

ПОВІДОМЛЕННЯ

про утворення разової спеціалізованої вченої ради

Заклад освіти/наукова
установа

Інститут держави і права імені В.М.Корецького Національної
академії наук України (ідентифікаційний код 05417130)

1. Здобувач ступеня доктора філософії

1.1. ПІБ здобувача ступеня
доктора філософії

Глущенко Микола Павлович

1.2. Освітньо-наукова
програма, яку завершив
здобувач

47822 Право (081 Право)

1.3. Окремі елементи
освітньо-наукової програми
забезпечуються іншим
закладом вищої освіти/
науковою установою (у тому
числі іноземним)

ні

2. Дисертація

2.1. Тема дисертації

Захист трудових прав і законних інтересів працівників в умовах
поширення нестандартної зайнятості

2.2. Анотація дисертації

Глущенко М.П. Захист трудових прав і законних інтересів
працівників в умовах поширення нестандартної зайнятості. –
Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.
Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю
081 «Право» (08 – Право). Інститут держави і права імені В. М.
Корецького Національної академії наук України, Київ, 2024.
Дисертацію присвячено особливостям сучасного механізму захисту
трудових прав і законних інтересів в контексті розвитку
нестандартної зайнятості, а також проблемам реалізації
індивідуальних та колективних фундаментальних трудових прав
працівників, залучених до нестандартної зайнятості.
У Розділі 1 дисертаційної роботи здійснено аналіз сутності
механізму захисту трудових прав і законних інтересів в аспекті
розвитку нестандартних форм зайнятості. Зазначено, що механізм
захисту трудових прав і законних інтересів – гнучка система, яка
трансформується під впливом цифровізації суспільства і праці,
розвитку нестандартних форм зайнятості, дією правового режиму
воєнного часу, і реагує на зміну суспільно-політичних і соціально-
економічних відносин змінами її елементів – законодавства у сфері
праці, видів форм захисту трудових прав і законних інтересів,
суб'єктів захисту трудових прав і процедур захисту. Запропоновано
розглядати механізм захисту в трудовому праві як поєднання: (1)
права особи на захист, (2) правових норм, якими врегульоване
право на захист і його реалізація, (3) форм і способів захисту, (4)
процедур захисту, (5) суб'єктів (учасників трудових правовідносин,
які мають право на захист, та органів державної влади, судів, інших
інституцій, уповноважених здійснювати захист трудових прав і
законних інтересів).
Акцентовано увагу на комплексному характері поняття захисту

прав і законних інтересів в трудовому праві. Досліджені категорії «законний інтерес» і «суб'єктивне право», запропоновано розмежовувати трудовий законний інтерес та суб'єктивне трудове право за змістовними і формальними критеріями. Змістовними критеріями є: (1) сутність законного інтересу і суб'єктивного права, (2) зміст законного інтересу і суб'єктивного права, (3) поведінка кореспондуючого суб'єкта у правовідносинах, що виникають внаслідок реалізації законного інтересу або реалізації суб'єктивного права, (4) структура законного інтересу і суб'єктивного права. До формальних критеріїв належать: (1) формальна юридична визначеність законного інтересу і суб'єктивного права, (2) деталізація їх закріплення в праві, (3) ступінь гарантованості і забезпеченості правом.

Розділ 2 дослідження присвячений поняттю нестандартної зайнятості, її формам і впливу на реалізацію та захист прав працівників, залучених до нестандартної зайнятості. Визначено, що нестандартна зайнятість – це збірний термін, що охоплює собою форми зайнятості, відмінні від стандартної за одним чи кількома критеріями. На підставі аналізу наукових праць у сфері нестандартної зайнятості виявлено принцип формулювання поняття нестандартної зайнятості «від протилежного»: будь-які форми організації праці, які відрізняються від постійної (безстрокової) роботи на умовах повного робочого часу за місцем знаходження і під контролем роботодавця, – вважаються нестандартною зайнятістю. Запропоновано авторське визначення поняття нестандартної зайнятості як форми організації праці у вигляді трудових відносин, відмінних від стандартних або відносин фіктивної самозайнятості, за яких існує економічна залежність через особисте виконання особою роботи (надання послуг) для одного і того ж замовника на регулярній основі за винагороду, що є її основним джерелом доходу.

Запропоновано класифікувати нестандартні форми зайнятості за критерієм їх законодавчого (правового) закріплення. До регламентованих законодавством належать: гнучкий режим робочого часу; надомна робота; дистанційна робота; робота на умовах неповного робочого часу; робота на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом (робота за викликом), робота на підставі строкового трудового договору; тимчасова і сезонна зайнятість; праця гіг-спеціалістів; позикова праця (аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу); праця за цивільно-правовими договорами. До нестандартних форм зайнятості, не врегульованих законодавством, ані трудовим, ані будь-яким іншим, належать: платформенна робота сервісів з доставки товарів та перевезення пасажирів (праця на цифрових платформах), нетворкінг, коворкінг, діяльність в R&D офісах; незареєстрована зайнятість у формальному секторі (тіньова зайнятість).

Форми нестандартної зайнятості за критерієм їх правової визначеності варто розмежовувати на стабільні і нестабільні (прекарні). Законодавчо регламентована нестандартна зайнятість є стабільною, оскільки передбачені юридичні гарантії такої зайнятості, а нерегламентована правом нестандартна зайнятість має прекарний характер, є нестійкою з огляду на відсутність будь-якого законодавчого унормування.

Доведено, що брак належного правового регулювання форм нестандартної праці впливає на реалізацію працівниками, які

обрали таку зайнятість, фундаментальних трудових і соціальних прав. У разі виникнення необхідності звернутися за захистом порушених трудових прав у порядку, встановленому трудовим законодавством, працівники, залучені до нестандартної зайнятості або взагалі не можуть скористатися існуючим механізмом захисту трудових прав або мають вкрай обмежені можливості щодо захисту своїх прав. Вирішенням цієї проблеми є вдосконалення національного законодавства про працю в аспекті правового закріплення форм нестандартної зайнятості, що існують в суспільстві, і визначення прав, обов'язків та гарантій нестандартних працівників, а також доповнення механізму захисту трудових прав новими формами і процедурами захисту.

Узагальнені підходи до правового регулювання трудової діяльності працівників на цифрових платформах та їх правового статусу, що сформувався у різних країнах світу: (1) віднесення працівника цифрової платформи до проміжної категорії працівників, на яку поширюється частина норм з охорони праці та соціального забезпечення; (2) поширення на працівників цифрових платформ статусу найманих працівників на підставі контролю, здійснюваного платформою над працівниками; (3) де-факто визнання належності працівників платформ до проміжної категорії, коли працівникам надаються певні пільги, наприклад, виплата відшкодування за виробничу травму; (4) надання працівникам платформ статусу самозайнятих (незалежних підрядників).

На підставі дослідження нестандартних форм зайнятості в Україні і світі зроблено висновок, що залежно від змісту трудових відносин та умов праці варто розмежовувати «класичних найманих працівників», які працюють в межах стандартних трудових відносин, тобто на умовах повного робочого часу, під контролем та за місцем знаходження роботодавця, на підставі безстрокового трудового договору, і «нестандартних найманих працівників», які також працюють в межах трудових відносин, але з певними відхиленнями від стандарту, зокрема, на підставі строкових або інших видів трудових договорів, наприклад, дистанційні чи надомні працівники. Водночас поняттям «нестандартні працівники» у широкому розумінні на сьогодні також охоплюються і фізичні особи, фізичні особи-підприємці або самозайняті (без найманих працівників), які залучаються до регулярної праці на підставі цивільно-правових договорів. Відповідно їх праця регламентується вже не трудовим, а цивільним правом, хоча при цьому вона не перестає у більшості випадків носити ознаки залежної найманої праці.

Проведений аналіз актів МОП засвідчив широкий підхід МОП до визнання трудових прав за усіма працівниками, залученими як до класичних трудових відносин, так і до нестандартної праці. Однак, неготовність країн визнати і застосовувати такий підхід у національних законодавствах, призвела до виникнення правової категорії «залежно самозайнятих» або «фіктивно самозайнятих» осіб і розмивання межі між залежно самозайнятими і дійсно самозайнятими особами. Вирішенням вказаних проблем у сфері праці в умовах поширення нестандартних форм зайнятості має стати застосування оновлених критеріїв для ідентифікації трудових правовідносин, на основі критеріїв, передбачених Рекомендацією МОП № 198 «Про трудові правовідносини», і забезпечення встановлення презумпції наявності трудових відносин.

У розділі 3 дисертаційної роботи здійснено аналіз чинних міжнародних і європейських стандартів у сфері колективного захисту трудових прав, який підтвердив, що право на свободу об'єднання – основоположне право людини, закріплене в чисельних міжнародних і європейських документах. Зазначено, що право на створення професійних спілок належить до права на свободу об'єднання у економічно-соціальной сфері життя суспільства, тобто право на ведення і укладення колективних переговорів є окремим випадком більш широкого за обсягом права на об'єднання, проголошеного Загальною декларацією прав людини 1948 року, Конвенцією про захист основних прав 1950 року та іншими актами у галузі колективного захисту трудових прав. Зроблено висновок, що право на свободу об'єднання та право на ведення колективних переговорів – це універсальні права людини у сфері праці, які відповідно до актів МОП належать усім працюючим.

Встановлено термінологічну тотожність понять «залежно самозайняті особи», «фіктивно самозайняті особи» та «самозайняті працівники», що вживаються у актах МОП, законодавстві ЄС та науковій літературі ЄС відповідно.

Проаналізовано законодавство держав-членів ЄС у сфері колективних договорів і визначено, що національні законодавства по-різному підходять до вирішення проблем колективного захисту у сфері нестандартної зайнятості. Установлено, що на сьогодні національні законодавства у сфері колективних переговорів і договорів недостатньо пристосовані до потреб самозайнятих працівників, навіть якщо останнім дозволено вести колективні переговори. Причиною цього є застарілість норм, які упорядковують право на ведення колективних переговорів, оскільки вони ухвалювалися з метою регламентації найманої праці за стандартним трудовим договором, найбільш поширеної моделі трудових відносин, за якої працівники працюють повний робочий день на визначених робочих місцях.

На підставі проведеного аналізу законодавства ЄС визначені основні проблеми у сфері забезпечення права нестандартних працівників на об'єднання та права на ведення колективних переговорів та встановлено, що неможливість повноцінної реалізації самозайнятими працівниками прав на об'єднання, колективні переговори й укладення колективних договорів призводить до застосування профспілками альтернативних заходів і процедур з метою захисту трудових прав таких працівників, що має наслідком трансформацію традиційних функцій профспілок у нові форми колективного захисту.

2.3. Ключові слова дисертації

захист прав, законні інтереси, реалізація, механізм, правове регулювання, трудові права, нестандартна зайнятість, праця, самозайняті особи, роботодавець, працівник, робота за викликом, фріланс, цивільно-правові відносини, цифрові платформи, дистанційна робота, трудовий договір з нефіксованим часом, цифровізація, призупинення трудових відносин, європейські та міжнародні стандарти, колективний захист, право на свободу об'єднання, колективні переговори, професійні спілки, соціальний захист, право ЄС, європейська інтеграція, воєнний стан

2.4. Посилання, за яким розміщено текст дисертації

<https://docs.idpk.org/glushhenko-mykola-pavlovych/>

2.5. Публікації здобувача, зараховані для захисту

Глущенко М.П. Роль профспілок у захисті трудових прав в умовах розвитку цифрової економіки. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 18. Економіка і право. 2021. Випуск 36. С. 24-31.

Рік	2021
Ключові слова	професії, спілки, нестандартні форми зайнятості, інтернет-платформи, право на об'єднання, захист трудових прав
DOI	10.31392/NPU-nc.series18.2021.36.04
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://chasopys.law.npu.kiev.ua/archive/36/4.pdf

Глущенко М.П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2022. Том 1. № 74. С. 176-182.

Рік	2022
Ключові слова	призупинення дії трудового договору, воєнний стан, захист прав працівників, середній заробіток за час вимушеного прогулу
DOI	10.24144/2307-3322.2022.74.30
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/273016

Глущенко М.П. Реалізація основних принципів та прав у сфері праці у викликах поширення нестандартних форм зайнятості. Науково-практичне видання «Право та інновації» Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України. 2023. № 3 (43). С. 75–82.

Рік	2023
Ключові слова	основні принципи та права у сфері праці, права людини, нестандартні форми зайнятості, нестійка зайнятість, нестабільна робота, прекарізація, реалізація та захист трудових прав
DOI	10.37772/2518-1718-2023-3(43)-10
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/1029/762

Глущенко М.П. Трансформація механізму захисту трудових прав в Україні у викликах нових змін у сфері праці. Юридичний науковий електронний журнал. 2024. № 1/2024. Розділ 5 Трудове право. С. 238-243.

Рік	2024
-----	------

Ключові слова	обмеження трудових прав, механізм захисту трудових прав, трудові відносини, форми, способи й суб'єкти захисту трудових прав, медіація, державний нагляд (контроль), дискримінація, трудові договори з нефіксованим робочим часом, нестандартна зайнятість, воєнний стан
DOI	10.32782/2524-0374/2024-1/52
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-1/52

3. Захист

3.1. Посилання, за яким здійснюватиметься онлайн-трансляція захисту	https://docs.idpk.org/glushhenko-mykola-pavlovyeh/
---	---

4. Разова рада

4.1. Дата рішення Вченої ради про утворення разової ради	28.05.2024
--	------------

Голова разової ради

ПІБ	Пархоменко Наталія Миколаївна
Місце роботи	Інститут держави і права імені В.М.Корецького Національної академії наук України
Посада	Завідувач відділу теорії держави і права (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Теорії держави і права
Науковий ступінь	Доктор наук, 12.00.01 Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	-
ORCID	0000-0002-5870-9261

Публікації за тематикою дисертації

Пархоменко Н.М. Трансформація ціннісних засад права та правотворчої діяльності в умовах воєнного стану. Щорічник наукових праць «Правова держава». 2023. Вип. 34. С. 37-47.

Рік	2023
Ключові слова	право, цінність, правотворчість, справедливість, воєнний стан, пріоритет, ієрархія, публічний інтерес, благо, реалізація
DOI	10.33663/1563-3349-2023-34-37-46
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову	ні

інформацію	
Посилання	http://pravova-derzhava.org.ua/files/pravova-derjava.-vipusk-34-_2023_.pdf

Пархоменко Н.М. Окремі аспекти конституції і регулювання права на підприємницьку діяльність в Польщі, Румунії і Словаччині, Угорщині та Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. 2023. Вип. 79: ч. 1. С. 155-160.

Рік	2023
Ключові слова	конституція, конституції і регулювання, конституції на економіка, конституції і права, економічні права, підприємницька діяльність, право на підприємницьку діяльність, конкуренція, захист конкуренції в Європі і євросинтеграція
DOI	10.24144/2307-3322.2023.79.1.26
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/10/28.pdf

Пархоменко Н. М. Упорядкування законодавства як спосіб підвищення його ефективності на сучасному етапі. Альманах права. 2023. Вип. 14. С. 27-33.

Рік	2023
Ключові слова	законодавство, упорядкування, воєнний стан, ефективність, Європа і Євросоюз, удосконалення, конституціоналізація, європейські принципи, міжнародні стандарти, євроінтеграція, Збройні сили України і правотворчість, політика
DOI	10.33663/2524-017X-2023-14-27-33
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://almanahprava.org.ua/files/almanah-prava.-vipusk-14-_2023_.pdf

Рецензент

ПІБ	Трунова Галина Анатоліївна
Місце роботи	Інститут держави і права імені В.М.Корецького Національної академії наук України
Посада	старший науковий співробітник (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Проблем цивільного, трудового і підприємницького права
Науковий ступінь	Кандидат наук, 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	02.07.2008
ORCID	0000-0002-1829-2561

Трунова Г.А. Правові аспекти соціального захисту громадян України в умовах воєнного стану. Щорічник наукових праць «Правова держава». 2022. Випуск 33. С. 456-465.

Рік	2022
Ключові слова	соціальний захист, воєнний стан, соціальний ризик, соціальна допомога, цифровізація
DOI	10.33663/1563-3349-2022-33-456-465
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://pravova-derzhava.org.ua/files/pravova-derjava.vipusk-33-_2022_.pdf

Трунова Г. А. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту прав у сфері соціального забезпечення. Альманах права. 2023. Випуск 14. С. 389-394.

Рік	2023
Ключові слова	Європейський суд з прав людини, соціальне забезпечення, соціальний захист, соціальні права, захист прав, пенсія, соціальне страхування, легітимні очікування
DOI	10.33663/1563-3349-2023-34-466-474
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://pravova-derzhava.org.ua/files/pravova-derjava.-vipusk-34-_2023_.pdf

Трунова Г. А. Правові засади впровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Щорічник наукових праць «Правова держава». 2023. Випуск 34. С. 466-474.

Рік	2023
Ключові слова	соціальне забезпечення, соціальне страхування, пенсійне страхування, солідарна система, накопичувальна система, недержавне пенсійне забезпечення, внесок, фонд, проєкт закону, працівник, роботодавець
DOI	10.33663/1563-3349-2023-34-466-474
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://pravova-derzhava.org.ua/files/pravova-derjava.-vipusk-34-_2023_.pdf

Офіційний опонент

ПІБ **Вишновецька Світлана Василівна**

Місце роботи	Національний авіаційний університет
Посада	Завідувач кафедри (1 ставка) (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Юридичний факультет
Науковий ступінь	Доктор наук, 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0000-0001-8482-7942

Публікації за тематикою дисертації

Вишновецька С. В., Кириченко В. В. Окремі проблеми судової практики у справах про встановлення факту трудових відносин. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2023. № 2 (67). С. 133-140.

Рік	2023
Ключові слова	трудові відносини, трудовий договір, цивільно-правові відносини, цивільно-правовий договір, юридичний факт наявності трудових відносин, судова практика
DOI	10.18372/2307-9061.67.17853
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/download/17853/25157

Вишновецька С. В. Правове регулювання дистанційної роботи за законодавством України: проблемні аспекти. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2022. № 3 (64). С. 123-129.

Рік	2022
Ключові слова	дистанційна робота, режим тимчасової дистанційної роботи, комбінована дистанційна робота, трудовий договір про дистанційну роботу, тимчасове переведення працівників на дистанційну роботу
DOI	10.18372/2307-9061.64.16881
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/16881

Вишновецька С. В. Особливості робочого місця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця: правові аспекти. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2023. № 1 (66). С. 105-111.

Рік	2023
Ключові слова	місцезнаходження роботодавця, особи, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця, дистанційна робота, надомна

	робота, правове регулювання
DOI	10.18372/2307-9061.66.17424
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://www.law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij_jurnal/2023/1-66/15.pdf

Офіційний опонент

ПІБ	Гетьманцева Ніна Дмитрівна
Місце роботи	Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Посада	Завідувач кафедри приватного права, професор кафедри приватного права (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Юридичний факультет
Науковий ступінь	Доктор наук, 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	-
ORCID	0000-0002-6143-1627

Публікації за тематикою дисертації

Гетьманцева Н.Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. №2. С. 309-313.

Рік	2024
Ключові слова	цифровізація, робочі місця, штучний інтелект, працівник, роботодавець, трудова мобільність, трудова міграція, ринок праці, ротація кадрів, професійний розвиток, професійне зростання, людський капітал, нестандартні моделі зайнятості, інноваційні технології, функції трудового права
DOI	10.24144/2788-6018.2024.02.53
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/04/55.pdf

Гетьманцева Н.Д. Цінність людського капіталу як базова основа розвитку кадрової політики держави. Юридичний науковий електронний журнал. № 3. 2024. С. 238-241.

Рік	2024
Ключові слова	працівник, роботодавець, цифрові технології, професійний розвиток, професійне зростання, ротація кадрів, трудова мобільність, кар'єра, цифрові компетенції, трудова міграція, працевлаштування, ринок праці

DOI	10.32782/2524-0374/2024-3/53
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	http://www.lsej.org.ua/3_2024/55.pdf

Гетьманцева Н.Д., Митрицька Г.Г. Правові засоби у механізмі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Підприємництво, господарство і право. – 2021. № 3. С. 132-140.

Рік	2021
Ключові слова	рівність, рівноправність, рівність прав і можливостей, працівник, роботодавець, трудові відносини
DOI	10.32849/2663-5313/2021.5.09
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.5.09

Офіційний опонент

ПІБ	Свічкарьова Ярослава Віталіївна
Місце роботи	Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
Посада	доцент кафедри, кандидат юридичних наук (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Кафедра трудового права
Науковий ступінь	Кандидат наук, 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	12.05.2004
ORCID	0000-0001-8068-6249

Публікації за тематикою дисертації

Свічкарьова Я. В. Робота за викликом: чи є «час очікування» роботи – часом відпочинку? Право та інновації. 2020. №1 (29). С. 53-58.

Рік	2020
Ключові слова	нетипова зайнятість, робота за викликом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, договір «мінімум-максимум», час відпочинку
DOI	10.37772/2518-1718-2020-1(29)-8
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/608

Свічкарьова Я.В. «Спроба № 2 з питань «вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості (трудовий договір з нефіксованим робочим часом)». Право та інновації. 2021. № 1. С. 46-54.

Рік	2021
Ключові слова	трудовий договір з нефіксованим робочим часом, нестандартна зайнятість, робота за викликом
DOI	10.37772/2518-1718-2021-1(33)-7
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/698

Свічкарьова Я.В. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: особливості робочого часу. Право та інновації. 2021. №3 (35). С. 35-40.

Рік	2021
Ключові слова	нетипова зайнятість, робота за викликом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, нефіксований робочий час, базові дні та години
DOI	10.37772/2518-1718-2021-3(35)-5
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/740

Підтвердження

Я підтверджую, що:

- я належним чином уповноважений/а закладом освіти/науковою установою на подання цього повідомлення, і за потреби надам документ, який підтверджує ці повноваження
- усі відомості, викладені у цьому повідомленні, є достовірними

Документ підписаний електронним підписом

Білоус Алла Олександрівна

31.05.2024