

До разової спеціалізованої вченої ради ДФ 04-25-ЮФ
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
за адресою: вул. Іоанна Павла II, 17,
м. Київ, 01042, Україна

РЕЦЕНЗІЯ

*на дисертаційну роботу Севост'янова Сергія Сергійовича на тему
«Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», подану на здобуття
ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»*

Актуальність теми дослідження. Дисертація Севост'янова Сергія присвячена комплексному аналізу трудового договору як правової форми організації дистанційної праці, що сьогодні є надзвичайно актуальною темою. Дистанційна робота вже не виглядає як тимчасова явище, оскільки цифровізація процесу праці, досвід пандемії і виклики воєнного стану остаточно закріпили її як рівноправну форму організації праці. У цих умовах трудовий договір про дистанційну роботу стає «робочим інструментом» дистанційної взаємодії сторін, яка має по-новому збалансувати імперативні і диспозитивні засади регулювання трудових відносин, гарантії безпеки праці, продуктивність і право працівника на відпочинок.

Актуальність теми проявляється одразу на кількох рівнях. По-перше, на регуляторному рівні у вітчизняному законодавстві потребують правового регулювання питання електронної форми трудових договорів, транскордонної дистанційної роботи, взаємного визнання державами електронних підписів, а також процедурного захисту від надмірного цифрового нагляду. По-друге, у соціально-економічному аспекті дистанційна робота відкриває ринки зайнятості для ВПО, ветеранів, осіб з інвалідністю, батьків з дітьми. Водночас, якщо держава не забезпечить належних гарантій, така форма зайнятості може призвести до соціальної нерівності та прихованої понаднормової роботи. По-третє, у правозастосовчій діяльності суди, профспілки, кадрові служби вже

сьогодні потребують зрозумілих критеріїв розмежування дистанційних трудових і цивільно-правових відносин, стандартів охорони праці в умовах дистанційності, правил компенсації витрат (інтернет, електроенергія, амортизація обладнання) і прозорих політик моніторингу.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, методологія і джерельна база

Дисертаційна робота вирізняється високим рівнем обґрунтованості наукових положень, які ґрунтуються на багат шаровій доказовій базі – від теоретичних доктринальних розробок до практики правозастосування та аналізу чинних і перспективних нормативних актів. Автор демонструє не лише глибоке знання наукової літератури, але й здатність критично переосмислювати наявні концепції, інтегрувати їх із новітніми підходами та формувати власні наукові позиції.

Робота має чітко вибудований методологічний каркас: поєднання формально-юридичного, порівняльно-правового, історико-правового, системно-структурного та емпіричних методів дозволило автору забезпечити як глибинний теоретичний аналіз, так і практичну верифікацію висновків у площині судової практики України та ЄС, підзаконного регулювання (зокрема, Типової форми трудового договору про дистанційну роботу), а також актів МОП та ЄС.

Джерельний масив є надзвичайно широким і різноманітним. Нормативну основу складають Конституція, КЗпП, закони «Про охорону праці», «Про електронні документи та електронні довірчі послуги», «Про колективні договори і угоди», численні підзаконні акти, включно з Типовою формою трудового договору про дистанційну роботу. У сфері міжнародних стандартів автором досліджено конвенції та рекомендації МОП (зокрема № 177, № 155, № 111, № 100, № 190), Рамкова угода ЄС про телероботу (2002 р.), Директива ЄС про прозорі та передбачувані умови праці (2019/1152), Директива щодо балансу між роботою та приватним життям (2019/1158), резолюції Європарламенту щодо «права на відключення» (2021 р.).

В якості наукової літератури використано праці провідних українських і зарубіжних вчених - О. Ярошенка, С. Прилипка, Н. Болотіної, В. Жернакова, а

також європейських дослідників Р. Бланпена, С. Вааса, С. Дікіна, М. Контуріса, А. Де Стефано та ін. У сфері судової практики проаналізовано рішення Конституційного Суду України, Верховного Суду, Європейського суду з прав людини (справи *Barbulescu v. Romania*, *Copland v. the United Kingdom*), що надали прикладне підґрунтя для авторських висновків про баланс між контролем роботодавця і правами працівника.

На особливу увагу заслуговує здійснений у Розділі 1 аналіз доктринальних підходів до дефініції «дистанційної роботи». Автор пропонує власне багатовимірне визначення дистанційної роботи як виду нестандартної зайнятості, форми організації праці та специфічного виду трудових правовідносин. Важливо, що це визначення узгоджується з міжнародними стандартами та враховує специфіку українського законодавства. Розділ вирізняється системністю й логічним викладом, закладає міцний фундамент для подальшого дослідження.

Розділ 2 дисертації є «серцевиною» роботи, адже саме тут 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.

Публікаційна активність і апробація результатів є достатніми та релевантними. У роботі наведено перелік статей і тез за темою дисертації у фахових виданнях і матеріалах конференцій, що відображають ключові результати дослідження й забезпечують публічну валідацію здобутих висновків.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна дисертаційної роботи є вагомою і проявляється як у теоретико-концептуальній площині, так і в практично-нормативному вимірі. Автор не лише систематизував і узагальнив наявні доктринальні підходи до визначення трудового договору, а й запропонував власне бачення його трансформації в умовах дистанційної зайнятості.

Уперше трудовий договір про дистанційну роботу розглянуто як самостійний різновид індивідуального трудового договору, що має власну структуру, істотні та додаткові умови, а також специфіку у механізмах реалізації. Запропоновано авторське визначення поняття «трудовий договір про дистанційну роботу», яке інтегрує кілька вимірів: організаційний (місце виконання роботи поза офісом), технологічний (застосування ІКТ), договірний (закріплення умов у письмовій чи електронній формі) та правовий (особливості гарантій і контролю). Виокремлено й науково обґрунтовано специфічні ознаки дистанційного трудового договору: зміщення акцентів з просторової організації праці на результативність, договірне врегулювання безпеки, компенсаційні механізми та нові соціальні гарантії (зокрема, «право на відключення»).

Дисертант вперше на рівні наукової роботи запропонував положення норм, які можуть бути імplementовані у КЗпП України: щодо компенсації витрат на інтернет, електроенергію, обладнання; визначення «гібридної роботи»; закріплення «права на відключення»; врегулювання обов'язків роботодавця з охорони праці дистанційних працівників, включно з психосоціальними ризиками. Автором доречно сформульовані пропозиції до Типової форми трудового договору про дистанційну роботу, які стосуються деталізації додаткових умов і забезпечення більшої гнучкості трудового договору.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Позитивно оцінюючи дисертацію Севост'янова Сергія Сергійовича, одночасно вбачається необхідним акцентувати увагу на деяких дискусійних питаннях, що можуть слугувати предметом подальших наукових досліджень та обговорення під час захисту дисертації.

1. У підрозділі 2.1. «Поняття та зміст трудового договору про дистанційну роботу» автор цілком слушно звертає увагу на одну з найбільш проблемних прогалин – перекладання значної частини ризиків охорони праці при дистанційній роботі безпосередньо на працівника. Така модель, хоч і виглядає зручною для роботодавця, на практиці фактично позбавляє працівника реального захисту, адже умови виконання роботи вдома або в іншому обраному місці майже не підлягають зовнішньому контролю. Автор пропонує конструктивне рішення,

яке полягає у розширенні обов'язків роботодавця, зокрема у частині надання працівнику рекомендацій з організації безпечного робочого місця, оцінювання його відповідності мінімальним стандартам та моніторингу психосоціальних ризиків. Водночас, автором не приділено достатньої уваги питанню балансу між правом працівника на приватність та обов'язком роботодавця забезпечити безпечні умови праці. Було б доцільним, поглибити цей аспект у роботі шляхом опису процедур «м'якого контролю» (наприклад, чек-листи, самооцінка, віртуальні консультації), що робило б висновки більш практично значущими та адаптованими для законодавчого й договірної регулювання.

2. У дисертації слушно підкреслено важливість закріплення у трудовому договорі «права на відключення» як ключової гарантії балансу між роботою та особистим життям працівника в умовах дистанційної зайнятості. Автор вірно відзначає, що сьогодні норма про право на відключення залишається радше декларативною, оскільки воно зафіксоване на рівні міжнародних документів та положень КЗпП України, проте механізм його реалізації і відповідальність за порушення відсутні. Позитивним моментом роботи є пропозиція автора запровадити імператив відшкодування шкоди працівнику у випадку порушення роботодавцем цього права. Водночас, автором недостатньо приділено увагу питанню, як слід відрізняти випадки надзвичайних ситуацій від втручань у право, а також який саме вид відповідальності є більш доцільним за його порушення. Розробка цих аспектів дозволила б перевести право на відключення зі сфери декларативних гарантій у площину реальних інструментів захисту дистанційного працівника.

Зазначені викладені міркування не знижують загальної позитивної оцінки й радше окреслюють поле наступних досліджень і мають дискусійний характер.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Севост'янова Сергія Сергійовича вирізняється високим теоретико-методологічним рівнем, належною аргументованістю та прикладною спрямованістю. Наукові результати – як у частині концептуалізації дистанційного трудового договору, так і в частині нормативних пропозицій – мають наукову новизну, внутрішню узгодженість і практичну значущість. Певні дискусійні положення не знижують загальної

позитивної оцінки й радше окреслюють поле наступних досліджень. Отримані результати мають вагомe теоретичне значення для розвитку доктрини трудового права та практичну цінність для законотворчої та правозастосовної діяльності.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Севост'янова Сергія Сергійовича на тему «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам п.п. 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, а її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Рецензент:

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



Любов КОТОВА

Людмила Котова
Завідувач
Засвідчено
Котова О.В.

