

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 – кандидата юридичних наук Вапнярчук Наталії
Миколаївни на дисертаційну роботу Севост'янова Сергія Сергійовича
на тему: «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
з галузі знань 08 Право, за спеціальністю 081 Право**

Актуальність теми дослідження. Дисертаційна робота Севост'янова С. С. присвячена комплексному аналізу правової природи та змісту трудового договору в умовах дистанційної зайнятості, що є надзвичайно актуальним у контексті сучасних трансформацій ринку праці та викликів воєнного часу. Автор переконливо обґрунтовує, що дистанційна робота перестала бути тимчасовим явищем і набула системного характеру, ставши рівноправною формою організації праці поряд із традиційною зайнятістю.

Науково-практична значимість теми також є високою. Дистанційна зайнятість нині розглядається як особлива форма нестандартної зайнятості, що поєднує в собі риси гнучкого режиму праці та використання інформаційно-комунікаційних технологій. В умовах пандемії та воєнного стану роботодавці й працівники вимушено перейшли на дистанційну форму роботи, що висвітлило ряд проблем: від труднощів контролю за робочим часом до гарантування безпечних умов праці поза офісом. Отже, дослідження правового регулювання трудового договору про дистанційну роботу є надзвичайно актуальним і своєчасним з точки зору як науки трудового права, так і практики застосування трудового законодавства.

Варто зазначити, що окремі аспекти гнучких форм зайнятості та дистанційної роботи вже привертали увагу науковців. У дисертації наведено огляд праць вітчизняних дослідників (Ярошенка О. М., Середи О. Г., Сидоренка Є. В., Сільченка С. О., Демченка О. В., Данилюка О. В. та ін.), які аналізували поняття та ознаки дистанційної роботи, а також зарубіжних авторів

(Waas B., Deakin S., Freedland M., Blanpain R. та ін.), що розглядали еволюцію трудового договору та критерії підпорядкування. Водночас автор справедливо підкреслює, що особливості укладення та виконання дистанційного трудового договору не були предметом окремого глибинного аналізу й потребують детального вивчення. Таким чином, обрана дисертантом тема є новою і важливою як з теоретичного, так і з практичного погляду, та відповідає актуальним потребам розвитку трудового права України в період після впровадження відповідних законодавчих новел у 2020–2022 роках.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій.

Наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані в дисертації є належним чином обґрунтованими. Обґрунтованість результатів підтверджується використанням автором широкої методологічної бази, комплексним аналізом законодавства та практики, а також посиланням на сучасні наукові джерела. У роботі застосовано комплекс загальнонаукових і спеціально-правових методів, зокрема формально-юридичний (для аналізу нормативних актів і тлумачення правових норм), порівняльно-правовий (для зіставлення регулювання дистанційної праці в Україні та за кордоном), історико-правовий (для дослідження генези правових норм про надомну і дистанційну роботу) тощо. Використання емпіричних даних дозволило автору оцінити реальні масштаби поширення дистанційної зайнятості та виявити типові проблеми, з якими стикаються сторони дистанційного трудового договору. Залучення методу правової герменевтики забезпечило коректне тлумачення новітньої термінології («дистанційна робота», «робоче місце», «право на відключення» тощо) і адекватне застосування понять у дослідженні. Отже, висновки дисертації спираються на чітку методологічну основу.

Автор провів всебічний аналіз нормативно-правової бази досліджуваного питання. У дисертації враховано останні зміни до Кодексу законів про працю України щодо дистанційної роботи, проаналізовано підзаконні акти (зокрема, Типову форму трудового договору про дистанційну роботу) та проєкти нових змін. Увагу приділено також судовій практиці: автором досліджено рішення

українських судів і практику Європейського Суду з прав людини, що стосуються спорів, пов'язаних із дистанційною працею (невиконання обов'язків, незаконне звільнення дистанційного працівника, нещасні випадки на дистанційному робочому місці тощо), що свідчить про практичну обґрунтованість висновків та здатність автора співставляти теоретичні положення з реальними кейсами правозастосування.

Висновки і пропозиції дисертанта логічно впливають із проведеного аналізу й належно підтверджені джерелами. У роботі опрацьовано 194 наукових і нормативних джерел, включно з працями провідних українських і зарубіжних науковців у галузі трудового права, що забезпечує високий рівень теоретичної бази. Наприклад, автор, досліджуючи міжнародний досвід, у дисертації наводить положення Конвенції МОП №177 та Рекомендації МОП №184 про надомну працю, Рамкової угоди ЄС про дистанційну роботу 2002 р., директив і рекомендацій ЄС щодо умов праці, права на відключення тощо. На основі співставлення міжнародних стандартів із українським законодавством автором зроблено обґрунтований висновок про необхідність подальшої адаптації національних норм до *acquis* ЄС.

Наукові положення дисертації ґрунтовно підкріплені аналізом доктринальних підходів. Зокрема, у тексті роботи розглянуто провідні позиції науковців щодо правової природи дистанційної роботи, міжнародно-правового регулювання праці, індивідуалізації трудових відносин тощо. Така ґрунтовна літературна база підтверджує валідність зроблених автором узагальнень.

Рекомендації, запропоновані дисертантом, мають чітке підґрунтя. Автор не лише виявив проблемні аспекти правового регулювання дистанційної роботи, а й на кожне проблемне питання запропонував конкретне рішення. Приміром, у роботі встановлено, що нинішня Типова форма трудового договору про дистанційну роботу відіграє важливу роль орієнтира для сторін, проте не враховує всіх особливостей дистанційної праці. Зокрема, серед її недоліків зазначено відсутність прямих приписів щодо компенсації працівникам додаткових витрат, відшкодування амортизації обладнання та визначення порядку контролю за дистанційними працівниками. Критичний аналіз дозволив

дисертантові обґрунтувати рекомендації з удосконалення нормативних положень, зокрема у роботі запропоновано внести зміни до трудового законодавства України, закріпивши на рівні закону гарантії компенсації витрат дистанційним працівникам, механізм реалізації «права на відключення», особливості охорони праці дистанційних працівників тощо. Також автором розроблено пропозиції щодо доповнення Типової форми трудового договору положеннями про матеріально-технічне забезпечення, охорону праці та механізми комунікації між роботодавцем і працівником. Наприклад, дисертант обґрунтовує доцільність прямої вказівки у Типовій формі на обов'язок роботодавця забезпечувати працівника необхідним обладнанням або компенсувати витрати, пов'язані з дистанційною роботою, що підвищить рівень захищеності працівників. Усі такі пропозиції аргументовані та базуються на виявлених прогалинах чинного правового регулювання.

Підсумовуючи, наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані в дисертації, є переконливими, логічно обґрунтованими та належно підтвердженими емпіричними даними, нормами законодавства й авторитетними науковими джерелами, що свідчить про високий науковий рівень виконаного дослідження і достовірність отриманих результатів.

Наукова новизна отриманих результатів. Дисертація містить вагомий науковий новизну. Автором розв'язано важливе наукове завдання – розроблено нові підходи до договірної регулювання трудових відносин при дистанційній роботі, які раніше не отримали всебічного висвітлення у вітчизняній науці. Дисертація Севост'янова С. С. є однією з перших комплексних робіт із цієї проблематики після появи в українському законодавстві спеціальних норм про дистанційну роботу. Найбільш значущі результати, що відображають новизну, полягають у наступному:

– уперше обґрунтовано комплексний підхід до дослідження трудового договору про дистанційну роботу як інструмента індивідуально-договірної регулювання відносин у сфері дистанційної зайнятості. Зокрема, автор розглядає дистанційний трудовий договір як невід'ємну підсистему загального

інституту трудового договору, що забезпечує гнучке погодження умов праці між сторонами. На цій основі виділено п'ять ключових особливостей індивідуально-договірного регулювання дистанційної роботи: 1) сторони самостійно визначають місце виконання роботи; 2) питання безпечних умов праці вирішується переважно шляхом домовленості сторін; 3) умови оплати праці встановлюються в договорі; 4) режим робочого часу працівника може гнучко врегульовуватися в трудовому договорі; 5) сторони самостійно погоджують засоби і порядок комунікації між собою. Виділення цих ознак дозволило глибше охарактеризувати правову природу дистанційної роботи і відмінність її регламентації від стандартної зайнятості;

– уперше сформульовано авторське визначення поняття трудового договору про дистанційну роботу, під яким автор розуміє письмовий двосторонній договір 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, що своєчасно виплачується роботодавцем. Таке визначення відображає специфіку дистанційної роботи і, безумовно, є новим словом у доктрині трудового права;

– удосконалено перелік характерних ознак дистанційної роботи. До вже відомих рис автор додає суттєві нові ознаки, важливі для правової характеристики дистанційної праці, а саме: самостійна організація працівником свого робочого місця за власним вибором; неможливість роботодавця повною мірою забезпечити безпечні та здорові умови праці внаслідок віддаленості працівника; обов'язкове використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій при виконанні роботи тощо;

– удосконалено позиції щодо внесення змін і доповнень до законодавства з метою вдосконалення правового регулювання дистанційної зайнятості. Зокрема, дисертантом запропоновано закріпити в Кодексі законів про працю України можливість укладення трудового договору в електронній формі (на рівні з письмовою) як загальне правило; встановити гарантії компенсації витрат

працівникам, які працюють дистанційно; деталізувати обов'язки роботодавця щодо охорони праці дистанційних працівників; врегулювати колізійні питання застосування права при дистанційній роботі за межами держави тощо. Ці напрацювання значною мірою розвивають ідеї, раніше розрізнено висловлені в наукових роботах, доводячи їх до рівня конкретних законодавчих ініціатив, що і становить наукову новизну;

– набули подальшого розвитку дослідження, пов'язані з міжнародно-правовими аспектами дистанційної роботи. Автор поглибив розуміння того, як співвідносяться норми національного трудового законодавства з міжнародними трудовими стандартами (актами МОП, нормативними документами ЄС). Зокрема, узагальнено, що ідея індивідуально-договірного регулювання є стрижневою для сучасного міжнародного підходу, сторонам надається свобода конкретизувати умови праці, але за умови дотримання імперативних мінімальних гарантій, установлених міжнародними актами. Дисертант показав, що національне законодавство України поки що лише частково відповідає ключовим міжнародним стандартам і це обумовлює необхідність подальших змін.

Таким чином, дисертація Севост'янова С. С. містить значні елементи наукової новизни: вперше отримано комплексні результати щодо правової природи і змісту трудового договору про дистанційну роботу, удосконалено наукові підходи та розроблено нові рекомендації для законодавства і практики. Викладені вище нові наукові положення повністю відбивають вимоги до дисертації на здобуття ступеня доктора філософії та свідчать про суттєвий внесок автора в розвиток науки трудового права.

Повнота викладу результатів дослідження в дисертації не викликає заперечень. Структура роботи є логічною й охоплює всі аспекти поставлених завдань. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів (семи підрозділів), висновків та додатків; список використаних джерел включає 194 найменування і займає 25 сторінок. Загальний обсяг роботи становить 220 сторінок, із них основний текст – 180 сторінок. У вступі чітко сформульовано мету і завдання

роботи (9 основних завдань), які охоплюють всі ключові питання теми – від поняття дистанційної роботи і змісту трудового договору до міжнародного досвіду та особливостей дистанційної роботи неповнолітніх і іноземців. У подальших розділах дисертації автор послідовно й повною мірою розкрив вирішення кожного з поставлених завдань.

Перший розділ присвячено загальній характеристиці нестандартних форм зайнятості та місцю дистанційної роботи серед них, а також генезису й сучасним тенденціям правового регулювання дистанційної праці. У ньому автор визначає поняття дистанційної роботи, аналізує її ознаки та висвітлює дуалізм методів правового регулювання (поєднання імперативних та диспозитивних начал). Другий розділ детально розкриває зміст трудового договору про дистанційну роботу як універсальної форми індивідуалізації трудових відносин. У підрозділах 2.1–2.3 розглянуто поняття й умови такого договору, особливості його укладення і припинення, а також проблемні аспекти виконання обов’язків сторонами. Третій розділ роботи присвячено міжнародним стандартам та зарубіжному досвіду регулювання дистанційної праці. Дисертант проаналізував акти МОП і ЄС, показав, якою мірою українське законодавство відповідає цим стандартам, та запропонував шляхи імплементації прогресивних ідей у вітчизняне законодавство. Завершальні висновки узагальнюють результати дослідження, містять сформульовані автором положення, що виносяться на захист, і рекомендації практичного характеру.

Таким чином, структура дисертації є продуманою: кожен розділ логічно продовжує попередній, а всі разом вони забезпечують всебічне розкриття теми. Варто відзначити, що дисертант потурбувався про апробацію своїх досліджень. Основні результати дисертації доповідалися на засіданнях кафедри та оприлюднені на науково-практичних конференціях різного рівня, у тому числі міжнародних.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Дисертаційна робота Севост’янова С. С. виконана на високому рівні, а виявлені недоліки мають незначний і дискусійний характер, жодним чином не знижуючи загальної

наукової цінності дослідження. У рамках наукової дискусії хотілося б звернути увагу на кілька моментів, які можуть стати предметом подальших досліджень дисертанта.

Перше зауваження, стосується термінології та визначень. У дисертації сформульовано авторське визначення трудового договору про дистанційну роботу, а також детально проаналізовано поняття «дистанційна робота» і відмежовано його від стандартної зайнятості. Втім певної уваги потребує співвідношення поняття дистанційної роботи з суміжними термінами, зокрема з надомною роботою. У сучасному українському законодавстві поняття «дистанційна робота» і «надомна робота» розрізняються, хоча обидва стосуються виконання роботи віддалено. У зв'язку з цим, хотілося б, щоб дисертант чіткіше окреслив, чи вважає він дистанційну роботу цілком окремим явищем, відмінним від надомної роботи, чи певною мірою їх поєднує спільна правова природа? З теоретичної частини дослідження відомо, що дисертант аналізував, у тому числі й генезу надомної праці, отже висновки про спадкоємність або новизну дистанційної роботи могли б бути сформульовані в роботі більш акцентовано.

Друге зауваження стосується балансу обсягу розділів роботи. За результатами аналізу змісту роботи складається враження, що третій розділ, який присвячений міжнародним стандартам є дещо стисло викладеним у порівнянні з об'ємним другим розділом. Ймовірно, автор свідомо зробив акцент на найбільш проблемних питаннях у другому розділі. На мою думку, з методологічної точки зору доцільно було б більш детально розвинути третій розділ, наприклад, шляхом включення порівняльного аналізу імплементації директив ЄС у трудове законодавство окремих зарубіжних країн. Окрім цього, автор у розділі 3 зазначає, що «подальша адаптація вітчизняного трудового законодавства повинна базуватися на синтезі міжнародних стандартів та національних реалій» (стор. 184). Хотілося б додатково почути думку дисертанта з приводу того, який інституційний механізм адаптації вітчизняного трудового законодавства до норм ЄС є більш доцільним: через внесення змін до

чинного КЗпП України або через ухвалення спеціального закону, який би врегулював дистанційну та інші види нестандартної зайнятості?

Зазначені зауваження не є суттєвими й мають здебільшого рекомендаційний характер. Вони можуть стати підґрунтям для подальших наукових пошуків дисертанта у цій сфері. Жодне з наведених зауважень не ставить під сумнів науковість положень та висновків дисертації й не зменшує загальної позитивної оцінки роботи.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Севост'янова Сергія Сергійовича на тему «Трудовий договір в умовах дистанційної зайнятості» є самостійним, завершеним науковим дослідженням, яке має вагоме теоретичне і практичне значення. У дисертації одержано нові науково обґрунтовані результати, що вирішують актуальне завдання трудового права – вдосконалення правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної роботи. Робота характеризується високим рівнем актуальності, ґрунтовністю аналізу, науковою новизною та практичною цінністю сформульованих висновків і рекомендацій. Зміст дисертації повністю відповідає заявленій темі, а поставлена мета дослідження досягнута в повному обсязі.

Автор продемонстрував глибоке знання теорії трудового права, вміння працювати з джерелами та нормативним матеріалом, здатність здійснювати критичний аналіз і робити самостійні висновки. Наукові положення, винесені на захист, достатньо аргументовані й доведені. Дисертантові вдалося інтегрувати результати свого дослідження в практичну площину, розробивши конкретні пропозиції для законодавства та практики, що свідчить про високий рівень його наукової підготовки та розуміння потреб сучасного ринку праці.

За своїм змістом, науковим рівнем і отриманими результатами дисертація Севост'янова С. С. 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».

Офіційний опонент

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



Наталія ВАПНЯРЧУК



Підпис Н. Вапнярчук засвідчую:
прізвище

Начальник ВК Дієс Каліна

29.10.2025р.

Дерев'яно /