєму виступі Ви звертаєте увагу на проблеми, які можуть виникати під час укладення трудового договору про дистанційну роботу з неповнолітніми особами, серед яких згадуєте про відсутність критеріїв відповідності дистанційної роботи поняттю «легкої роботи» у чинному трудовому законодавстві. Розкрийте більш детально суть зазначеної проблеми та запропоновані Вами шляхи її вирішення.

Севост'янов С.С.: Положення вітчизняного законодавства не містять легального визначення поняття «легка робота», а також закріпленого переліку легких робіт, що значно ускладнює процес оцінки виконуваної роботи неповнолітнім за обумовленою трудовою функцією.

Аналіз ст. 188 КЗпП України дозволяє визначити однією з ключових ознак легкої роботи, перш за все, її безпечність для неповнолітнього. З одного боку, дистанційна робота може формально підпадати під категорію легких робіт у сенсі відсутності фізичної шкоди, оскільки зазвичай не пов'язана з важкими фізичними навантаженнями, небезпечними виробничими чинниками чи підйомом тяжких речей. Наприклад, опрацювання інформації за комп'ютером, онлайн-консультації чи інша інтелектуальна праця не потребують застосування значної фізичної сили і не відбуваються у шкідливих умовах. Дистанційна робота цілком може відповідати цим ознакам, якщо вона передбачає, наприклад, виконання нескладних комп'ютерних завдань.

З іншого боку, «легкість» роботи вимірюється не лише відсутністю фізичної тяжкості, а й безпекою для здоров'я. Дистанційна робота, пов'язана з тривалим сидінням за комп'ютером, що може негативно впливати на організм неповнолітньої особи. Дистанційний формат праці може стати причиною недостатньої фізичної активності, що підвищує ризик професійних захворювань у майбутньому.

Окрім ризиків для фізичного здоров'я, дистанційна робота має низку психологічних ризиків, пов'язаних із соціальною ізоляцією неповнолітнього дистанційного працівника, яка може негативно позначитися на психіці молодшої людини. Для неповнолітніх, які за своєю природою потребують активної соціалізації, довготривала робота на самоті може виявитися психологічно обтяжливою. З огляду на це, важливо забезпечити неповнолітньому працівнику можливості для спілкування (залучення до онлайн-нарад, підтримка неформального зв'язку з командою, забезпечення роботодавцем балансу між роботою і дозвіллям). Таким чином, психосоціальні ризики дистанційної роботи

мають бути мінімізовані через належну організацію праці та увагу до емоційного стану неповнолітнього.

Однією з ключових вимог легкої роботи у розумінні ст. 188 КЗпП України є також неприпустимість порушення навчального процесу. Дистанційна форма зайнятості здатна гнучко поєднуватися з навчанням, проте потрібен чіткий контроль за тривалістю робочого часу. Законодавство встановлює скорочену тривалість роботи для неповнолітніх. Дистанційна робота повинна виконуватись в межах скороченого робочого часу, аби не завадити успішному навчання неповнолітнього. У цьому контексті роботодавцю доцільно узгодити з батьками та самим працівником зручний графік (наприклад, робота тільки після 16:00, у вихідні чи на канікулах) і зафіксувати його у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Таким чином, дистанційну роботу не можна вважати автоматично «легкою» для цілей ст. 188 КЗпП України. Особи віком від 14 років повинні допускатись до дистанційного виконання тих робочих завдань, які за результатами попереднього медогляду, оцінки ризиків і перевірки домашнього робочого місця віднесені до «легких», із жорстким дотриманням скороченого робочого часу та перерв.

На підставі аналізу чинного законодавства та підходів вітчизняних науковців, з метою унеможливлення довільного трактування та забезпечення неповнолітніх від потенційної експлуатації, вважаємо за доцільне запропонувати: 1) визначити у ст. 188 КЗпП України поняття легкої роботи; 2) на рівні підзаконного акту затвердити перелік дозволених видів легкої роботи для працівників з 14 років, серед яких передбачити види дистанційної роботи, які можуть підпадати під критерії легкої; 3) у ст. 60² КЗпП України закріпити обов'язок роботодавця перед укладенням трудового договору про дистанційну роботу оцінювати дистанційну роботу, до якої залучається неповнолітній, на відповідність критеріям легкої роботи у розумінні ст. 188 КЗпП України.

Доктор юридичних наук, професор Івчук Ю.Ю.: У підрозділі 2.1. Ви звертаєте увагу на особливу роль Типової форми трудового договору про дистанційну роботу як орієнтира для роботодавців і працівників щодо обов'язкових та факультативних умов, які мають бути врегульовані у договорі. На Вашу думку, чи відповідає ідеї диспозитивності індивідуально-договірної регулювання дистанційної роботи стандартизація умов трудового договору у Типовій формі?

Севост'янов С.С.: Типова форма виконує низку завдань. По-перше, вона спрощує процедуру укладення договору про дистанційну роботу, надаючи сторонам зразковий перелік положень, які мають бути врегульовані: відомості про сторони, трудову функцію, місце виконання роботи, режим робочого часу, засоби комунікації, порядок компенсації витрат, умови охорони праці, додаткові домовленості тощо. Це забезпечує юридичну визначеність та зменшує ризик

пропуску істотних умов, що особливо важливо в умовах масового переходу на дистанційну зайнятість. По-друге, наявність єдиного орієнтира уніфікує практику застосування трудового законодавства, особливо для малих роботодавців, які не мають власних розроблених шаблонів. У цьому аспекті стандартизація є виправданою як інструмент запобігання порушенням прав працівників.

Ідея диспозитивності полягає в автономії сторін визначати специфіку своїх відносин з урахуванням характеру роботи, галузевих особливостей, потреб працівника й роботодавця.

Типова форма у чинному вигляді не враховує усіх особливостей різних професій (наприклад, викладачів, ІТ-спеціалістів чи консультантів), а її формулювання часто потребують конкретизації на рівні індивідуального договору. Вона охоплює базовий набір умов, проте не є вичерпною і не забороняє сторонам включати додаткові положення, наприклад щодо розширених гарантії інформаційної безпеки та компенсації.

Таким чином, баланс полягає в тому, щоб Типова форма зберігала рекомендаційний характер і виконувала функцію «рамки», але не звужувала можливості сторін для самостійного врегулювання нетипових питань. У цьому контексті стандартизація умов трудового договору у Типовій формі не суперечить ідеї диспозитивності, якщо розглядати її як допоміжний орієнтир, що забезпечує правову визначеність і мінімальні гарантії. Вона має рекомендаційний характер і не обмежує можливості сторін конкретизувати чи розширювати умови договору. Проте ризики виникають у разі надмірного формалізму або обов'язковості застосування цієї форми, адже тоді порушується баланс між стандартизацією та автономією сторін трудового договору.

Кандидат юридичних наук, професор Татаренко Г.В.: У своїй роботі у підрозділі 3.2. Ви наголошуєте на тому, що подальша адаптація вітчизняного трудового законодавства повинна базуватися на синтезі міжнародних стандартів та національних реалій. Які міжнародні стандарти (директиви ЄС, рекомендації МОП) Ви вважаєте найбільш релевантними для імплементації у національне законодавство щодо правового регулювання дистанційної роботи?

Севост'янов С.С.: Незважаючи на значні кроки на шляху адаптації правового регулювання дистанційної праці до стандартів ЄС, аналіз міжнародних трудових стандартів, проведений у підрозділі 3.1 дозволив нам окреслити проблемні питання правового регулювання дистанційної праці, які потребують вирішення та гармонізації з правом ЄС.

Зокрема, у сфері безпеки і гігієни праці вітчизняне законодавство покладає відповідальність за безпечність робочого місця на самого дистанційного працівника. Натомість стандарти ЄС, у тому числі Директива 89/391/ЄС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників», не звільняють повністю роботодавця від відповідальності за умови

праці, навіть якщо робота виконується віддалено. Окрім цього, повне перекладення ризиків охорони праці на працівника не узгоджується з Конвенцією МОП № 155 про безпеку та гігієну праці. У перспективі українське законодавство могло б передбачити більш збалансований підхід, а саме зобов'язати роботодавця проводити оцінку ризиків дистанційних робочих місць (на основі фото, опитувальника чи відеоогляду), надавати працівнику рекомендації щодо облаштування, забезпечити його обладнанням за потреби тощо.

Також вітчизняне трудове законодавство не містить спеціальних положень про цифровий нагляд за працівниками, що створює ризик надмірного втручання в особисте життя дистанційного працівника, а також правову невизначеність для роботодавця (де проходить межа допустимого контролю). Європейські норми наголошують на тому, що впровадження цифрових технологій не повинно порушувати основоположні права працівників, у тому числі право на приватність. Рамкова угода про телероботу (2002) передбачає, що роботодавець повинен поважати приватне життя телепрацівника, а будь-які заходи моніторингу мають здійснюватися пропорційно до мети і в рамках національного законодавства. Загальне право ЄС про захист даних (General Data Protection Regulation) також вимагає, щоб обробка персональних даних працівників (у тому числі даних про їх активність) була законною, прозорою та мінімально необхідною. Для гармонізації з цими стандартами Україна повинна запровадити норми, що регулюють порядок онлайн-моніторингу, а саме визначити допустимі межі контролю і гарантії захисту конфіденційності дистанційних працівників.

Вітчизняне законодавство також не надає чіткої відповіді, як протидіяти кібер-мобінгу. Відсутність превентивних норм і процедур може призводити до того, що потерпілий дистанційний працівник залишається наодинці з проблемою, а роботодавець не несе відповідальності за атмосферу у віртуальному робочому середовищі. Європейське трудове право надає велику увагу протидії мобінгу і дискримінації на роботі. Хоча специфічно про «кібер-мобінг» в актах ЄС не йдеться, загальні вимоги Директив про рівне поводження (2000/78/ЄС, 2000/43/ЄС) та про охорону праці (89/391/ЄЕС) зобов'язують роботодавця забезпечувати робоче середовище, вільне від утисків і образливої поведінки. Окрім цього, Європейський парламент неодноразово звертав увагу, що в умовах зростання телероботи зростає і ризик психосоціальних проблем, зокрема ізольованості та стресу. З метою адаптації вітчизняного законодавства до права ЄС видається доцільним передбачити обов'язок роботодавця ідентифікувати та оцінювати ризики психосоціального характеру при організації дистанційної роботи.

Таким чином, найбільш релевантними для імплементації у національне законодавство щодо правового регулювання дистанційної роботи є:

- у сфері регулювання питань пов'язаних з безпекою і гігієною праці: Директива 89/391/ЄС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників», а також Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці;

- у сфері цифрового нагляду за дистанційними працівниками: Рамкова угода про телероботу (2002), Загальне право ЄС про захист даних (General Data Protection Regulation);

- у сфері протидії кібер-мобінгу: Директива Ради 2000/43/ЄС про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження, а також Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності.

Після відповідей на запитання виступили:

Науковий керівник – к.ю.н., професор, декан факультету права, гуманітарних і соціальних наук Арсентьєва О.С.

Арсентьєва О.С.: доповіла про виконання наукового дослідження **Севост'янова Сергія Сергійовича** на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» під її керівництвом. У своєму виступі Арсентьєва О.С. зазначила, що 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.

Науковий керівник наголосила на актуальності теми та досягненні дисертантом у повній мірі мети та завдань дослідження. Виклад наукових результатів і висновків відзначається ясністю та практичною спрямованістю. Під час написання дисертаційної роботи 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 наукових праць). Результати комплексного дослідження, проведеного дисертантом містять елементи наукової новизни та можуть знайти застосування у подальшій науковій роботі та правотворчій діяльності.

Підсумовуючи свій виступ, науковий керівник, професор Арсентьєва О.С. наголосила, 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. Дисертаційне дослідження Севост'янова Сергія Сергійовича заслуговує на рекомендацію до подання на розгляд разової спеціалізованої вченої ради для захисту дисертації з метою здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Рецензенти дисертаційної роботи, які наголосили на позитивних аспектах дослідження та висловили свої побажання та зауваження.

Кандидат юридичних наук, професор Котова Л.В. дала позитивну оцінку дисертації Севост'янова Сергія Сергійовича: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», наголосивши на тому, що дослідження присвячене комплексному аналізу трудового договору як правової форми організації дистанційної праці, який в сучасних умовах цифровізації, пандемії та воєнного стану набуває особливої актуальності. Рецензент відзначив, що автор спирається на ґрунтовну джерельну базу, застосовує широкий спектр наукових методів (формально-юридичний, порівняльно-правовий, системно-структурний), аналізує національне законодавство, міжнародні стандарти МОП і ЄС, а також судову практику України та ЄСПЛ. На думку рецензента, це забезпечує високий рівень обґрунтованості наукових положень і дозволяє автору формувати власні концептуальні підходи.

Рецензент Котова Л.В. відзначила наукову новизну дослідження, яка полягає у тому, що вперше трудовий договір про дистанційну роботу розглянуто як самостійний різновид індивідуального трудового договору зі специфічними істотними та додатковими умовами. Запропоновано авторське визначення поняття дистанційної роботи, окреслено її організаційні, технологічні та правові ознаки, обґрунтовано потребу закріплення у законодавстві таких гарантій, як «право на відключення», компенсація витрат працівника, а також посилення обов'язків роботодавця щодо охорони праці дистанційних працівників. «Серцевиною» роботи відзначено Розділ 2 дисертації, адже саме тут, на думку рецензента, зосереджено ключові положення наукової новизни та прикладні пропозиції. Особливо актуальними є дослідження у підрозділі 2.2. порядку укладення та припинення дистанційного трудового договору про дистанційну роботу, специфіки використання електронної форми, кваліфікованого електронного підпису, а також наведені авторські пропозиції щодо удосконалення процедури укладення трудового договору з неповнолітніми та іноземцями.

Водночас професор Котова Л.В. відзначила певні недоліки дослідження, які, на її думку, суттєво не впливають на його зміст. Зокрема, важливою темою є «право на відключення», яке визнано у дисертаційному дослідженні гарантією балансу між роботою та особистим життям. Хоча автор пропонує запровадити відшкодування шкоди у випадку його порушення, бракує детального розгляду механізмів реалізації цієї норми та визначення видів відповідальності. На думку

рецензента, більш глибокий аналіз дозволив би перевести право на відключення із декларативної площини в реальний інструмент захисту дистанційного працівника.

У цілому рецензент Котова Л.В. зазначила, що дисертація Севост'янова Сергія Сергійовича на тему «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам відповідає до кваліфікаційних наукових робіт, та може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді з захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Кандидат юридичних наук, професор Татаренко Г.В.: відзначила, що дисертаційна робота Севост'янова Сергія Сергійовича є надзвичайно актуальною з огляду на цифровізацію, наслідки пандемії та виклики воєнного стану. Автор спирається на широку нормативну, міжнародну та наукову базу, застосовує комплексну методологію, що забезпечує високий ступінь обґрунтованості наукових положень і практичну перевірюваність результатів. Загалом, представлене дисертаційне дослідження залишило позитивне враження. Робота має чітку структуру та послідовно веде від постановки проблеми до конкретних пропозицій для вдосконалення трудового законодавства України. Наукові положення, висновки й рекомендації дисертації є внутрішньо узгодженими, впливають із застосованих методів і підтверджуються як національними, так і міжнародними джерелами. Логіка викладу дисертантом матеріалу – від опису правової природи трудового договору про дистанційну роботу до пропозицій адресних змін у КЗпП України – забезпечує високий ступінь обґрунтованості та практичної імплементованості результатів.

Рецензент Татаренко Г.В. зазначила, що наукова новизна дисертації полягає у тому, що автор запропонував власне визначення трудового договору про дистанційну роботу, обґрунтував концепцію «індивідуально-договірної гнучкості» та розробив низку нормопроєктних пропозицій: удосконалення механізму забезпечення права на відключення, компенсації витрат дистанційного працівника та обов'язків роботодавця з охорони праці. Значним здобутком є також деталізація та пропозиції удосконалення положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу. Таким чином, наукова новизна дисертаційної роботи має не декларативний, а конструктивний характер, оскільки матеріалізована у формі нормопроєктних пропозицій і перевіряється на сумісність з *acquis* ЄС.

Разом з тим, рецензент звернув увагу на окремі дискусійні аспекти у дисертаційній роботі. Так, автором недостатньо розкрито потенціал індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи у контексті забезпечення інклюзивності та рівності вразливих груп населення (осіб з

інвалідністю, ВПО, ветеранів). Водночас, зазначені недоліки не знижують загальної позитивної оцінки, а лише окреслюють перспективні напрями подальших досліджень. Загалом дисертація Севост'янова Сергія Сергійовича на тему «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» є завершеним, обґрунтованим і новаторським науковим дослідженням, та може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

В обговоренні дисертаційного дослідження взяли участь:

Доктор юридичних наук, професор Шаповалова О.В. відзначила особистий внесок здобувача, який є вагомим та багатоплановим та підтверджує його здатність до самостійного наукового пошуку й аналітичної роботи. Дисертантом самостійно визначено наукову проблему, обґрунтовано її актуальність та сформульовано мету й завдання дослідження. Автор здійснив комплексний аналіз національного та зарубіжного законодавства, міжнародних трудових стандартів (актів МОП, директив та резолюцій ЄС), що стало підґрунтям для вироблення власних наукових висновків і рекомендацій. Незначним недоліком у роботі проф. Шаповалова О.В. визначає приділення дисертантом недостатньої уваги міждисциплінарним аспектам дистанційної роботи, а саме психосоціальним факторам (ризик професійної ізоляції, зниження соціальних навичок), які залишилися поза глибоким аналізом, хоча вони безпосередньо впливають на ефективність виконання роботи дистанційно та потребують деталізації в індивідуально-договірному порядку. Розкриття цих питань могло б зробити дослідження ще більш комплексним.

Уцілому, на думку проф. Шаповалова О.В., дисертаційна робота може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Доктор юридичних наук, професор Івчук Ю.Ю. зазначила, що проведене дослідження демонструє високий рівень володіння автором науковим інструментарієм, а також ефективне застосування методів порівняльного, формально-юридичного та діалектичного аналізу. Робота вирізняється комплексністю підходу й практичною спрямованістю. Незначним недоліком можна вважати певну фрагментарність у висвітленні особливостей індивідуально-договірного врегулювання питань кібербезпеки та цифрових ризиків у трудовому договорі. Автор слушно підкреслює значення цифровізації як головного чинника поширення дистанційної зайнятості, проте тема кібербезпеки та захисту персональних даних у роботі розкрита недостатньо. Більш ґрунтовне дослідження цифрових ризиків дозволило б авторові окреслити напрями вдосконалення законодавства України та положень трудового договору

щодо захисту персональних даних працівників під час виконання роботи дистанційно.

Разом з тим, наведене міркування не применшує наукову цінність дослідження, а скоріше окреслює нові перспективи для подальших наукових пошуків у цьому напрямі. Уцілому, дисертант підкреслив ключові перспективи розвитку трудового законодавства, що матиме практичний вплив на формування правової політики держави. Таким чином, дисертаційна робота може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», галузь знань 08 «Право».

Кандидат юридичних наук, доцент Гриценко Г.М.: відзначив, що дисертаційне дослідження характеризується ґрунтовним аналізом законодавства України та міжнародних актів, зокрема документів ЄС і МОП, що робить дослідження актуальним у контексті євроінтеграції. Авторська інтерпретація поняття трудового договору про дистанційну роботу має комплексний характер і враховує міжнародні стандарти, національні особливості та перспективи розвитку вітчизняного трудового законодавства.

Водночас, варто зазначити певний незначний недолік: у роботі недостатньо висвітлено перспективи подальшої еволюції індивідуально-договірного правового регулювання дистанційної роботи, особливо в контексті нових викликів цифрової доби. Більш ґрунтовне прогнозування дало б можливість автору запропонувати нові формулювання умов трудового договору про дистанційну роботу, які б враховували не лише чинні норми, а й можливі сценарії їхньої законодавчої трансформації у майбутньому. Разом із тим, автор зумів продемонструвати високу наукову зрілість та самостійність у формулюванні висновків. Сформовані висновки та рекомендації не лише теоретично обґрунтовані, але й можуть стати практичним інструментом для законотворців, судів і роботодавців, що свідчить про готовність дисертанта до подальшої наукової діяльності та підтверджує актуальність обраної теми для вітчизняної правової науки.

Кандидат юридичних наук, доцент Капліна Г.А.: зазначила, що дисертаційне дослідження демонструє здатність автора інтегрувати сучасні наукові концепції у власне бачення правової природи індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи. Сформульовані у дослідженні висновки та рекомендації мають не лише академічну, а й соціально-економічну цінність, оскільки враховують потреби різних категорій працівників, зокрема неповнолітніх та іноземців, для кого дистанційна форма праці є зручним варіантом працевлаштування. Незначним недоліком видається дещо обмежене залучення новітніх статистичних даних щодо динаміки поширення дистанційної зайнятості серед окремих категорій населення в Україні, що зменшує емпіричну базу роботи. Проте цей момент не знижує наукової цінності дослідження.

Загалом доц. Капліна Г.А. підкреслила, що виконана Севост'яновим Сергієм Сергійовичем робота повністю відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії і може бути рекомендована 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».

PhD Право, доцент Петросян К.Є.: відзначила, що робота має цілісну структуру та демонструє логічність і послідовність викладу матеріалу. Дисертант вдало поєднав аналіз українського законодавства з досвідом зарубіжних країн та міжнародними стандартами, що дало змогу виявити як переваги, так і прогалини індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи. Дисертантом проаналізовано деякі правові позиції Верховного Суду та ЄСПЛ. Разом із тим, робота могла б отримати ще більше практичної ваги за умови глибшого аналізу зарубіжної судової практики країн-членів ЄС. Утім, ця прогалина не зменшує загальної наукової та прикладної значущості роботи. З огляду на це доц. Петросян К.Є. підтримала позицію, що дисертація Севост'янова С.С. на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді з захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

К.ю.н., професор Котова Л.В. підводячи підсумки обговорення, відзначила високий рівень підготовки здобувача, який продемонстрував системні та ґрунтовні знання з теми дисертаційного дослідження. Дисертант вільно орієнтується як у національній, так і в міжнародній нормативно-правовій базі, що регламентує дистанційну роботу, переконливо обґрунтовує свої висновки та пропозиції, а також здатний застосовувати сучасні методи наукового аналізу для вирішення як теоретичних, так і практичних проблем у сфері трудового права. Дисертант глибоко дослідив індивідуально-договірний механізм регулювання дистанційної роботи, визначив їх особливості, проблемні аспекти та шляхи вдосконалення. Запропоновані у дисертації пропозиції щодо модернізації Кодексу законів про працю України та положень Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, зокрема стосовно врегулювання компенсації витрат працівника при дистанційній роботі, охорони праці та забезпечення гарантій для неповнолітніх і іноземців, мають значну практичну цінність.

Проф. Котова Л.В. підкреслила загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи підтримала позиції інших вчених, що дисертація Севост'янова С.С. на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» може бути рекомендована до розгляду у разовій спеціалізованій вченій раді з захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

ВИСНОВОК

**про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів
дисертації Севост'янова Сергія Сергійовича на тему:
«Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», поданої на здобуття
ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право
за спеціальністю 081 Право**

Обґрунтування вибору теми дослідження. Вибір теми дисертаційного дослідження «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» зумовлений низкою чинників соціально-економічного, правового та наукового характеру.

По-перше, дистанційна робота перестала бути лише тимчасовою реакцією на кризові обставини, як це було під час пандемії COVID-19. Вона стала стійкою моделлю організації трудової діяльності, що впроваджується у багатьох сферах економіки та охоплює широкі категорії працівників. Таке явище обумовлене глобальними процесами цифровізації, поширенням інформаційно-комунікаційних технологій, інтеграцією України у світовий ринок праці. Відповідно, трудове законодавство повинно адекватно реагувати на ці зміни, забезпечуючи баланс інтересів працівників і роботодавців, а також ефективні гарантії реалізації права на працю.

По-друге, в умовах збройної агресії РФ проти України та воєнного стану дистанційна зайнятість стала одним із ключових інструментів збереження кадрового потенціалу держави. Завдяки їй забезпечується можливість продовжувати трудову діяльність особам, які були змушені до релокації, евакуації або перебувають у статусі тимчасових мігрантів. Таким чином, дистанційна робота виконує не лише економічну, а й соціальну функцію – підтримує зайнятість, зменшує масштаби безробіття та сприяє збереженню соціальної стабільності.

По-третє, дистанційна праця змінила усталені елементи трудових відносин: робоче місце переноситься у приватний простір працівника чи навіть за межі країни, що викликає питання юрисдикції та колізійного права; режим робочого часу набуває гнучкого характеру і визначається за домовленістю сторін, що актуалізує проблему обліку робочого часу й гарантій від трудової експлуатації; охорона праці потребує нових підходів, адже частина відповідальності за безпечні умови праці переноситься на працівника, а роботодавець змушений створювати механізми дистанційного контролю та інструктажів; право на приватність та захист персональних даних стає невід'ємною умовою правового статусу дистанційного працівника, що вимагає інтеграції норм про інформаційну безпеку в індивідуальні трудові договори.

По-четверте, традиційно трудовий договір розглядався як інструмент закріплення умов праці в офісі чи на виробництві. Проте в умовах дистанційної

зайнятості він трансформується у більш гнучкий механізм, здатний регулювати специфічні ситуації: компенсацію витрат на обладнання, інтернет та електроенергію; визначення правил використання цифрових платформ; гарантування «права на відключення»; запобігання трудовим конфліктам в умовах віртуальної взаємодії. Таке переосмислення потребує нового наукового підходу до структури та змісту трудового договору.

Окремі аспекти правової природи дистанційної роботи вже були предметом дослідження українських і зарубіжних науковців (О.М. Ярошенко, О.С. Прилипко, О.Г. Середа, Н.М. Вапнярчук, В. Waas, S. Deakin, M. Freedland, R. Blanpain та ін.), водночас, проблематика індивідуально-договірного регулювання дистанційної праці, його особливостей, гарантій і механізмів правового захисту працівників не отримала глибокого комплексного наукового аналізу.

Отже, вибір теми представленого для обговорення дисертаційного Севост'янова С.С. на тему «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» обґрунтовується комплексом чинників: глибинними трансформаціями ринку праці, потребою у вдосконаленні правових механізмів регулювання, викликами воєнного стану, а також необхідністю адаптації до європейських та міжнародних стандартів. Дослідження має значний науковий потенціал та прикладне значення, оскільки сприятиме не лише розвитку вітчизняної правової науки, а й удосконаленню правозастосовної практики та нормотворчої діяльності у сфері праці.

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).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є комплексний аналіз правової природи трудового договору в умовах дистанційної зайнятості та вироблення на цій основі теоретично обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення законодавства і практики застосування норм трудового права для забезпечення прав сторін трудового договору в умовах дистанційної зайнятості. Досягнення поставленої мети обумовлено необхідністю всебічного вивчення доктринальних підходів, національного і зарубіжного законодавства, правозастосовної практики та сучасних тенденцій у сфері дистанційної праці.

Дослідницькі завдання:

Відповідно до мети дослідження у роботі поставлено такі основні завдання:

- проаналізувати поняття та правову природу дистанційної роботи, визначити її місце серед інших форм організації праці;
- сформулювати визначення трудового договору в умовах дистанційної зайнятості та виокремити його ключові ознаки;
- дослідити зміст трудового договору в умовах дистанційної зайнятості, визначити права та обов'язки сторін, що є специфічними для дистанційної роботи (режим робочого часу і відпочинку, «право на відключення», забезпечення обладнанням, компенсація витрат, охорона праці та інші умови праці);
- охарактеризувати особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу, з'ясувати вимоги до форми і змісту такого договору;
- виявити порядок і особливості припинення трудових відносин з дистанційним працівником;
- з'ясувати колізійні питання, що виникають при дистанційній праці щодо застосовності норм про внутрішній трудовий розпорядок, охорону праці, матеріальну відповідальність, а також правові наслідки дистанційної роботи з-за кордону (юрисдикція трудового договору, застосовне право держави);
- проаналізувати гарантії трудових прав і механізми правового захисту працівників при дистанційній зайнятості, оцінити достатність чинних правових норм для убезпечення таких працівників від невиконання роботодавцем обов'язків з матеріально-технічного забезпечення, порушень умов охорони праці, втручань в приватне життя працівника в позаробочий час;
- вивчити зарубіжний досвід правового регулювання дистанційної (телекомунікаційної) роботи та міжнародно-правові стандарти у цій сфері (рекомендації МОП, європейські трудові стандарти), визначити можливості імплементації прогресивних ідей у законодавство України;
- дослідити особливості укладення та виконання трудового договору про дистанційну роботу за участю окремих категорій працівників – неповнолітніх, а також іноземців чи працівників, що виконують роботу дистанційно за кордоном, розробити пропозиції щодо врегулювання відповідних правовідносин.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, що виникають у зв'язку з укладенням, виконанням та припиненням трудового договору в умовах дистанційної форми зайнятості.

Предметом дослідження трудовий договір в умовах дистанційної форми зайнятості.

Методи дослідження. Методологічною основою представленого дослідження є сукупність загальнонаукових і спеціально-правових методів, використаних у їх взаємозв'язку. Застосовано діалектичний метод, який дозволив розглянути предмет дослідження у розвитку та взаємозв'язку явищ (еволюцію інституту дистанційної роботи, виникнення нових потреб у

правовому регулюванні) (підрозділи 1.1, 2.1, 3.1). Формально-юридичний (догматичний) метод використовувався для аналізу нормативно-правових актів, тлумачення правових норм щодо дистанційної роботи, визначення юридичного змісту понять та класифікацій (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3). Порівняльно-правовий метод дав змогу зіставити регулювання дистанційної праці в Україні та інших державах, виявити спільні тенденції та відмінності, врахувати міжнародний досвід і стандарти (зокрема, положення Рамкової угоди ЄС про дистанційну працю 2002 р., рекомендації МОП тощо) (підрозділи 1.1, 3.1, 3.2). Історико-правовий метод застосовувався при дослідженні становлення правового регулювання надомної і дистанційної роботи в трудовому праві України та зарубіжних країн, простеженні генези відповідних правових норм (підрозділи 1.1, 2.1). Системно-структурний аналіз дозволив розглянути трудовий договір про дистанційну роботу як підсистему загального інституту трудового договору та виявити зв'язки з іншими інститутами трудового права (режим робочого часу, охорона праці, матеріальна відповідальність тощо) (підрозділи 2.1, 2.3). Емпіричний метод (зокрема, аналіз статистичних даних, соціологічних досліджень) використовувався для оцінки поширення дистанційної зайнятості, ефективності нововведень у практиці та виявлення типових проблем, з якими стикаються сторони дистанційного трудового договору (підрозділи 1.1, 3.2). Метод правової герменевтики сприяв правильному тлумаченню законодавчих новел і термінології (таких як «дистанційна робота», «робоче місце», «період відключення» тощо), що забезпечило коректне застосування понятійного апарату у дослідженні (підрозділи 1.2, 2.2, 2.3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що представлена робота є однією із перших комплексних досліджень, присвячених трудовому договору в умовах дистанційної зайнятості в українській правовій науці після впровадження відповідних законодавчих новел. Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що в роботі розв'язано важливе наукове завдання – сформульовано нові підходи до договірного регулювання трудових відносин при дистанційній роботі, які раніше не отримали всебічного висвітлення. Найбільш значущі результати, що відображають новизну, такі:

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».

Практичне значення отриманих результатів. Отримані в дослідженні результати мають важливе практичне значення. Розроблені пропозиції та рекомендації можуть бути використані:

- науково-дослідній роботі – в якості теоретичної основи для подальшого вивчення фундаменту індивідуально-договірного регулювання нестандартних форм зайнятості та цифрової трансформації трудових відносин;

- у правотворчості – при підготовці змін до Кодексу законів про працю

України та підзаконних нормативних актів для більш детальної регламентації дистанційної роботи, або при розробці нового Трудового кодексу;

- у правозастосовній діяльності - органами Державної служби з питань праці – для підготовки методичних роз'яснень щодо контролю за додержанням трудових прав дистанційних працівників; судами – при розгляді трудових спорів, пов'язаних з виконанням або припиненням дистанційної роботи (наприклад, щодо незаконного звільнення дистанційного працівника, оплати праці, нещасного випадку на дистанційному робочому місці тощо). Окремі пропозиції можуть знайти застосування в практичній діяльності роботодавців при розробці внутрішніх положень про дистанційну роботу та укладенні індивідуальних трудових договорів з працівниками про дистанційну роботу;

- в освітньому процесі - при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Правове регулювання трудових та процесуально трудових відносин», а також при розробці навчально-методичних матеріалів (в тому числі відповідних розділів підручників і посібників).

Апробація результатів дослідження. Наукові результати, отримані під час написання дисертації, обговорено на засіданнях кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Автор доповів про основні теоретичні положення, висновки й пропозиції на Міжнародних закордонних і Всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях: International scientific conference «The latest law developments» (April 3–4, 2024, Wloclawek, Poland), «Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції» (м. Київ, 29 березня 2024 року), «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Київ, 16 травня 2024 року), «Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні» (м. Київ, 15 травня 2025 року).

Структура та обсяг дисертації. 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.

Особистий внесок здобувача. Особистий внесок здобувача полягає у постановці проблеми, формулюванні наукових положень, отриманні нових результатів, виробленні практичних рекомендацій та пропозицій до законодавства, які відзначаються науковою новизною й прикладною значущістю. Робота містить теоретичні та методичні положення і висновки, сформульовані дисертантом особисто. Використані в дисертації ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

1. Севост'янов С.С. Поняття та особливості трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 1 (47)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 280-289 <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/830/793>
2. Севост'янов С.С. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. Вип. № 69. 2024. С. 186-189 <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc69/40.pdf>
3. Севост'янов С.С. Зміст трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 2 (48)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 297-307 <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/966/925>
4. Севост'янов С.С. Індивідуально-договірне регулювання дистанційної праці в контексті міжнародно-правових стандартів / О.С. Арсентьева, С.С. Севост'янов. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 1 (49)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 11-21 <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1061/1020>
5. Севост'янов С.С. Проблемні аспекти виконання обов'язків за трудовим договором про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 2 (50)*. Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 169-178 <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1146/1101>

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Севост'янов С.С. The Concept Of An Employment Contract On Remote Work. International scientific conference The latest law developments : Conference Proceedings (April 3–4, 2024. Wloclawek, Republic of Poland). Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2024. С. 68-71. https://www.researchgate.net/publication/380801073_The_concept_of_an_employment_contract_on_remote_work
2. Севост'янов С.С. Перспективи запровадження електронної форми трудового договору. Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів, співробітників закладів вищої освіти і наукових організацій, юристів-практиків, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громадських організацій, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств та інших установ, м. Київ, 29 березня 2024. – С. 186-189 https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/conf_29.03.2024.pdf
3. Севост'янов С.С. Дистанційна зайнятість як форма трудової діяльності. Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та

зарубіжний досвід: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, молодих вчених та правників, м. Київ, 16 травня 2024. - Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 147-152 <https://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2024/07/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F-16.05.2024.pdf>

4. Севост'янов С.С. Регулювання робочого часу працівника за трудовим договором про дистанційну роботу. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.- практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.). - С. 590-594 https://dspace.nlu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/20281/1/k_APTP-2024.pdf

5. Севост'янов С.С. Особливості укладення договору про дистанційну роботу з неповнолітніми. Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції аспірантів, студентів, молодих учених. м. Київ, 15 травня 2025 р. - Київ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 57-60 <https://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2025/06/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8C-%D1%96-%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0-15.05.25.pdf>

Структура та обсяг дисертації. 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.

Характеристика особистості здобувача. 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 СНУ 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 основі 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.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація виконана фаховою українською мовою, текстове подання матеріалу відповідає стилю науково-дослідної літератури.

Рецензенти рекомендують: відповідно до **п.15** 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, *пропонується такий склад разової ради:*

Голова ради: Івчук Юлія Юріївна, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Рецензенти: Котова Любов Вячеславна, кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля;

Татаренко Галина Вікторівна, кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Офіційні опоненти:

Сіроха Дмитро Ігорович, доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Вапнярчук Наталія Миколаївна, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, начальник сектору поширення інформації та наукового

забезпечення видавничої діяльності управління стратегічного розвитку Національної академії правових наук України.

У результаті попередньої експертизи дисертації **Севост'янова Сергія Сергійовича** і повноти публікації основних результатів дослідження

УХВАЛЕНО:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації **Севост'янова Сергія Сергійовича на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості».**

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем наукової новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Севост'янова С.С. відповідає спеціальності 081 Право та вимогам **Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261, пп. 6, 7, 8 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.**

3. Рекомендувати дисертацію Севост'янова Сергія Сергійовича на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081 Право.

4. Рекомендувати Вченій раді СНУ ім. В. Даля затвердити склад разової спеціалізованої вченої ради:

Голова ради: Івчук Юлія Юріївна, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Рецензенти:

Котова Любов Вячеславна, кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля;

Татаренко Галина Вікторівна, кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Офіційні опоненти:

Сіроха Дмитро Ігорович, доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Вапнярчук Наталія Миколаївна, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, начальник сектору поширення інформації та наукового забезпечення видавничої діяльності управління стратегічного розвитку Національної академії правових наук України.

Результати голосування щодо рекомендації до захисту дисертації
Севост'янова Сергія Сергійовича:

«За» – 16

«Проти» – немає

«Утримались» – немає

Презентація Севост'янова Сергія Сергійовича на 16 сторінках додається.

Декан юридичного факультету,
кандидат юридичних наук, професор

Олена АРСЕНТЬЄВА

Головуюча на засіданні –
кандидат юридичних наук, професор,
завідувач кафедри публічного та
приватного права СНУ ім. В. Даля



Любов КОТОВА



Секретар засідання



Галина КАПЛІНА