

*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*

ВІДГУК

***офіційного опонента, доктора юридичних наук Сірохи Дмитра Ігоровича на
дисертацію Севост'янова Сергія Сергійовича
на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості»,
подану на здобуття наукового ступеня
доктора філософії з галузі знань 08 Право***

Актуальність теми дослідження. Дисертаційне дослідження С.С. Севост'янова присвячене комплексному аналізу правового регулювання трудового договору про дистанційну роботу як особливої форми нестандартної зайнятості. Актуальність обраної теми не викликає сумнівів, оскільки сучасні виклики ринку праці зумовили масове поширення дистанційної роботи та потребу в її належному нормативному врегулюванні. Умови воєнного стану особливо підсилили значення гнучких форм зайнятості, адже під час бойових дій та загрози обстрілів залучення працівників на роботу за місцезнаходженням роботодавця не завжди можливе через небезпеку для життя і здоров'я. Таким чином, оптимізація організації праці шляхом впровадження дистанційної роботи стала необхідною умовою збереження трудових відносин у кризових обставинах.

Окремо слід відзначити, що тема дистанційної роботи набула актуальності також у зв'язку зі змінами трудового законодавства, якими закріплено поняття та особливості дистанційної роботи. Дисертант правильно акцентує увагу на тому, що дистанційна робота є особливим явищем на ринку праці, яке поєднує риси нестандартної зайнятості, гнучкої організації праці та специфічного різновиду трудових правовідносин. Масштабне впровадження дистанційної праці в умовах пандемії та війни поставило перед наукою трудового права нові завдання щодо осмислення правової природи та регулювання трудового договору про дистанційну роботу. У цьому контексті вибір теми дисертації є своєчасним і соціально значущим, адже спрямований на вирішення практичної проблеми

захисту прав працівників і забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору в нових умовах.

Отже, актуальність теми дослідження обґрунтована як об'єктивними процесами трансформації ринку праці, так і законодавчими новаціями. Дистанційна зайнятість із прогностичної «тенденції майбутнього» перетворилась на невід'ємну реальність сучасності, що потребує наукового супроводу та правового забезпечення. Дисертант чітко усвідомлює цю кон'юнктуру, про що свідчать формулювання у вступній частині роботи щодо зумовленості дослідження новими викликами (цифровізація, пандемія, війна тощо). Таким чином, тема дисертації є надзвичайно актуальною, а її розробка має важливе теоретичне й практичне значення для розвитку трудового права.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій.

Наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані у дисертації, ґрунтуються на значній методологічній та доказовій базі. Методи дослідження обрано адекватно до поставлених завдань, дисертант використовував діалектичний метод для аналізу розвитку інституту дистанційної роботи, формально-юридичний метод – для тлумачення нормативних актів і правових понять, порівняльно-правовий метод – для зіставлення регулювання дистанційної праці в Україні та за кордоном (враховуючи положення Рамкової угоди ЄС 2002 р. про дистанційну працю, рекомендації МОП тощо). Застосовано також історико-правовий метод для дослідження розвитку законодавства про дистанційну роботу, метод системно-структурного аналізу – для розгляду трудового договору про дистанційну роботу як підсистеми інституту трудового договору та виявлення зв'язків з іншими інститутами трудового права.

Важливо, що Сергій Севост'янов не обмежився суто теоретико-правовими методами (наприклад, емпіричний метод був застосований для оцінки поширення дистанційної зайнятості), що свідчить про прагнення автора співвіднести теоретичні висновки з реаліями ринку праці. Отже, комплексний методологічний інструментарій забезпечив обґрунтованість наукових положень

– висновки дисертації логічно випливають із проведеного аналізу і підкріплені перевіреними даними.

Дисертант спирався на широке коло джерел та емпіричних матеріалів, що додає вагомості його аргументації. У роботі опрацьовано 194 найменування джерел (нормативних актів, наукової літератури тощо), в тому числі сучасні публікації українських і зарубіжних авторів, матеріали міжнародних організацій (МОП, ЄС) та судову практику. Зокрема, автор аналізує актуальні статистичні показники ринку праці України (наприклад, щодо рівня безробіття у період воєнного стану) і робить висновки про необхідність запровадження гнучких режимів роботи. На особливу увагу заслуговує звернення автора до вітчизняної судової практики України та практики ЄСПЛ щодо спорів, пов'язаних із дистанційною роботою. Зокрема, у підрозділі 2.3 дисертант розглядає реальні кейси з цього приводу, що дозволило виявити проблемні аспекти, зокрема, складність контролю за робочим часом, порушення права на відпочинок тощо. На основі цього обґрунтовано необхідність більш чіткої регламентації умов дистанційної роботи. Такий підхід демонструє, що висновки і рекомендації автора мають під собою міцний фундамент, оскільки не лише логічно виведені з аналізу доктринальних джерел і законодавства, а й узгоджені з практичними потребами.

Дисертація має чітку внутрішню структуру і послідовність викладу, що також сприяє обґрунтованості висновків. Дослідження складається зі вступу, трьох розділів (сім підрозділів), висновків і списку використаних джерел. Кожний розділ роботи завершується короткими висновками, де підсумовуються проміжні результати, а у висновках до всієї роботи узагальнюються відповіді на всі поставлені завдання. Таким чином, логіка дослідження є прозорою: спочатку визначаються теоретико-правові основи та тенденції (розділ 1), далі розкриваються ключові елементи змісту трудового договору про дистанційну роботу (розділ 2) і, нарешті, аналізуються міжнародні стандарти та досвід (розділ 3) з позицій їх використання у процесі адаптації національного права. Всі розділи узгоджені між собою і доповнюють один одного, забезпечуючи повноту

аргументації. Отже, наукові положення, висновки і пропозиції С.С. Севост'янова є належно обґрунтованими, переконливими і достовірними.

Наукова новизна отриманих результатів. Представлене дисертаційне дослідження відзначається високим рівнем наукової новизни. Автором вирішено важливе наукове завдання – сформульовано нові підходи до договірного регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості, які раніше не отримали всебічного висвітлення у вітчизняній правовій науці. Дисертація є одним із перших комплексних досліджень цієї проблематики після впровадження відповідних законодавчих новел в Україні. Найбільш значущі результати, що відображають новизну роботи, можна згрупувати таким чином:

Уперше дисертант комплексно підійшов до аналізу правової природи дистанційної роботи, що дало змогу розглядати її не лише як особливу форму організації праці, але і як окремий предмет договірного регулювання, який сторони можуть адаптувати під свої потреби. У цьому контексті в роботі сформульовано авторське визначення трудового договору про дистанційну роботу – як письмового двостороннього договору між працівником і роботодавцем, предметом якого є виконання визначеної роботи поза місцем знаходження роботодавця дистанційно з використанням електронних засобів комунікації, без підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, в інтересах роботодавця та за плату. Запропоноване визначення враховує сучасні тенденції цифровізації праці та відображає три ключові особливості дистанційної роботи: виконання роботи поза місцем роботодавця, застосування ІКТ як обов'язкового засобу зв'язку, а також гнучку організацію робочого часу і просторову мобільність працівника. Це безсумнівно є новим словом у процесі розвитку понятійного апарату трудового права.

Автором уперше комплексно окреслено правові та організаційні особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу з окремими категоріями працівників – неповнолітніми та працівниками-іноземцями, що працюють дистанційно з-за кордону. Дисертант звернув увагу на специфічні проблеми правозастосування в цих випадках. Зокрема, у процесі оформлення

трудових відносин з неповнолітніми виникають колізії щодо дозволених видів «легкої праці», у той час як під час працевлаштування іноземців виникають питання щодо визначення застосовного права, визнання електронних підписів іноземних держав тощо. На основі цього дисертантом розроблено конкретні пропозиції щодо усунення прогалин у законодавстві, зокрема, запропоновано закріпити можливість укладення трудового договору в електронній формі (нарівні з письмовою), уточнити гарантії для неповнолітніх працівників і удосконалити дозвільні процедури працевлаштування іноземців. Наведені пропозиції характеризуються новизною та спрямовані на адаптацію трудового законодавства до сучасних потреб.

У роботі удосконалено наукові підходи до визначення базових понять та елементів правового регулювання дистанційної праці. Зокрема, дисертант по-новому підійшов до дефініції «дистанційна робота», запропонувавши її багатоаспектне розуміння як: 1) окремого виду нестандартної зайнятості (нестандартна модель регулювання трудових відносин, заснована на особливостях дистанційної праці); 2) форми організації праці (виконання роботи з використанням ІКТ поза місцезнаходженням роботодавця, без підпорядкування правилам внутрішнього розпорядку, якщо інше не передбачено локальними актами); 3) особливого виду трудових правовідносин, що виникають на підставі трудового договору про дистанційну роботу. В контексті поняття «індивідуально-договірне правове регулювання трудових відносин» автор конкретизував його зміст саме щодо дистанційної зайнятості – як діяльність роботодавця і працівника зі встановлення або зміни умов дистанційної роботи шляхом укладення трудового договору (контракту) відповідно до вимог законодавства та Типової форми. Крім того, розширено перелік ознак дистанційної роботи: дисертант обґрунтував додаткові характеристики, притаманні дистанційній праці, такі як самостійна організація працівником свого робочого місця, неможливість для роботодавця забезпечити стандартні безпечні умови праці через віддаленість, та обов’язкове використання інформаційно-комунікаційних

технологій. Виокремлення цих ознак є удосконаленням існуючих наукових підходів і сприяє глибшому розумінню феномену дистанційної зайнятості.

Отримали подальший розвиток підходи до визначення змісту трудового договору про дистанційну роботу. Робота детально розкриває умови такого договору, що зумовлені дистанційним характером виконання трудової функції. Дисертант запропонував конкретні рекомендації щодо закріплення в договорі ключових умов: режиму роботи і відпочинку, порядку і розміру оплати праці, матеріально-технічного забезпечення, компенсації витрат працівника тощо. На основі цього сформульовано пропозиції оновити Типову форму трудового договору про дистанційну роботу, доповнивши її положеннями про матеріально-технічне забезпечення, охорону праці, механізми комунікації тощо. Такі рекомендації є новими та важливими для практики, оскільки заповнюють виявлені автором прогалини у підзаконному регулюванні дистанційної праці.

Загалом, наукова новизна дисертації чітко заявлена і підтверджується змістом роботи. Результати дослідження є оригінальними та корисними для вітчизняної науки трудового права. Дисертант вперше надав цілісний образ індивідуально-правового регулювання дистанційної роботи та окреслив напрями його розвитку, що свідчить про високий творчий потенціал автора. Варто підкреслити, що наведені положення мають не лише теоретичне значення, але й явну практичну цінність для вдосконалення законодавства і правозастосування у сфері дистанційної праці.

Повнота викладу результатів дослідження. Дисертація С.С. Севост'янова характеризується вичерпною повнотою викладу результатів дослідження. Структура роботи є добре продуманою, оскільки охоплює всі аспекти теми, необхідні для досягнення мети і завдань дослідження. У вступі чітко сформульовано мету – комплексний аналіз правової природи трудового договору дистанційної роботи та вироблення обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення законодавства і практики.

Відповідно до цієї мети в дисертації визначено конкретні дослідницькі завдання (усього дев'ять, згідно зі змістом), які охоплюють: 1) аналіз поняття та

місця дистанційної роботи серед інших форм; 2) формулювання визначення трудового договору дистанційної роботи і його ознак; 3) дослідження змісту такого договору і специфічних прав та обов'язків сторін, включаючи режим роботи, право на відключення, компенсації, охорону праці тощо; 4) характеристику порядку укладення і вимог до форми договору; 5) вивчення особливостей припинення трудових відносин з дистанційними працівниками; 6) вирішення колізійних питань; 7) аналіз гарантій прав працівників і механізмів захисту при дистанційній роботі; 8) дослідження зарубіжного досвіду та міжнародних стандартів з метою імплементації прогресивних ідей; а також 9) вивчення особливостей дистанційного трудового договору щодо окремих категорій працівників з розробкою пропозицій. Як видно, коло поставлених питань є дуже широким і охоплює фактично всі ключові проблеми теми.

В основній частині дисертації дослідницькі завдання повністю виконані. Розділ 1 присвячено загальній характеристиці правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. У ньому дисертант досліджує генезис нестандартних форм зайнятості та сучасні тенденції їх розвитку, визначає місце дистанційної роботи серед інших форм організації праці. Тут же проаналізовано доктринальні підходи до поняття дистанційної роботи та доповнено перелік її ознак. Розділ 2 містить ґрунтовний аналіз трудового договору про дистанційну роботу, зокрема: у підрозділі 2.1 розкрито поняття і зміст цього договору, істотні та додаткові умови; у підрозділі 2.2 – особливості укладення і припинення договорів (в тому числі з неповнолітніми та іноземцями); у підрозділі 2.3 – виконання обов'язків сторонами за дистанційного режиму, типові проблеми контролю й взаємодії та пропозиції щодо їх вирішення. Розділ 3 присвячено міжнародним стандартам і зарубіжному досвіду. Зокрема, автор аналізує акти МОП (Конвенція №177, Рекомендація №184) та акти ЄС, а також окремі приклади зарубіжного регулювання дистанційної роботи. Виявлено низку ключових стандартів (письмова форма договору, право на відключення, компенсація витрат, гарантії рівності тощо) та оцінено відповідність українського законодавства цим стандартам. Таким чином, зміст роботи охоплює

і національний правову базу, і міжнародний контекст, що забезпечує всебічність дослідження.

Важливо підкреслити, що результати дослідження викладено повно і детально. Кожен висновок дисертанта підкріплений необхідними аргументами, посиланнями на джерела або емпіричними даними. Робота не обмежується загальними деклараціями – автор заглиблюється в конкретику правового регулювання. Повнота викладу підтверджується і обсягом роботи: основний текст дисертації складає 180 сторінок, загальний обсяг – 220 сторінок, список використаних джерел містить 194 найменування.

Слід також відзначити, що дисертант приділив увагу апробації своїх результатів, що є одним з критеріїв повноти і завершеності наукової роботи. Основні теоретичні положення та висновки були обговорені на засіданнях кафедри та представлені на кількох науково-практичних конференціях різного рівня. Окрім цього, за темою дисертації автором опубліковано низку наукових праць, які відображають здобуті результати. Така апробація підтверджує, що результати дослідження повністю сформовані, належним чином оформлені й винесені на розсуд наукової спільноти.

Отже, можна зробити висновок, що всі поставлені в дисертації завдання виконані повною мірою, а отримані результати викладені повно, послідовно і зрозуміло. Повнота викладу забезпечує цілісність дисертаційної роботи і свідчить про високий рівень володіння автором матеріалом.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Розглянута дисертаційна робота Сергія Севост'янова справляє позитивне враження і містить багато нових наукових ідей. Водночас, як і будь-яке наукове дослідження, вона не позбавлена окремих дискусійних положень, що можуть стати предметом подальших наукових дебатів. Варто підкреслити, що наведені нижче зауваження не зменшують загальної цінності роботи, а покликані акцентувати увагу на аспектах, які можуть бути уточнені або розвинуті в майбутньому.

1. Перше зауваження стосується висвітлення дисертантом у роботі проблематики захисту приватності та моніторингу працівників. Дисертант

цілком слушно звернув увагу на проблему контролю за роботою дистанційного працівника і пов'язані з цим ризики для приватності, водночас, це питання могло б бути окреслено більш докладно. Зокрема, варто було б проаналізувати питання захисту персональних даних працівників при використанні цифрових інструментів контролю, коректного балансу між правом роботодавця на контроль і правом працівника на приватність. У європейській практиці це стає предметом судових спорів (показовою є справа «*Barbulescu v. Romania*», у якій ЄСПЛ встановив критерії допустимості моніторингу), і дисертант частково згадує про відповідну практику. Проте, було б цікаво почути від дисертанта, яким чином вітчизняна правова система повинна реагувати на виклики цифрового моніторингу (можливо, через зміни до законодавства про працю або рекомендації щодо конкретизації сторонами умов про захист персональних даних у договірному порядку). Не завжди в рамках одного дослідження можливо охопити всі суміжні аспекти у повній мірі, проте це зауваження є побажанням для подальших наукових досліджень.

2. Дисертант відзначає, що Типова форма трудового договору про дистанційну роботу є основою для індивідуалізації умов, проте не аналізує її з точки зору меж автономії сторін. На мою думку, у тексті роботи бракує оцінки: 1) які положення Типової форми є надмірно жорсткими або формальними; 2) які, навпаки, потребують конкретизації; а також 3) наскільки Типова форма дає можливість реалізувати засаду диспозитивності. З огляду на це, хотілося б почути думку дисертанта щодо взаємозв'язку між Типовою формою та договірною автономією сторін.

3. Наступне зауваження стосується соціологічного виміру дистанційної зайнятості. Дисертант використав статистичні дані та результати опитувань щодо дистанційної зайнятості, що є перевагою роботи. Проте було б цікаво доповнити правове дослідження елементами соціологічного аналізу – наприклад, шляхом проведення автором власного анкетування учасників дистанційних трудових відносин (працівників та роботодавців). Це дозволило б виявити їхню оцінку чинного правового регулювання, найбільші труднощі на практиці та, можливо,

перевірити гіпотези дисертанта практичними даними. Зауваження не є значним недоліком, а лише вказує на перспективи міждисциплінарного поглиблення теми. Тим більше, що практичне значення результатів у дисертації вже підтверджено апробацією – конференціями і публікаціями, де, ймовірно, було отримано зворотний зв'язок від наукової спільноти.

Загалом, висловлені зауваження носять дискусійний та рекомендаційний характер. Вони не ставлять під сумнів основні положення і висновки дисертації, а швидше вказують напрями, у яких автор міг би продовжити дослідження в майбутньому. Порушені у зауваженнях аспекти не знижують загальної наукової цінності дисертаційної роботи С.С. Севост'янова.

Загальний висновок. Дисертація С.С. Севост'янова «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» є завершеною, самостійно виконаною кваліфікаційною науковою працею, яка за своїм змістом та оформленням відповідає встановленим вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Структура, обсяг та оформлення дисертації відповідають чинним вимогам МОН України та спеціальності 081 «Право». У роботі коректно оформлено посилання, список використаних джерел включає сучасні наукові праці та нормативні акти, що демонструє вміння автора працювати з джерелами. За рівнем виконання та науковими здобутками, дисертація С.С. Севост'янова повністю відповідає критеріям, які висуваються до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії. Дослідження відзначається як глибиною теоретичного аналізу, так і практичною спрямованістю: автор не лише проаналізував наукові підходи і законодавство, але й розробив конкретні пропозиції щодо вдосконалення нормативних актів та практики їх застосування. Вищезазначені у відгуку дискусійні моменти не впливають на загальну позитивну оцінку роботи.

Таким чином, дисертаційна робота С.С. Севост'янова «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» відповідає всім вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а її

автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Офіційний опонент –

**доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка**

Дмитро СІРОХА