

# Облікова картка дисертації

## I. Загальні відомості

**Державний обліковий номер:** 0824U003527

**Особливі позначки:** відкрита

**Дата реєстрації:** 12-12-2024

**Статус:** Наказ про видачу диплома

**Реквізити наказу МОН / наказу закладу:** Наказ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого № 53 від 08.02.2023



## II. Відомості про здобувача

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Плехов Данило Олександрович

2. Danylo O. Pliekhov

**Кваліфікація:**

**Ідентифікатор ORCID ID:** Не застосовується

**Вид дисертації:** доктор філософії

**Аспірантура/Докторантура:** так

**Шифр наукової спеціальності:** 081

**Назва наукової спеціальності:** Право

**Галузь / галузі знань:** право

**Освітньо-наукова програма зі спеціальності:** право

**Дата захисту:** 19-01-2023

**Спеціальність за освітою:** право

**Місце роботи здобувача:**

**Код за ЄДРПОУ:**

**Місцезнаходження:**

**Форма власності:**

**Сфера управління:**

**Ідентифікатор ROR:** Не застосовується

### **III. Відомості про організацію, де відбувся захист**

**Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради):** PhD 641

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

### **IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію**

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

### **V. Відомості про дисертацію**

**Мова дисертації:** Українська

**Коди тематичних рубрик:** 10.63.01

**Тема дисертації:**

1. Правове регулювання дистанційної роботи.
2. Legal regulation of remote work.

**Реферат:**

1. У дисертації відстоюється позиція, що національна політика в сфері дистанційної праці має сприяти рівності між дистанційними, надомниками та іншими працівниками з урахуванням особливостей, притаманних віддаленій праці, у тому числі щодо: а) права на створення організацій або вступ до організації за їх вибором та на участь у діяльності таких організацій; б) захисту від дискримінації у сфері праці; в) захисту в сфері безпеки та гігієни праці; г) оплати праці; д) захисту в системі соціального забезпечення; е) доступу до професійної підготовки; ж) мінімального віку прийому на роботу чи допуску до трудової діяльності; з) захисту материнства та ін. Установлено, що на основі принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин необхідне «вирівнювання» прав та можливостей дистанційного працівника та роботодавця, для чого необхідно забезпечити здійснення права роботодавця на управління процесом дистанційної праці. З цією метою доцільним убачається введення додаткових підстав розірвання трудового

договору з дистанційним працівником, передбачених угодою сторін (трудовим договором). До їх числа можна віднести: невиконання чи неналежне виконання профзавдання; недотримання термінів та порядку обміну електронними документами; невідповідність виконаної роботи встановленим та узгодженим вимогам; відмова співробітника використовувати у роботі засоби захисту інформації, надані чи рекомендовані роботодавцем. Доведено, що для зменшення ризиків у сфері охорони праці під час визначення місцем роботи саме місця проживання працівника слід установити правило, що працівник має письмово написати у заяві чи потребує його дистанційне робоче місце удосконалення, чи створені належні умови для виконання покладених завдань без проведення обстеження роботодавцем умов, в яких виконується робота, або ж допустити роботодавця для огляду такого дистанційного робочого місця. Можна також «взяти на замітку» досвід тих держав, де дистанційний працівник має право вимагати проведення перевірок умов праці службою охорони праці роботодавця. Аргументовано, що залучення дистанційних працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові дні, нічний час без підвищеної оплати праці може спричиняти масові зловживання з боку роботодавців. За такого підходу дистанційна робота стане засобом посилення експлуатації працівників і неминуче позначиться на показниках виробничого травматизму, що призведе до зниження якості умов праці та життя. Отже, дистанційні працівники мають користуватися захистом трудових прав у питаннях обмеження тривалості робочого часу, підвищеної оплати за понаднормову роботу, та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Слід закріпити за працівником право самостійно визначати режим робочого часу (у тому числі працювати у вихідний день, а не в будній день), якщо це допускається трудовим договором. При цьому необхідно встановити заборону для роботодавця завантажувати працівника роботою в такий спосіб, щоб останній систематично залучався до понаднормової, нічної роботи та роботи у вихідні та святкові дні. Установлено, що у науковій юридичній літературі дедалі частіше зустрічаються позиції, що дистанційна та віддалена робота – це не одне й теж. У цій науковій праці автор не підтримує таку позицію, оскільки вважає, що дистанційна та віддалена робота є синонімами, а їх розмежування пов'язане із варіативністю перекладу з англійської мови. Категорія «віддалена робота» є збірним поняттям, яке охоплює як дистанційну, так і надомну працю. А захарашення законодавства і хаос у наукових підходах створюють лише складнощі як для правозастосування, так і для удосконалення правового регулювання дистанційної та надомної роботи. Слід чітко розуміти, що дистанційна та надомна робота виконуються віддалено від стаціонарного робочого місця, з цим і пов'язана поява категорії «віддалена робота». Відстоюється позиція, що для того, щоб роботодавець мав можливість звільнити працівника-дистанційника за прогул, то має бути узгоджене місце, де конкретно буде перебувати працівник під час виконання своєї трудової функції. Більше того, у зарубіжних компаніях для контролю того, що дистанційний працівник протягом усього робочого дня працює, а не займається своїми особистими справами, використовується time-tracking. Якщо використовувати такий підхід, то тоді можна довести, що фактично працівник вчинив прогул, бо трекер не зафіксував перебування його на дистанційному місці роботи, у інших же випадках, вважаємо, що не можна звільняти за прогул дистанційного працівника, адже ми не можемо довести саме відсутність на роботі. Більше того, не слід забувати, що прогулом є відсутність на місці роботи, а не на робочому місці. Тому висловлена позиція, що дистанційного працівника доречніше звільняти за п. 3 ст. 40 КЗпП України, позаяк прогул важко довести, адже кадрова комісія не може увійти в житло та почати з'ясовувати чим працівник займається у себе вдома.

2. The dissertation argues that the national policy in the field of telework should promote equality between telecommuting, homeworkers and other workers, taking into account the peculiarities of telecommuting, including: a) the right to establish or join organizations of their choice and to participation in the activities of such organizations; b) protection against discrimination in the field of labor; c) protection in the field of occupational safety and health; d) wages; e) protection in the social security system; f) access to vocational training; g) the minimum age for employment or admission to employment; h) protection of motherhood, etc. It is established that on the basis of the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor relations it is necessary to “equalize” the rights and opportunities of remote workers and employers, for which it is necessary to ensure the employer's right to manage remote work. For this purpose, it is advisable to introduce additional grounds for

termination of the employment contract with the remote worker, provided by agreement of the parties (employment contract). These include: non-fulfillment or improper fulfillment of professional tasks; non-compliance with the terms and procedure for the exchange of electronic documents; non-compliance of the performed work with the established and agreed requirements; refusal of the employee to use information protection measures provided or recommended by the employer. It has been proven that in order to reduce occupational safety risks when determining the place of work of the employee, it is necessary to establish a rule that the employee must write in a statement whether his remote workplace needs improvement, or create appropriate conditions for tasks without examination by employer the conditions in which the work is performed, or allow the employer to inspect such a remote workplace. It is also possible to “take note” of the experience of those states where the remote worker has the right to require inspections of working conditions by the employer's labor protection service. It is argued that the involvement of remote workers in overtime work, work on weekends, holidays, night hours without high wages can cause massive abuse by employers. Under this approach, remote work will be a means of increasing the exploitation of workers and will inevitably affect the rates of occupational injuries, which will reduce the quality of working and living conditions. Therefore, teleworkers should enjoy protection of their labor rights in terms of limiting working hours, increased pay for overtime, and working at night, on weekends and holidays. The employee should have the right to determine the working hours (including working on weekends, not on weekdays), if permitted by the employment contract. At the same time, it is necessary to prohibit the employer from loading the employee with work in such a way that the latter is systematically involved in overtime, night work and work on weekends and holidays. It is established that in the scientific legal literature there are more and more positions that remote work and telework are not the same thing. In this scientific work, the author does not support this position, as he believes that remote work and telework are synonymous, and their distinction is due to the variability of translation from English. The category of “remote work” is a collective term that covers both telework and domestic labour. And the clutter of legislation and chaos in scientific approaches create only difficulties for law enforcement and to improve the legal regulation of telework and domestic labour. It should be clearly understood that telework and domestic labour is performed remotely from a stationary workplace, and this is associated with the emergence of the category of “remote work”. It is argued that in order for an employer to be able to dismiss a remote worker for absenteeism, the location of the employee during the performance of his or her job function must be agreed upon. Moreover, in foreign companies, time-tracking is used to control that the remote worker works throughout the working day and does not do his personal business. If we use this approach, then we can prove that the employee actually committed absenteeism, because the tracker did not record his stay at the remote workplace, in other cases, we believe that the remote employee can not be fired for absenteeism, because we can not prove the absence at work. Moreover, we should not forget that absenteeism is absence from the workplace, not the workplace. Therefore, the position was expressed that it is more appropriate to dismiss a remote worker under paragraph 3 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine, as absenteeism is difficult to prove, because the personnel commission can not enter the house and start to find out what the employee is doing at home.

**Державний реєстраційний номер ДіР:**

**Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:** Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

**Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:** Освоєння нових технологій транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, освоєння альтернативних джерел енергії

**Підсумки дослідження:** Нове вирішення актуального наукового завдання

## Публікації:

- 1. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість як одна із форм трудових відносин в умовах сьогодення. Прикарпатський юридичний вісник. 2020. № 5(34). С. 84–87.
- 2. Plekhov D. Legal regulation of remote employment of workers in foreign countries. The scientific heritage. 2021. Vol 5. No 60(60). P. 55–59.
- 3. Плехов Д. О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан. Актуальні проблеми держави і права. 2021. № 90. С. 139–144.
- 4. Плехов Д. О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. № 65. С. 180–184.
- 5. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: питання сьогодення. Захист прав дітей та молоді: світ і Україна: матеріали III Міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко. Одеса : НУ «Одеська юридична академія», 2020. С. 28–30.
- 6. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість як атипова форма трудової діяльності. Актуальні проблеми приватного та публічного права, присвяченої 92-річчю від дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І. : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 190–192.
- 7. Плехов Д. О. Дистанційна зайнятість: нормативно-правове забезпечення. Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності: матеріали XII-ї наук. інтернет-конф. студентів, аспірантів і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 22-23 квіт. 2021 р.). Харків : Нац. юрид. ун-т, 2021. С. 334–338.

## Наукова (науково-технічна) продукція:

## Соціально-економічна спрямованість:

## Охоронні документи на ОПВ:

**Впровадження результатів дисертації:** Планується до впровадження

**Зв'язок з науковими темами:** 0111U000960

## VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

### Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ярошенко Олег Миколайович
2. Oleg N. Yaroshenko

**Кваліфікація:** д. ю. н., професор, 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0001-9022-4726

### Додаткова інформація:

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

## **VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів**

### **Офіційні опоненти**

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Вишневецька Світлана Василівна
2. Svitlana V. Vyshnovetska

**Кваліфікація:** д. ю. н., професор, 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0001-8482-7942

**Додаткова інформація:**

**Повне найменування юридичної особи:** Національний авіаційний університет

**Код за ЄДРПОУ:** 01132330

**Місцезнаходження:** проспект Любомира Гузара, буд. 1, Київ, 03058, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Дрозд Олексій Юрійович
2. Oleksii Y. Drozd

**Кваліфікація:** д. ю. н., професор, 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-4514-6594

**Додаткова інформація:**

**Повне найменування юридичної особи:** Національна академія внутрішніх справ

**Код за ЄДРПОУ:** 08751177

**Місцезнаходження:** пл. Солом'янська, 1, Київ, 03035, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:**

**Ідентифікатор ROR:**

### **Рецензенти**

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Луценко Олена Євгенівна
2. Olena Y. Lutsenko

**Кваліфікація:** к. ю. н., доц., 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0001-9357-8546

**Додаткова інформація:**

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Галкіна Наталія Миколаївна

2. Nataliia M. Halkina

**Кваліфікація:** к. ю. н., доц., 12.00.05

**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-9899-196X

**Додаткова інформація:**

**Повне найменування юридичної особи:** Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Код за ЄДРПОУ:** 02071139

**Місцезнаходження:** вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

**Форма власності:** Державна

**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України

**Ідентифікатор ROR:**

## VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові  
голови ради**

Середа Олена Григорівна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові  
головуючого на засіданні**

Середа Олена Григорівна

**Відповідальний за підготовку  
облікових документів**

Лейба Людмила Василівна

**Реєстратор**

УкрІНТЕІ

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є  
відповідальним за реєстрацію наукової  
діяльності**



Юрченко Тетяна Анатоліївна