

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0824U003593

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 17-12-2024

Статус: Запланована

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Шайхлісламова Яна Василівна

2. Yana V. Shaikhislamova

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: 23-08-2024

Спеціальність за освітою: 081 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): ДФ 081.65.24

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

Код за ЄДРПОУ: 02125585

Місцезнаходження: вул. Алчевських, буд. 29, Харків, Харківський р-н., 61002, 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: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

Код за ЄДРПОУ: 02125585

Місцезнаходження: вул. Алчевських, буд. 29, Харків, Харківський р-н., 61002, 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. Особливості правового регулювання трудових правовідносин у сфері дистанційної роботи
2. Peculiarities of legal regulation of labor relations in the field of remote work

Реферат:

1. У дисертації окреслено розуміння сутності поняття «дистанційна робота» з різноманітних точок зору: як додаткової форми зайнятості; як нового виду зайнятості із виконання кваліфікованої роботи; як форми організації трудових відносин; як нестандартної форми зайнятості; як праці у віртуальному середовищі; як самостійного комплексу взаємопов'язаної трудової діяльності; як інноваційної діяльності; як певної моделі побудови трудових відносин у суспільстві; як форми взаємодії працівника та роботодавця на ринку праці, та на підставі досліджених наукових позицій учених запропоновано власне розуміння дистанційної роботи. Виділено й досліджено основні ознаки, характерні для дистанційної роботи шляхом їх поділу на ті ознаки, які закріплені на рівні законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, так і ті, які випливають із сутності розуміння дистанційної роботи, визначають її особливості. Окреслено історично-правовий генезис дистанційної роботи та визначено основні фактори її розвитку: 1) зміни в економічному житті країни; 2)

посилення ролі та значення соціального захисту працівників, які мають певні вади здоров'я; 3) підтримання трудової функції по відношенню до працездатних осіб, які за певних обставин не можуть перебувати на робочому місці, яке визначено роботодавцем, тобто в конкретному офісі, на підприємстві, в установі, організації; 4) посилення захисту життя та здоров'я працівників у період розвитку пандемії та військової агресії російської федерації проти України; 5) значне розширення сфери послуг та посилення гнучкості ринку праці; 6) підвищення конкурентоспроможності робочої сили; 7) впровадження нових технологій у глобальному економічному просторі. Важливе місце в дисертації присвячено дослідженню критеріїв розмежування дистанційної роботи з надомною, тимчасовою зайнятістю, фрілансером, цивільно-правовими договорами та договором підряду, запозиченою (позиковою) працею, роботою на умовах гнучкого робочого дня. У рамках проведеного дослідження окреслено основні ознаки, які характеризують трудові правовідносини у сфері дистанційної зайнятості. Зокрема, такими ознаками є: 1) регулювання трудових відносин у сфері дистанційної роботи здійснюється загальними нормами трудового законодавства, а всі норми, які приймаються та в майбутньому будуть прийняті для регулювання трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості мають базуватися та відповідати КЗпП України; 2) трудові правовідносини із дистанційними працівниками здійснюються на підставі трудового договору, тобто має місце юридичне оформлення таких правовідносин; 3) у випадку укладення трудового договору з дистанційної праці працівник стає штатним працівником підприємства, відтак на нього поширюються всі трудові права та гарантії, передбачені для працівників такого підприємства; 4) відсутність будь-якої дискримінації й рівне ставлення до всіх дистанційних працівників нарівні із працівниками, які працюють у звичному режимі, рівність трудових і соціальних прав, у тому числі й щодо питань оплати праці, рівних нормх виробітку, оплати лікарняного листка, права на відпустку, права на компенсацію за використання особистого майна в службових цілях тощо; 5) застосування дистанційної роботи може здійснюватися до значної кількості працівників, водночас для певних категорій осіб установлюються певні обмеження в можливості застосування такої форми зайнятості; 6) розподіл робочого часу працівником на власний розсуд, але із підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, проте такий розпорядок не буде ідентичним для звичайних «офісних» працівників, оскільки специфіка праці дистанційного працівника не дозволяє застосувати до нього звичайні форми внутрішнього трудового розпорядку; 7) необхідність проведення всіх заходів безпеки й інформування, які застосовуються до працівників, які працюють у звичних умовах, у тому числі щодо проведення інструктажу з охорони праці та пожежної безпеки, використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем, заходів з охорони праці тощо; 8) дистанційна робота працівника не позбавляє його необхідності ознайомлюватись із відповідними локальними актами, які прийняті та застосовуються на підприємстві, в установі організації; 9) можливість поєднання дистанційного формату з роботою на робочому місці в приміщенні чи на території роботодавця; 10) забезпечення засобами роботи, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, що використовуються працівником на створення цифрового робочого місця; 11) повна матеріальна відповідальність дистанційного працівника; 12) відсутність реального та належного контролю роботодавця за дистанційним працівником; 13) наявність ризиків при застосуванні дистанційної форми праці як для роботодавця, так і працівника. Суттєву увагу приділено підставам виникнення, зміни й припинення трудових правовідносин у сфері дистанційної роботи.

2. регулювання дистанційної роботи та можливості його імплементації в національне законодавство. The dissertation outlines the understanding of the essence of the concept of «remote work» from various points of view: as an additional form of employment; as a new type of employment for performing skilled work; as forms of organization of labor relations; as a non-standard form of employment; how to work in a virtual environment; as an independent complex of interrelated labor activities; as an innovative activity; as a certain model of building labor relations in society; as a form of interaction between the employee and the employer in the labor market and based on the researched scientific positions of scientists, a proper understanding of remote work is proposed. The main features that are characteristic of remote work have been identified and researched, by dividing them into those features that are fixed at the level of legislative and sub-legislative legal acts, as well as those features that

arise from the essence of the understanding of remote work and determine its features. The historical and legal genesis of remote work is outlined and the main factors of the development of remote work are identified: 1) changes in the economic life of the country; 2) strengthening the role and importance of social protection of workers with certain health defects; 3) maintaining the labor function in relation to able-bodied persons who, under certain circumstances, cannot be at the workplace determined by the employer, i.e. in a specific office, enterprise, institution in the organization; 4) strengthening the protection of life and health of workers during the development of the pandemic and military aggression of the Russian Federation in relation to Ukraine; 5) significant expansion of the service sector and increased flexibility of the labor market; 6) increasing the competitiveness of the workforce; 7) introduction of new technologies in the global economic space. An important place in the dissertation is devoted to the study of the criteria for distinguishing remote work from home work, temporary employment, freelancers, civil law contracts and subcontracts, borrowed (loan) work, work under flexible working hours. Within the framework of the conducted research, the main features that characterize labor relations in the field of remote work are outlined. Such signs are: 1) regulation of labor relations in the field of remote work is carried out by general norms of labor legislation, and all norms that are adopted and will be adopted in the future to regulate labor relations in the field of remote work must be based on and correspond to the Code of Labor Laws of Ukraine; 2) labor relations are carried out on the basis of an employment contract, i.e., in labor relations with teleworkers, the legal registration of labor relations takes place; 3) in the case of concluding an employment contract for remote work, the remote worker becomes a full-time employee of the enterprise, and therefore all labor rights and guarantees provided for employees of such an enterprise apply to him; 4) the absence of any discrimination and equal treatment of all remote workers on an equal basis with employees working in the usual regime, equality of labor and social rights, including regarding issues of remuneration, equal standards of work, payment of sick leave, right to vacation, rights to compensation for the use of personal property for official purposes, etc.; 5) the application of remote work can be carried out to a significant number of employees, but at the same time, for certain categories of persons, certain restrictions are established on the possibility of using a remote form of labor relations; 6) distribution of working time by the employee at his own discretion, but subject to the internal work schedule, however, such a schedule will not be identical for ordinary "office" workers, since the specifics of the teleworker's work do not allow him to apply the usual forms of internal work schedule; 7) the need to carry out all safety and information measures that apply to employees working under normal conditions, including regarding the conduct of training on labor protection and fire safety, the use by employees of equipment and tools recommended or provided by the employer, labor protection measures, etc.; 8) remote work of an employee does not eliminate the need for such an employee to familiarize himself with the relevant local acts that are adopted and applied at the enterprise, institution of the organization; 9) the possibility of combining the remote format with work at the workplace in the premises or on the employer's territory; 10) provision of work tools related to information and communication technologies used by the employee and creation of a digital workplace; 11) full financial responsibility of the teleworker;

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: Не застосовується

Підсумки дослідження: Теоретичне узагальнення і вирішення важливої наукової проблеми

Публікації:

- Сайченко Я. В. Дистанційна робота як одна із форм нестандартної зайнятості: правовий аспект. Держава та регіони. Серія: Право. 2021. № 4(74). С. 21–25.

- Сайченко Я. В. Щодо розмежування дистанційної роботи від інших форм нестандартної зайнятості. Прикарпатський юридичний вісник. 2021. № 4(39). С. 33–36.
- Saichenko Ya. International Standards of the Organization Remote Employment. The scientific heritage. 2021. Vol 4. No 74(74). P. 48–52.
- Сайченко Я. В. До питання трудових правовідносин у сфері дистанційної зайнятості. Прикарпатський юридичний вісник. 2021. № 5(40). С. 75–79.

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації: Впроваджено

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ждан Микола Дмитрович

2. Mykola D. Zhdan

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.08

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-7773-0402

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

Код за ЄДРПОУ: 02125585

Місцезнаходження: вул. Алчевських, буд. 29, Харків, Харківський р-н., 61002, 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. Пижова Марина Олександрівна

2. Maryna O. Pyzhova

Кваліфікація: д. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-3652-5581

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Державний податковий університет

Код за ЄДРПОУ: 44550814

Місцезнаходження: вул. Університетська, буд. 31, Ірпінь, 08201, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство фінансів України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Мельничук Наталія Олексіївна

2. Nataliia O. Melnychuk

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-3692-7601

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Код за ЄДРПОУ: 02070944

Місцезнаходження: вул. Володимирська, буд. 60, Київ, 01033, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ярошенко Олег Миколайович

2. Олег М. Ярошенко

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:

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Пономаренко Оксана Михайлівна

2. Oksana M. Ponomarenko

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-6394-1834

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

Код за ЄДРПОУ: 02125585

Місцезнаходження: вул. Алчевських, буд. 29, Харків, Харківський р-н., 61002, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

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

Коваленко Олена Олександрівна

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

Коваленко Олена Олександрівна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Новолокін Антон Володимирович

Реєстратор

УкрІНТЕІ

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



Юрченко Тетяна Анатоліївна