

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ГАФИЧ ОЛЕГ ІВАНОВИЧ

УДК 349.235:331.312.4

ДИСЕРТАЦІЯ

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ

081 «Право»

08 «Право»

Подается на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ О.І. Гафич

Науковий керівник –
Ярошенко Олег Миколайович,
доктор юридичних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки

Харків – 2023

АНОТАЦІЯ

Гафич О. І. Гнучкий режим робочого часу. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2023.

Дисертаційне дослідження присвячено питанням щодо визначення поняття, сутності й ознак, історичних передумов запровадження та сучасного стану нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу, механізму реалізації й забезпечення зазначеного спеціального режиму робочого часу, а також концептуальних засад поліпшення механізму застосування гнучкого режиму робочого часу, зокрема зарубіжного досвіду застосування та шляхів удосконалення законодавства, яке регулює порядок виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу.

Щодо актуальності теми дослідження зазначено, що традиційна модель виконання трудових функцій у чітко визначені години дедалі частіше показує свою неефективність та неспроможність відповідати потребам як працівників, так і роботодавців. Тому тривають пошуки ефективної моделі режиму робочого часу та розроблення нових його різновидів. Одним із найпоширеніших режимів робочого часу, що нині набуває дедалі більшої популярності, є гнучкий режим робочого часу. В Україні запровадження гнучкого режиму робочого часу, так само як і у більшості держав, зумовлено потребою у забезпеченні виконання працівниками своїх трудових функцій за умови дії карантинних обмежень. На сьогодні у зв'язку із запровадженням та подовженням воєнного стану, постійними ракетними обстрілами території України, загрозою блекаутів можливість працювати за гнучкого режиму стає дедалі актуальнішою.

Поняття «робочий час» запропоновано визначати як певний проміжок часу, передбачений трудовим договором (контрактом) та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку, упродовж якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію та покладені на нього трудові обов'язки. При цьому «гнучкий

режим робочого часу» розглянуто як особливий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж дня. Визначено основні ознаки гнучкого режиму робочого часу: 1) він встановлюється на договірній основі між працівником та роботодавцем; 2) запровадження гнучкого режиму робочого часу потребує внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) ініціатором встановлення гнучкого режиму робочого часу може бути як працівник, так і роботодавець.

Запропоновано до елементів гнучкого режиму робочого часу відносити: час початку й закінчення роботи та час перерви на відпочинок і харчування. Звернуто увагу на те, що в чинному законодавстві не визначено мінімального часу перерв для харчування та відпочинку, що може негативно позначитися на виконанні працівниками своїх трудових функцій, ефективності та результативності їх роботи. Пропонується доповнити ст. 60 КЗпП України і нормативно закріпити мінімальну тривалість часу перерви для харчування та відпочинку.

Зазначено, що для певної категорії працівників можливість виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу є об'єктивно необхідною мірою з огляду на низку соціальних обов'язків, що на них покладаються. Запропоновано у короткостроковій перспективі доповнити положення ст. 60 КЗпП України і визначити переважне право на запровадження гнучкого режиму робочого часу щодо працівників, які мають на утриманні дітей віком до 14 років, дітей з інвалідністю, а також непрацездатних чоловіка (дружину), батьків або інших членів сім'ї. При цьому у разі можливості роботодавця забезпечити виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу для обмеженої кількості працівників саме зазначеним працівникам, які мають соціальні зобов'язання перед членами своєї сім'ї, має надаватися пріоритет у застосуванні аналізованого спеціального режиму робочого часу.

Виокремлено проблематику невідповідності положень нормативно-правових актів, які регламентують виконання трудової функції за гнучкого

режиму робочого часу. Зауважено на суперечливості положень КЗпП України та наказу Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» від 4 жовтня 2006 № 359. Пропонується удосконалити та доповнити КЗпП України та визнати зазначений наказ таким, що втратив чинність.

Зауважено, що суттєвим недоліком національного законодавства є відсутність норми, яка б установлювала конкретні форму і порядок погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу. Запропоновано у КЗпП України передбачити можливість досягнення домовленостей про гнучкий режим робочого часу безпосередньо в межах трудового договору. При цьому умова про гнучкий режим робочого часу за своєю правовою природою видається додатковою, погодження щодо якої можуть досягатися сторонами за об'єктивної потреби.

Наголошено, що у разі встановлення умови про гнучкий режим робочого часу після укладення трудового договору письмове погодження щодо останнього має бути відображене або в окремій угоді про впровадження гнучкого режиму робочого часу, або в трудовому договорі шляхом застосування процедури внесення змін до нього. З огляду на процеси диджиталізації суспільних відносин і саму суть виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу доцільною є можливість використання електронної форми погодження.

Зауважено, що впровадження гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання працівниками своїх трудових функцій зумовлює покладення на роботодавця прямого обов'язку щодо забезпечення точного та неухильного обліку фактично відпрацьованого часу працівника. Водночас зазначено, що саме за гнучкого режиму робочого часу його облік є значно утрудненим через те, що роботодавець фактично не має змоги визначити реальний час виконання працівником своєї трудової функції.

Детально проаналізовано у межах наукового дослідження різні види спеціальних режимів робочого часу, виокремлено спільні та відмінні ознаки між ненормованим робочим днем, вахтовим методом організації роботи, роботою

змінами та за гнучкого режиму робочого часу.

Удосконалення застосування гнучкого режиму робочого часу пропонується здійснювати і в контексті запровадження так званого перезаліку відпрацьованого понаднормово робочого часу за гнучкого режиму у дні, впродовж яких працівник може бути увільнений від виконання своїх трудових обов'язків із метою надання йому додаткових гарантій щодо забезпечення використання «накопичених» додаткових днів відпустки.

Зауважено, що в державах-членах Європейського Союзу (ЄС) нормативне регулювання особливостей упровадження гнучкого режиму робочого часу здійснюється на двох взаємопов'язаних рівнях, зокрема на рівні всього Європейського Союзу та окремих держав-членів ЄС. У рамках Європейського Співтовариства регулюванню гнучкого режиму робочого часу присвячено окремі директиви, положення яких мають виступати орієнтирами розроблення правового регулювання вказаного явища у правопорядках окремих держав членів-ЄС. Серед останніх можна виокремити Директиву 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу, Рекомендацію Європейського Парламенту та Ради 2008/10 (назва), Директиву (ЄС) 2019/1158 Європейського парламенту та Ради від 20 червня 2019 р. про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС.

Сформульовано пропозицію щодо необхідності гармонізації трудового законодавства із відповідним законодавством Європейського Союзу з огляду на євроінтеграційні процеси, що нині відбуваються в Україні.

Ключові слова: ринок праці, трудові відносини, зайнятість, диджиталізація, ІТ-технології, правове регулювання, єдність і диференціація, умови праці, робочий час, гнучкий режим, трудова функція, дистанційна робота, віддалена робота.

ANNOTATION

Hafych O. I. Flexible working hours. - Qualification scientific work on the rights of manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 "Law." - Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2023.

The dissertation research is devoted to the issues of defining the concept, essence, and features, historical prerequisites for the introduction and current state of regulatory regulation of flexible working hours, the mechanism for implementing and ensuring this special working hours regime, as well as the conceptual framework for improving the mechanism for applying flexible working hours, in particular, foreign experience of application and ways to improve the legislation governing the procedure for performing the labour function under flexible working hours.

With regard to the relevance of the research topic, the author noted that the traditional model of performing labour functions within clearly defined hours is increasingly showing its inefficiency and inability to meet the needs of both employees and employers. Therefore, the search for an effective model of working hours and the development of new types of working hours continues. One of the most common working time regimes, which is gaining in popularity today, is flexible working hours. In Ukraine, the introduction of flexible working hours, as in most countries, was indirectly driven by the need to ensure that employees perform their job functions under quarantine restrictions. Today, due to the introduction of martial law, constant rocket attacks on the territory of Ukraine, and the threat of blackouts, the possibility of working flexibly is becoming increasingly relevant.

The author proposes to define the concept of "working time" as a certain period of time determined by an employment agreement (contract) and/or internal labour regulations, during which an employee is obliged to perform his/her labour function and duties. At the same time, "flexible working hours" is considered to be a special working time regime that provides for self-regulation by the employee of the time of start, end of work and duration of working hours during the day. The main features of

flexible working hours are as follows: 1) it is established on a contractual basis between the employee and the employer; 2) the introduction of flexible working hours requires amendments to the internal labour regulations; 3) both the employee and the employer may initiate the establishment of flexible working hours. The author suggests that the elements of flexible working hours include: the start and end time of work and time for rest and meal breaks. The author draws attention to the fact that the current legislation does not define the minimum time for meal and rest breaks, which may have a negative impact on the performance of the employee's labour functions, efficiency and effectiveness of their work. It is proposed to amend Article 60 of the Labour Code of Ukraine and to set out the minimum duration of meal and rest breaks in the law.

It seems obvious that for a certain category of employees, the possibility of performing their job function under flexible working hours is an objectively necessary measure, given the range of social responsibilities they have. Thus, in the short term, it is proposed to supplement the provisions of Article 60 of the Labour Code of Ukraine and determine the priority right to flexible working hours for employees with dependent children under the age of 14, disabled children, as well as disabled spouses, parents or other family members. At the same time, if the employer is able to ensure that a limited number of employees can perform their job function under flexible working hours, these employees who have social obligations to their family members should be given priority in applying the special working hours regime in question.

The author also highlights the issue of inconsistency between the provisions of legal acts regulating the performance of labour function under flexible working hours. Attention is drawn to the contradictions between the provisions of the Labour Code of Ukraine and the Order of the Ministry of Labour and Social Policy "On Approval of Methodological Recommendations on Establishing Flexible Working Hours". The author suggests that the Labour Code of Ukraine should be improved and supplemented and that the said Order should be declared invalid.

A significant drawback of the national legislation is the absence of a rule that would establish a specific form and procedure for approving the introduction of flexible working hours. In view of this, it is proposed that the Labour Code of Ukraine should

provide for the possibility of reaching agreements on flexible working hours directly within the framework of an employment contract. At the same time, the condition of flexible working hours, by its legal nature, appears to be an additional condition that may be agreed upon by the parties in case of objective necessity. If it is necessary to establish a condition on flexible working hours after the conclusion of an employment contract, we believe that the written agreement on the latter should be reflected either in a separate agreement on the introduction of flexible working hours or in the employment contract by applying the procedure for amending it. At the same time, given the processes of digitalisation of social relations and the very essence of performing a labour function under flexible working hours, it seems appropriate to use an electronic form of approval.

The introduction of flexible working hours as a special regime for employees to perform their labour functions entails a direct obligation on the employer to ensure accurate and strict accounting of the actual time worked by the employee. At the same time, it is precisely under the flexible working time regime that its accounting is significantly complicated due to the fact that it is virtually impossible for the employer to trace the actual time spent by the employee performing his/her labour function.

The author also proposes to improve the application of flexible working hours in the context of introducing the so-called recalculation of overtime worked under flexible working hours into the days during which an employee may be released from his or her work duties in order to provide employees with additional guarantees to ensure the provision of "accumulated" additional vacation days.

In the European Union member states, the regulatory framework for the implementation of flexible working hours is carried out at two interrelated levels, namely, at the level of the entire European Union and individual EU member states. Within the European community, the regulation of flexible working hours is covered by separate directives, the provisions of which should serve as guidelines for the development of legal regulation of this phenomenon in the legal orders of individual EU member states. Among the latter are Directive 2003/88/EC, Recommendation 2008/10 of the European Parliament and of the Council, and Directive (EU) 2019/1158

of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019. In view of the above, it is proposed that labour legislation should be harmonized with the relevant EU legislation in view of the European integration processes currently taking place in Ukraine.

Keywords: labour market, labour relations, employment, digitalization, IT technologies, legal regulation, unity and differentiation, working conditions, working hours, flexible working, labour function, remote work, remote work.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Гафич О. І. Нормативне регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 9. С. 694–696.

2. Гафич О. І. Нормативне регулювання гнучкого режиму робочого часу в зарубіжних країнах. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 142–147.

3. Гафич О.І. Сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Випуск 3. С. 44-49

4. Гафич О. І. Застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 775–780.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Гафич О. І. До питання вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення каф. трудов. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків : Право, 2019. С. 399–401.

6. Hafych Oleh. COVID-19 PANDEMIC: CHANGES TO THE LABOR CODE OF UKRAINE. *Сучасне суспільство і наука: актуальні дослідження*

молодих науковців : матеріали Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. іноз. мовами. (м. Харків, 29 трав. 2020 р.) Харків : НЮУ ім. Ярослава Мудрого, 2020. С. 29–30.

7. Гафич О. І. Новації трудового законодавства: гнучкий режим робочого часу. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 27 трав. 2020 р.). Одеса: Фенікс, 2020. С. 36–38.

8. Гафич О. І. Законодавче розмежування гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист* : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.). Харків : Право, 2020. С. 345–347.

9. Гафич О. І. Право на відключення як складова права на відпочинок. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції* : тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.). Харків : Право, 2021. С. 219–222.

10. Гафич О. І. До питання змін регулювання гнучкого режиму робочого часу в умовах реформи трудового законодавства. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 282–285.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ	11
1.1. Поняття, сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу	11
1.2. Історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні та за кордоном.....	28
1.3. Сучасний стан нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу на міжнародному та національному рівнях	45
Висновки до розділу 1.....	59
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ	65
2.1. Характеристика особливостей застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу.....	65
2.2. Порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації	82
2.3. Нормування, облік та оплата гнучкого режиму робочого часу	98
Висновки до розділу 2.....	114
РОЗДІЛ 3. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ	122
3.1. Зарубіжний досвід застосування гнучкого режиму робочого часу: правові шляхи адаптації в законодавстві України	122
3.2. Проблеми реалізації та шляхи вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу	139
Висновки до розділу 3.....	156
ВИСНОВКИ	161
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	168
ДОДАТОК	185

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Традиційна модель виконання трудових функцій у чітко визначені години дедалі частіше показує свою неефективність та неспроможність відповідати потребам як працівників, так і роботодавців. Отже, тривають пошуки ефективної моделі режиму робочого часу та розроблення нових його різновидів. Одним із найпоширеніших режимів робочого часу, що на сьогодні набуває все більшої популярності, є гнучкий режим робочого часу. В Україні запровадження гнучкого режиму робочого часу, так само як і у більшості держав, зумовлено необхідністю забезпечити виконання працівниками своїх трудових функцій за умови дії карантинних обмежень. На сьогодні у зв'язку із запровадженням і подовженням воєнного стану, постійними ракетними обстрілами території України, загрозою блекаутів можливість працювати за гнучкого режиму стає дедалі актуальнішою. Хоча до внесення змін до КЗпП України передбачалася можливість поділу робочого дня на частини та існували Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, фактично сам гнучкий режим робочого часу на практиці встановлювався у поодиноких випадках. Ситуація змінилася із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 р., відповідно до змісту якого вносилися зміни до ст. 60 КЗпП України, а гнучкий режим робочого часу набув безпосереднього поіменованого регулювання. У подальшому до КЗпП України в контексті правового регулювання гнучкого режиму робочого часу були внесені зміни Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р. № 1213-ІХ. Незважаючи на прийняття зазначених нормативно-правових актів, все одно залишаються питання щодо остаточного розмежування між гнучким режимом робочого часу, надомною та дистанційною роботою, переліку суб'єктів, з ініціативи яких гнучкий режим

робочого часу може бути застосовний, порядку запровадження гнучкого режиму робочого часу, переліку сфер, де допускається застосування такого режиму, а також питання щодо вдосконалення наявного правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, зокрема імплементації позитивного зарубіжного досвіду його застосування. На детальному аналізі зазначених проблем і пропонується сконцентрувати увагу в цьому науковому дослідженні.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертаційного дослідження становлять праці вчених у галузі трудового права. Зокрема, проблематику робочого часу та часу відпочинку в своїх наукових роботах розкривали такі вчені, як: В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедиктов, С.В. Вишновецька, Н.М. Галкіна, М.І. Гордієнко, Ю.П. Дмитренко, К.І. Дмитрієва, О.С. Заржицький, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Т.В. Красюк, О.Є. Луценко, З.Я. Малишевська, К.Ю. Мельник, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, А.О. Савченко, О.Г. Серєда, Г.І. Чанишева, К.В. Шурупова, В.І. Щербина, О.А. Яковлева, О.М. Ярошенко. При цьому дослідження актуальних питань регулювання гнучкого режиму робочого часу відображено лише в поодиноких працях таких науковців, як: В.М. Венедиктова, В.І. Гніденко, Н.О. Мазур, Б.А. Римарь.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.

Дисертаційне дослідження здійснено на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, згідно із положеннями Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», відповідно до Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р., а також цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111u000960).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки,

доктрини трудового права, вимог чинного законодавства розкрити особливості регулювання та застосування гнучкого режиму робочого часу, а також сформулювати ідеї щодо удосконалення застосування законодавства в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставляться такі основні завдання:

- визначити поняття, сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу;
- охарактеризувати історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу;
- виокремити та дати комплексну характеристику нормативно-правових актів, які застосовуються при регулюванні гнучкого режиму робочого часу як на міжнародному, так і на національному рівнях;
- розкрити особливості застосування гнучкого режиму робочого часу порівняно з іншими видами спеціальних режимів робочого часу;
- визначити порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації;
- узагальнити порядок нормування, обліку та оплати гнучкого режиму робочого часу;
- дати характеристику зарубіжному досвіду застосування гнучкого режиму робочого часу та визначити правові шляхи адаптації зазначеного досвіду в законодавстві України;
- окреслити проблеми реалізації та можливі напрями удосконалення чинного законодавства, що регулює гнучкий режим робочого часу.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі застосування гнучкого режиму робочого часу.

Предметом дослідження є особливості застосування гнучкого режиму робочого часу.

Методи дослідження. Для досягнення мети роботи були застосовані загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження. *Порівняльно-правовий* метод застосовано під час характеристики особливостей застосування гнучкого режиму робочого часу в порівнянні з іншими видами спеціальних

режимів робочого часу, а також дослідженні досвіду зарубіжних країн (підрозділи 2.1, 3.1). Використання *логіко-семантичного* та *логіко-юридичного* методів дало змогу сформулювати авторські визначення поняття «гнучкий режим робочого часу» та інших (підрозд. 1.1). Метод *групування* та *системно-функціональний* метод застосовано при визначенні сутності й ознак гнучкого режиму робочого часу, порядку встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2). За допомогою *системно-структурного* методу досліджено систему нормування, обліку та оплати гнучкого режиму робочого часу, сучасний стан нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу на міжнародному та національному рівнях (підрозд. 1.3). За допомогою *історичного* методу визначено історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні та закордоном (підрозд. 1.2). Використання методів *аналізу*, *синтезу* та *узагальнення* дало можливість сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства в сфері застосування гнучкого режиму робочого часу (підрозд. 3.3).

Теоретичною базою дисертаційного дослідження стали наукові праці як українських, так і зарубіжних вчених у сфері трудового права та теорії держави і права. *Нормативною основою дослідження* є положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України: «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», постанови Кабінету Міністрів України, укази Президента України, наказ Міністерства праці та соціальної політики щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу від 4 жовтня 2006 р., положення міжнародних нормативно-

правових актів, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, конвенції МОП та інші нормативно-правові акти. *Емпіричну основу дослідження* становлять статистичні дані, аналітичні матеріали та судова практика судів усіх інстанцій, а також Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень особливостей реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових положень, висновків та пропозицій, які виносяться на захист. Основними науково-теоретичними та практичними результатами дослідження, що зумовлюють його новизну, є такі:

вперше:

- запропоновано виокремлювати елементи гнучкого режиму робочого часу, а саме: час початку та закінчення роботи та час перерви на відпочинок і харчування. Звертається увага на те, що в чинному законодавстві не визначено мінімального часу перерв для харчування та відпочинку, що може негативно позначитися на виконанні працівником своїх трудових функцій, ефективності та результативності його роботи. Пропонується доповнити ст. 60 КЗпП України і нормативно закріпити мінімальну тривалість часу перерви для харчування та відпочинку при виконанні трудової функції за гнучкого режиму робочого часу;
- обґрунтовується доцільність закріплення в законодавстві категорій працівників, які мають першочергове право на встановлення роботодавцем гнучкого режиму робочого часу, зокрема для працівників, які мають на утриманні дітей віком до 14 років та дітей з інвалідністю, а також непрацездатних чоловіка (дружину), батьків або інших членів сім'ї;
- пропонується проводити перезалік відпрацьованого понаднормово робочого часу за гнучкого режиму у дні, впродовж яких працівник може бути увільнений від виконання своїх трудових обов'язків з метою забезпечення

працівникам додаткових гарантій щодо надання «накопичених» додаткових днів відпустки;

удосконалено:

- підхід до визначення поняття «робочий час», під яким пропонується визначати певний проміжок часу, визначений трудовим договором (контрактом) та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку, упродовж якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію та покладені на нього трудові обов'язки. При цьому «гнучкий режим робочого часу» розглядається як особливий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи і тривалості робочого часу упродовж дня;

- розмежування спеціальних режимів робочого часу, а саме: шляхом виокремлення спільних та відмінних ознак між ненормованим робочим днем, вахтовим методом організації роботи, змінною роботою та за гнучкого режиму робочого часу;

набули подальшого розвитку:

- обґрунтування необхідності визначення конкретної форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу. Пропонується таке погодження відображати або в окремій угоді про впровадження гнучкого режиму робочого часу, або шляхом внесення змін до трудового договору (обов'язковим є дотримання саме письмової форми встановлення гнучкого режиму робочого часу). Зважаючи на процеси диджиталізації суспільних відносин і саму суть виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу, доцільним видається можливість використання електронної форми погодження;

- положення щодо доцільності використання саме підсумкового обліку за гнучкого режиму робочого часу. Підсумковий облік порівняно із поденним є більш практичним, опосередковується відносною простотою застосування та легкістю встановлення й обліку фактично відпрацьованих протягом звітного періоду годин;

- окреслення суперечностей положень законодавства України, зокрема КЗпП України та наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про

затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу». Пропонується удосконалити та доповнити КЗпП України та визнати зазначений наказ таким, що втратив чинність;

- позиція щодо необхідності гармонізації трудового законодавства із відповідним законодавством ЄС з огляду на євроінтеграційні процеси, що відбуваються в Україні.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що викладені в дисертації положення, висновки і пропозиції можуть бути використані у:

- *науково-дослідній сфері* – для подальшого вивчення проблемних питань реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу;

- *правотворчій діяльності* – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу;

- *правозастосовній діяльності* – результати наукового дисертаційного дослідження можуть сприяти вдосконаленню порядку реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу;

- *освітньому процесі* – при викладанні здобувачам освіти навчальних дисциплін «Трудове право», «Кадровий менеджмент», відповідних спецкурсів, а також для підготовки підручників, посібників, практикумів та іншої додаткової навчальної літератури для студентів, аспірантів та викладачів.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки дисертації оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема:

Одержані в ході дисертаційного дослідження висновки та узагальнення доповідались й обговорювались на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, а саме: Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.); Сучасне суспільство і наука: актуальні дослідження молодих науковців (Харків, 29 трав. 2020 р.); Правове забезпечення соціальної сфери (м. Одеса, 27 трав. 2020 р.);

Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.); Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.); Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.).

Структура та обсяг дисертації зумовлені предметом, метою і завданням дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатку. Загальний обсяг дисертації становить 186 сторінок, із них основний текст викладено на 167 сторінках, список використаних джерел (180 найменувань) – на 16 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

1.1. Поняття, сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу

Традиційно сфера трудових відносин видається однією із найбільш вразливих сфер суспільної взаємодії до зовнішніх змін та факторів об'єктивного характеру, що впливають на реалізацію працівниками їх трудових функцій. Пандемія, що була зумовлена поширенням коронавірусної інфекції, вплинула на організацію режиму праці та відпочинку мільйонів людей по всьому світу. Збройна агресія російської федерації проти України також здійснила неминучий вплив на сферу трудових відносин нашої держави, адже питання безпеки постало вкрай гостро. Очевидним видається те, що класичний режим робочого часу, що передбачає п'ятиденний робочий тиждень з виконанням трудових функцій протягом 40 годин, припустимо щодня з 09:00 до 18:00, втратив свою актуальність. Все частіше роботодавці та працівники почали застосовувати дистанційну форму роботи та запроваджувати гнучкий режим робочого часу. Відтак, у межах даного дослідження пропонуємо сконцентрувати увагу на вивченні поняття, сутності та виокремлення ознак гнучкого режиму робочого часу.

Відзначимо, що категорія «робочий час» видається загальною по відношенню до спеціального юридичного поняття «гнучкий режим робочого часу». Однак, незважаючи на це у правовій доктрині не існує єдиного підходу до тлумачення категорії «робочий час». Більше того, остання диференційовано трактується представниками економічної, соціологічної, психологічної та інших наук. До прикладу, у соціології встановлюється, що робочий час – це необхідний суспільно-трудова час, що слугує джерелом отримання матеріальних благ, є одним із елементів у структурі усього часу суспільства. Увесь наявний у кожної людини час доцільно розділити на індивідуально-вільний та суспільно необхідний [1, с. 142]. Однак, сумнівним на наше переконання видається те, що до робочого часу включається час для задоволення різноманітних базових

фізіологічних потреб (їжа, сон, тощо) та позаробочий час (аналогія часу відпочинку), адже вочевидь що протягом даного періоду працівник не виконує трудову функцію, а відтак, фактично цей час не може вважатися робочим.

В економічному розумінні найбільш розповсюдженим є визначення поняття робочого часу із прив'язкою до двох елементів: до товару (або послуги), тобто того, на що направлена праця, і як результату, її основного продукту. Так, індивідуальний робочий час – це час, який окремому виробнику (робітнику, працівнику) необхідно для виготовлення товару. В свою чергу, суспільно необхідний робочий час – це час, потрібний для виробництва певної споживної вартості в наявних суспільно нормальних умовах виробництва і за середнього в цьому суспільстві рівня вмінь та інтенсивності праці [2, с. 76]. Такий підхід до тлумачення категорії «робочий час» видається нам виправданим адже прямо прив'язаний до виконання працівником його трудової функції, що спрямована на надання послуги чи виробництва товару, і не включає у себе час, що не пов'язаний із реалізацією трудової функції.

Вітчизняні науковці С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко справедливо зазначають, що аналіз трудового законодавства дає підстави говорити, що у чинному трудовому законодавстві термін «робочий час» використовується в різних значеннях: а) як норма тривалості робочого часу працівників; б) як час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; в) як фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах [3, с. 406]. Відтак, робочий час певною мірою видається багатогранною правовою категорією, що може зазнавати різних тлумачень.

Разом із тим, на наше переконання, робочий час – це певний проміжок часу, визначений трудовим договором (контрактом) та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку, упродовж якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію та покладені на нього трудові обов'язки.

Робочий час характеризується рядом ознак, серед яких можна виокремити:

- по-перше, робочий час встановлюється трудовим договором (контрактом) та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку із дотриманням вимог національного законодавства;

- по-друге, робочий час це час протягом якого працівник безпосередньо виконує трудову функцію, визначену трудовим договором (контрактом);

- по-третє, робочий час характеризується розгалуженою структурою та особливою внутрішньою системою;

- по-четверте, робочий час має узгоджуватися із вимогами національного законодавства, що регулює правила встановлення робочого часу та максимальну його тривалість.

Як вже було зазначено нами вище, категорія робочий час видається загальною по відношенню до спеціального юридичного поняття гнучкий режим робочого часу. Незважаючи на те, що ст. 60 КЗпП України передбачається можливість застосування гнучкого режиму робочого часу, національний законодавець не надає прямого визначення даної юридичної категорії. Остання видається мало дослідженою і у національній правовій доктрині. До прикладу, вчений П.Д. Пилипенко зазначає, що гнучкий графік роботи необхідно розглядати як спеціальний режим робочого часу, що застосовується для окремих працівників і передбачає можливість саморегулювання тривалості робочого дня [4, с. 112]. Відтак, вчений П.Д. Пилипенко надає тлумачення терміну «гнучкий графік роботи», а не гнучкий режим робочого часу, чим фактично здійснює підміну понять, що видається нам невиправданим та таким, що не сприяє реалізації принципу юридичної визначеності.

З урахуванням назви та змісту ст. 60 КЗпП України вважаємо за доцільне вживати саме термін гнучкий режим робочого часу, який вважаємо за доцільне трактувати як особливий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня. Вважаємо, що дане визначення є у міру загальним та у міру конкретним, а також таким, що базується на положеннях вітчизняного трудового законодавства.

Національні науковці, досліджуючи особливості запровадження гнучкого режиму робочого часу, встановлюють, що останній є одним із елементів гнучких форм зайнятості. Сутність цих гнучких форм зайнятості полягає в наданні найманому працівнику можливості обирати між вільним та робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Зазначені форми зайнятості дають змогу використовувати ту ж саму кількість робочих місць, але для більшої кількості працівників, тим самим сприяють вирішенню питання безробіття [5, с. 34–39]. У зарубіжних дослідженнях присвячених гнучкому режиму робочого часу, зазначалося, що останній обумовлюється гнучким графіком роботи (в аспекті гнучкості у розкладі); можливістю працювати дистанційно (гнучкість у місці розташування) та можливістю виконувати трудову функцію за неповного робочого дня (гнучкість у часі) [6]. У свою чергу, вчений В.І. Гніденко встановлює, що найбільш суттєвими ознаками, які дозволяють відмежовувати стандартну (класичну) зайнятість від гнучких її форм, є гнучкі способи організації робочого часу, робочого місця та працевлаштування. Спираючись на цей перелік ознак, науковцем запропоновано власну класифікацію гнучких форм зайнятості, а саме: а) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого часу (тимчасова зайнятість; зайнятість на неповний робочий день; робота за викликом; сезонна зайнятість; строкова зайнятість; поділ робочого часу між працівниками; зайнятість на умовах гнучкого робочого дня); б) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації місця роботи (дистанційна (віддалена) зайнятість; телеробота; фріланс; надомна робота; зайнятість вахтовим методом; зайнятість домашніх працівників); в) гнучкі форми зайнятості з гнучкими способами організації працевлаштування (роботи) (запозичена праця; аутсорсинг; аутстафінг; лізинг персоналу; самозайнятість; зайнятість у домашньому господарстві) [7, с. 40]. Таким чином, за окреслених підходів гнучкий режим робочого часу фактично виступає загальною категорією по відношенню до йому родових, що опосередковані гнучкістю розкладу, часу роботи та розташування.

Однак, відповідно до національного трудового законодавства варто розмежовувати дистанційну роботу, роботу за неповного робочого дня та роботу за гнучким графіком, адже це різні правові інститути, що позначають різні юридичні явища. Фактично ж гнучкий режим робочого часу характеризується рядом переваг як для працівника, так і для роботодавця, адже працівник має можливість без прив'язки до конкретного робочого місця та чітко визначеного роботодавцем часового проміжку виконувати покладену на нього трудову функцію, що у свою чергу забезпечує індивідуалізований підхід до організації праці такого працівника, у свою чергу роботодавцю надається можливість залучати більшу кількість працівників для реалізації трудових функцій та завдань конкретного підприємства, установи чи організації при цьому не маючи зобов'язань щодо забезпечення такого працівника робочим місцем чи організації його роботи безпосередньо на підприємстві, установі чи організації.

У даному контексті можемо погодитися із позицією науковця Б.А. Римара, який зазначає, що роботодавці, розуміючи, що в період економічної кризи необхідно створювати нову систему трудових відносин, яка б була більш вільною від жорсткого законодавчого регулювання, знаходять нові шляхи організації трудових ресурсів та розподілу робочого часу, прагнуть до децентралізації виробничого процесу [8, с. 115]. Відтак, запровадження гнучкого режиму робочого часу видається нам одним із проявів децентралізації виробничого процесу, що надає можливість працівникам відчувати більше свободи від тиску та впливу роботодавців, а також на власний розсуд організовувати свій трудовий день. З часом, як вважають багато фахівців, сформується цілковито нова модель режиму праці — «індивідуальний робочий час», що буде враховувати як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби та побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, усієї трудової діяльності) буде визначатися залежно від специфіки особистості (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного становища, психіки, особистих нахилів, астрологічного календаря, життєвого ритму). Посилення гнучкості у

регулюванні режимів робочого часу покликано також врахувати економічне становище та ситуацію на ринку праці, що постійно змінюються. Працівник змушений бути більш «гнучким», оскільки потрібно постійно підвищувати свою придатність до найму і одночасно враховувати стан ринку праці загалом [9]. Таким чином, запровадження гнучкого режиму робочого часу покликане забезпечити врахування фізіологічних особливостей кожного працівника з метою акумулювання його фізичних ресурсів для виконання трудової функції та посадових обов'язків у той час, що буде видаватися найбільш ефективним для конкретного працівника. Очевидним видається і те, що переваги буде отримувати і роботодавець, адже саме від того наскільки ефективно свої трудові функції буде виконувати кожний працівник залежить загальна ефективність діяльності конкретного підприємства, установи чи організації.

У продовження дослідження гнучкого режиму робочого часу пропонуємо сконцентрувати увагу на його елементах, що видаються мало дослідженими у національній та міжнародній правовій доктрині, однак саме останні спрямовані на визначення його сутності та правової природи. Відзначимо, що вчений Г.О. Барабаш, досліджуючи особливості правового регулювання режиму робочого часу суддів, встановлював, що режим робочого часу є одним із основних частин нормативно-правової регламентації праці [10, с. 37]. При цьому, на наше переконання, режим робочого часу може класифікуватися на загальний та спеціальний. Відтак, гнучкий режим робочого часу є різновидом спеціального робочого часу, що опосередковано особливістю його встановлення для конкретного працівника у рамках підприємства, установи, організації, спеціальними правилами обліку робочого часу та часу відпочинку, а також визначенням часових проміжків у які працівник буде виконувати свої посадові обов'язки. На думку Н.Б. Болотіної, до елементів режиму робочого часу належать наступні: 1) час початку й закінчення роботи; 2) тривалість перерв для відпочинку та харчування; – тривалість і порядок чергування змін [11, с. 213]. Окрім того, є позиція в доктрині трудового права, що до режиму робочого часу слід включати щоденний та підсумований облік робочого часу, ненормований

робочий день, режим гнучкого робочого часу, багатозмінний режим роботи, поділ робочого дня на частини. Однак, такий перелік є скоріше спробою класифікації режиму робочого часу на види, а не виокремленням елементів режиму робочого часу [12, с. 149].

З огляду на викладені доктринальні позиції сутності гнучкого режиму робочого часу пропонуємо розкривати крізь призму таких елементів, як: час початку та закінчення роботи та час перерви на відпочинок та харчування.

Щодо часу початку та закінчення роботи за гнучкого режиму роботи, то встановимо, що даний час охоплює собою часові проміжки впродовж яких працівник зобов'язаний розпочати виконання трудової функції, виконувати свої посадові обов'язки та завершити їх виконання протягом обумовленого періоду робочого дня. Відтак, час початку та закінчення роботи фактично обумовлюється часом упродовж якого працівник реалізовує свою трудову функцію. Відповідно ст. 57 КЗпП України встановлюється, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності із законодавством. Однак особливість саме гнучкого режиму робочого часу полягає у тому, що конкретний працівник за погодженням із роботодавцем може встановити особливий режим початку та закінчення робочого часу.

До прикладу допускається:

- по-перше, так зване пересування початку та закінчення часу роботи, що полягає у, до прикладу, пізнішому початку і завершенню робочого часу для працівника із гнучким графіком;

- по-друге, поділ робочого дня на частини, що опосередкований роботою протягом певних часових проміжків кожного дня. Відтак, нівелюється класичний часовий поділ виконання трудових функцій з 09:00 до 18:00 з перервою на відпочинок та харчування, а працівник за погодженням із роботодавцем самостійно визначає ті часові періоди упродовж яких ним буде виконуватися трудова функція;

- по- третє, різна тривалість щоденної праці, суть якої полягає у можливості працівником щодня виконувати трудову функцію протягом різної кількості годин. Відтак, національний законодавець передбачає, що на тиждень працівник має працювати 40 годин, однак, ці 40 годин за гнучкого режиму роботи можуть розподілятися нерівномірно на кожний день, тож один день працівник буде працювати 6 годин, а інший 10. Допускаються також й інші форми організації початку та закінчення робочого часу за гнучкого режиму робочого часу.

За гнучкого режиму робочого часу обов'язково має бути встановлений фіксований час, а саме час протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому тривалість фіксованого часу може бути різною та погоджується працівником та роботодавцем. Разом із тим, у будь-якому випадку тривалість робочого часу за гнучкого режиму за загальним правилом не може перевищувати нормальної тривалості робочого часу, що на рівні національного законодавства встановлена у вигляді 40 годин на тиждень.

Вчений В.С. Вітковський, досліджуючи ст. 50 КЗпП України звернув увагу на імперативність зазначеної правової норми, оскільки з її змісту можемо зробити висновок, що забороняється встановлення більш тривалого робочого часу. При цьому, слід зазначити, що ч. 1 ст. 52 КЗпП України встановлює, що при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіком змінності, що затверджується власником або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня [13, с. 23]. Відтак, з урахуванням законодавчих конструкцій, що використовуються у профільних нормах КЗпП України при гнучкому режимі робочого часу загальна його тривалість не може перевищувати 40 годин на тиждень, при цьому тривалість робочих годин кожного дня визначається за погодженням між працівником та роботодавцем.

У даному контексті відзначимо, що для гнучкого режиму робочого часу повною мірою мають застосовуватися і правила щодо встановлення його скороченої тривалості для окремої категорії працівників. На думку, вченого О.С. Заржицького, скорочена тривалість режиму робочого часу вказує на те, що працівник має виконувати трудові обов'язки за скороченим часом, але при цьому має право на оплату праці у розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється законодавством. Так, зокрема, тривалість робочого часу в 36 годин встановлюється для працівників віком від 16 до 18 років, 24 години – для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) [14, с. 57]. Таким чином, у випадку, якщо для виконання певної трудової функції залучається неповнолітній працівник, то гнучкий режим робочого часу для такого працівника має встановлюватися із урахуванням скороченої його тривалості у відповідності до вимог національного трудового законодавства.

Отже, елемент часу початку та закінчення роботи при гнучкому режимі робочого часу опосередкований часовим періодом виконання працівником його трудової функції, який за загальним правилом не може перевищувати 40 годин на тиждень, однак має включати фіксований час протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки.

Наступним елементом режиму гнучкого робочого часу є час перерви на відпочинок та харчування. Відзначимо, що час перерви на відпочинок та харчування покликаний забезпечити можливість працівнику реалізувати його конституційне право на відпочинок, тим самим забезпечити протягом робочого дня час вільний від виконання трудової функції. На думку Н.Г. Орлової, оптимальний баланс між режимом робочого часу і часом відпочинку, їх регулювання є комплексною проблемою, що потребує участі фахівців різного профілю: медиків (визначають межі безпеки максимальної тривалості робочого часу), соціологів (відповідальні за соціально корисний зміст часу відпочинку), економістів, вчених-трудоваків, які розробляють рекомендації з метою

вдосконалення правового регулювання режиму робочого часу й часу відпочинку, законодавців (втілюють у життя рекомендації у процесі розробки та прийняття нормативно-правових актів про робочий час та час відпочинку). Раціональне поєднання режиму робочого часу з часом відпочинку надає змогу ефективно використовувати здатність людини до праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника, комплексно застосовувати виробничі потужності та інше майно роботодавця [15, с. 921]. Таким чином, ефективність конкретного працівника, а також ефективність діяльності підприємства, установи, організації в цілому не в останню чергу буде залежати від того наскільки ефективно організований робочий час працівників, а також наскільки ефективно розподілено робочий час та час відпочинку.

Вчений А.О. Савченко зауважує, що робочий час не може бути безмежним. Правильною визнається тривалість праці впродовж дня, тижня, яка не завдає шкоди нормальному існуванню та розвитку людини [17, с. 75]. З вказаною позицією складно не погодитися, адже дотримання розумного балансу між часом роботи та часом відпочинку є вкрай важливою складовою організації трудових відносин. Відповідно до національного трудового законодавства передбачається, що працівникам повинна надаватися перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. У правовій доктрині зазначають, що до видів часу відпочинку відносять: перерви протягом робочого дня, святкові та неробочі дні, щоденний відпочинок (міжзмінну перерву), відпустку, вихідні дні (щотижневий відпочинок) [17, с. 17].

Досліджуючи особливості гнучкого режиму робочого часу пропонуємо сконцентрувати увагу саме на перерві для відпочинку та харчування. На наше переконання, недоліком національного трудового законодавства є те, що прямо не встановлюється мінімальна тривалість часу перерви на відпочинок та харчування, відтак існують об'єктивні ризики того, що правилами внутрішнього трудового розпорядку будуть передбачені короткі проміжки часу для такої перерви, що перешкоджатиме працівникам відпочити. При цьому є вчені, які не вважають відсутність визначення на рівні закону мінімальної тривалості часу

відпочинку недоліком його правового регулювання. Вони наголошують на тому, що тривалість має бути такою, щоб перерва виконувала своє призначення: за час перерви працівники мають встигнути відпочити і вжити їжу. Разом з тим науковці відмічають поширеність практики надання працівникам перерви для відпочинку і вживання їжі тривалістю одну годину, що, на їх погляд, не виправдовує себе через відсутність на більшості підприємств умов для ефективного використання часу перерви з метою відпочинку [18, с. 307]. Однак, незважаючи на те, що тривалість перерви для відпочинку і харчування має бути такою, щоб працівники встигали відпочити та вжити їжу, мінімальна тривалість останньої залишається сьогодні фактично на розсуд роботодавців, що не спрямовано на реалізацію трудових прав працівників. Відтак, вважаємо, що у короткостроковій перспективі положення національного законодавства повинні бути удосконаленими встановленням мінімального часу перерви на відпочинок та харчування, що сприятиме захисту трудових прав працівників та реалізації їх права на відпочинок впродовж робочого дня.

Особливістю часу перерви на відпочинок та харчування при гнучкому режимі робочого часу є те, що працівник може самостійно визначати період часу, який йому необхідний для відпочинку та споживання їжі. При цьому такий час не може збігатися із фіксованим часом протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутній на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки.

Відзначимо, що нормативні конструкції, які використовуються національним законодавцем у ст. 60 КЗпП України видаються нам певною мірою недосконалими з огляду встановлення часу перерви на відпочинок та харчування. Це обумовлено тим, що гнучкий режим робочого часу передбачає як змінний час, так і час перерви на відпочинок та харчування. При цьому ст. 60 КЗпП України передбачається, що змінний час – це час протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу. Відтак, відповідно до підходу, що визначений профільним кодифікованим актом, змінний час – це час, що не включає у себе

час на відпочинок та харчування, та використовується працівником виключно для виконання ним своєю трудової функції. У свою чергу, відповідно до п.3.1. Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу затверджених наказом Мінпраці та соціальної політики України від 04.10.2006 №359, встановлюється, що змінний час — це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день (зміну). Це, як правило, одна-дві години перед початком (закінченням) зміни та час перерви на відпочинок і харчування. Відтак, відповідно до методичних рекомендацій змінний час, включає у себе не лише час впродовж якого працівник виконує свою трудову функцію, але і час, який останні використовує для харчування та відпочинку. Разом із тим, за такого підходу нівелюється третя складова гнучкого режиму робочого часу, що має назву «час перерви на відпочинок та харчування», що прямо призначений для відпочинку та споживання їжі.

Таким чином, вважаємо, що з метою узгодження положень КЗпП України та Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу затверджених наказом Мінпраці та соціальної політики України від 04.10.2006 №359, пропонуємо прямо передбачити, що змінний час - це час протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу. Відтак це виключно той часовий період, що використовується працівником для виконання своїх трудових функцій. У свою чергу час перерви на відпочинок та харчування – це ті часові проміжки, які обирає працівник, що має гнучкий режим робочого часу самостійно для відпочинку та споживання їжі, і який не може співпадати із фіксованим та змінним часом.

Особливістю часу перерви на відпочинок та харчування при гнучкому робочому часі є те, що працівник не прив'язаний до організації роботи на конкретному підприємстві, установі чи організації, а також до колег та трудового колективу загалом. При цьому саме працівник може, враховуючи свої фізіологічні особливості, визначити, який час для нього є прийнятним для перерви на відпочинок та харчування.

Очевидним є те, що при гнучкому режимі робочого часу існують певні ризики для роботодавців щодо добросовісного виконання працівниками своїх трудових функцій, а також використання фіксованого, змінного часу та часу перерви для відпочинку та харчування за призначенням. Це обумовлено тим, що роботодавці не можуть безпосередньо здійснювати контроль за роботою працівників із гнучким режимом робочого часу, однак останній видається нам таким, що має ряд переваг, які своєю чергою нівелюють ті ризики, що ним можуть бути опосередковані.

У продовження дослідження гнучкого режиму робочого часу вважаємо за доцільне сконцентрувати увагу на виокремленні його ознак, а також детальному їх дослідженні. Вважаємо, що ключовими ознаками гнучкого режиму робочого часу є:

- по-перше, гнучкий режим робочого часу встановлюється на договірній основі між працівником та роботодавцем. Разом із тим, національний законодавець, передбачивши нормативне положення про встановлення гнучкого режиму робочого часу на договірній основі, не визначає у якому саме договорі (угоді) має бути передбачене відповідне положення. Відзначимо, що вчені І.І. Митрофанов та О.В. Плєсқун, досліджуючи трудовий договір, визначають, що останній – це договір між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за визначеною трудовим договором трудовою функцією з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується надати відповідну роботу, обладнання, матеріали, сировину, забезпечити робоче місце працівника належними і безпечними санітарно-побутовими умовами, своєчасно виплачувати обумовлену заробітну плату та здійснювати соціальні відрахування у відповідні фонди [20, с. 112]. При цьому, у трудовому договорі може як визначатися режим праці, так і не визначатися, адже умова про режим роботи не належить до істотних умов трудового договору. Відтак, умова про гнучкий режим робочого часу може бути прямо передбачена у трудовому договорі, (у разі досягнення згоди між працівником та роботодавцем працівник

з початку роботи на конкретному підприємстві, установі чи організації буде мати гнучкий режим робочого часу), а може визначатися подальшими домовленостями між працівником та роботодавцем. Однак, у разі, якщо ініціатива до встановлення гнучкого режиму робочого часу виникне вже після укладення трудового договору відкритим залишається питання про форму вираження такого волевиявлення. Це опосередковано наявною законодавчою прогалиною, що полягає у тому, що відповідно до ст. 60 КЗпП України гнучкий режим робочого часу може встановлюватися за письмовим погодженням між працівником та роботодавцем, при цьому не зрозуміло чи це письмове погодження повинно носити форму угоди чи достатньо звичайної заяви працівника чи письмової пропозиції роботодавця до працівника щодо переведення останнього на гнучкий режим робочого часу. Вважаємо, що така законодавча прогалина негативним чином впливає на реалізацію відповідних законодавчих положень та запровадження гнучких режимів робочого часу для конкретних працівників. На сьогодні ж на практиці, у разі виникнення у працівника бажання перейти на гнучкий режим робочого часу останній має звернутися із письмовою заявою до роботодавця, а роботодавець у свою чергу видати наказ (розпорядження) про встановлення гнучкого режиму робочого часу для працівника. Разом із тим, вважаємо, що у короткостроковій перспективі положення національного законодавства мають бути удосконалені чітким встановлення процедури ініціювання запровадження гнучкого режиму робочого часу як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця.

- по-друге, запровадження гнучкого режиму робочого часу передбачає собою внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку. На думку науковця Римара Б.А. останні обумовлені встановленням: 1) часу початку та закінчення щоденної роботи (зміни) як в цілому для підприємства, так і для окремих категорій працівників або структурних підрозділів (ст. 57 КЗпП); 2) розподілу робочого дня (зміни) на частини (ст. 60 КЗпП); 3) часу початку та закінчення перерв для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП) [21, с. 117]. Відтак запровадження гнучкого режиму робочого часу має знайти своє відображення у

правилах внутрішнього трудового розпорядку та бути узгодженим з виборним органом первинної профспілкової організації або обумовлюватися колективним договором;

- по-третє, запровадження гнучкого режиму робочого часу може відбуватися за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи, або роботодавцем - у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи. Відтак, ініціатором запровадження гнучкого режиму робочого часу може бути як працівник, так і роботодавець.

Зазначимо, що аналізоване нами положення вітчизняного законодавства певною мірою суперечить встановленій у ст. 60 КЗпП України договірній формі встановлення гнучкого режиму робочого часу та фактично передбачає можливість встановлення останнього у недоговірному порядку. Відтак, зобов'язання щодо гнучкого режиму робочого часу може носити як договірний, так і недоговірний характер. Вчена О.О. Отрадна, досліджуючи цивілістичні зобов'язання, встановлює, що критерієм поділу зобов'язань на договірні й недоговірні виступає підстава їх виникнення [22, с. 7]. Зазначимо, що у трудовому праві у порівнянні з іншими галузями приватного права, зокрема й цивільного дещо зміщуються акценти у контексті визначення конкретної підстави виникнення зобов'язання. Відтак, договірне зобов'язання у трудовому праві, зокрема у контексті встановлення гнучкого режиму робочого часу може встановлюватися виключно на підставі двосторонньої угоди між працівником та роботодавцем. У свою чергу, недоговірне зобов'язання щодо запровадження гнучкого режиму робочого часу виникне тоді, коли роботодавець самостійно за власною ініціативою без погодження із працівником запроваджує особливий режим робочого часу. Така ситуація може виникнути у разі поширення епідемії, пандемії та/або виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

У будь-якому випадку договірні та недоговірні зобов'язання у трудовому праві об'єднують: 1) спільний юридичний та матеріальний об'єкт; 2) можливість виникнення як у спеціальних сферах правового регулювання, у тому числі запровадження гнучкого режиму робочого часу, так і у загальній частині правового регулювання; 3) наявність спільної та загальної мети існування договірних та недоговірних зобов'язань;

- по-четверте, гнучкий режим робочого часу передбачає фіксований, гнучкий час та час перерви для відпочинку та харчування, на проблемних аспектах яких ми вже зупинялися вище.

Таким чином, гнучкий режим робочого часу характеризується рядом специфічних ознак, що були окреслені нами вище.

Продовжуючи дослідження гнучкого режиму робочого часу відзначимо, що у рамках міжнародної правової доктрини неодноразово зазначалося на ряді переваг запровадження гнучкого режиму робочого часу для різних зацікавлених груп. Зокрема переваги гнучкого режиму робочого часу для роботодавців зводяться до наступного:

- гнучкий режим робочого часу здатен утримувати висококваліфікований персонал у своїх організаціях [23, с. 503-529];

- маючи можливість самостійно планувати свій графік роботи, працівник відчуває, що роботодавець піклується про добробут та позаробоче життя працівника, що призводить до зростання задоволеності роботою та роботодавцем, а отже, і більшої відданості роботі [24, с. 83-106];

- гнучкий робочий графік проковує підвищення продуктивності праці працівників та зменшення плинності кадрів [25, с. 9-11].

Як бачимо, міжнародні фахівці наголошують на ряді переваг запровадження гнучкого режиму робочого часу на підприємствах, установах та організаціях, адже це сприяє самостійності працівників, їхній залученості до автономної роботи, надає можливість останнім більшою мірою самостійно планувати свій час та організувати виконання покладеної трудової функції, що

сприяє налагодженню довготривалої співпраці та побудові здорової системи взаємодії між працівниками та роботодавцями.

Щодо переваг гнучкого режиму робочого часу для працівників, то серед останніх можна виокремити:

- особистий контроль працівника над своєю зайнятістю, а також графіком роботи;
- можливість працівника самостійно організувати процес реалізації своєї трудової функції;
- покращення психічного стану працівників, а також зменшення рівня стресу та емоційного навантаження [26, с. 477-501].

Однак безумовно ключовою перевагою гнучкого режиму робочого часу є дотримання так званого work-life balance, що надає можливість працівникам поєднувати успішне виконання трудових функцій із життям поза роботою. Концепція балансу між роботою та особистим життям останнім часом привертає все більше уваги через її актуальність та важливість для всіх працівників, незалежно від статусу їхніх стосунків, розміру сім'ї та кількості дітей.

Деякі дослідники вважають, що відсутність балансу є наслідком конфлікту між робочими та особистими обов'язками [27]. Безумовно конфлікт між робочими та особистими зобов'язаннями негативним чином позначається як на виконанні трудової функції працівника, так і на особистих стосунках, які існують у конкретного працівника поза роботою. Відтак, надзвичайно важливим видається недопущення конфліктів між робочими та особистими зобов'язаннями, а у разі їх виникнення вирішення останніх шляхом компенсуючих процедур та пошуку розумного та співмірного балансу.

Окрім того, у дослідженні, присвяченому підтримці балансу між роботою та особистим життям дослідники виявили, що емоційна та інструментальна підтримка працівника під час роботи має позитивний зв'язок із балансом між роботою та особистим життям. Також позитивний зв'язок було виявлено у балансі між роботою та особистим життям й продуктивністю праці [28, с. 234-256].

Таким чином, з окреслених тез можемо зробити висновок про те, що успішне виконання особистих обов'язків поза роботою позитивним чином впливає на продуктивність праці та навпаки, успішне виконання посадових обов'язків буде позитивно впливати на відносини поза роботою та сферу особистого життя. З огляду на викладене запровадження гнучких режимів робочого часу спрямовані на дотримання work-life balance, а також надають реальну змогу його реалізувати на практиці. Відтак, у короткостроковій перспективі національне законодавство потребує свого удосконалення з огляду на підвищення рівня правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, а також розширення можливостей його практичного впровадження.

1.2. Історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні та за кордоном

Впровадження гнучких режимів робочого часу в Україні та за кордоном завжди опосередковувалося рядом факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру. На певних історичних етапах виникала необхідність щодо відходження від стандартних форм зайнятості громадян та переходу до диференційованих порядків регулювання режиму праці та відпочинку. Вчений І.М. Сеченов ще наприкінці ХІХ ст. довів, що саме восьмигодинний робочий час протягом дня є фізіологічно виправданим. Звичайно, сучасний стан економіки і ринку праці суттєво змінився з того часу, а тому даний підхід потребує свого переосмислення з врахуванням проблем збереження життя, здоров'я та працездатності кожного працівника в умовах складної праці. Крім того, потребують переосмислення існуючі підходи до співвідношення робочого часу, часу відпочинку, охорони праці [31, с. 11–13]. Все це опосередковує собою актуальність дослідження історичних передумов запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні та за кордоном.

Вітчизняний вчений Заржицький О.С. наголошує, що увесь робочий час, який працівникові необхідно відпрацювати згідно з законодавством та трудовим договором, може розподілятися протягом календарних періодів по-різному. Законодавство про працю має з однієї сторони спиратися на світові та європейські кращі правові напрацювання, але водночас і враховувати політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави [14, с. 70].

Вказана теза рівною мірою стосується не лише трудового законодавства України, але й трудового законодавства, що існує у закордонних правопорядках. З огляду на це, відзначимо, що вже протягом декількох десятиріч закордоном відбуваються пошуки ефективної моделі режиму робочого часу, що міг би забезпечити інтереси як працівників, так і роботодавців. Моделі, що розроблялися в історичній ретроспективі носили диференційований характер: одні були радикальними та вимагали кардинальної зміни наявного підходу до режиму робочого часу, інші ж були направлені на поступовий перехід від існуючої системи правового регулювання режиму робочого часу до іншої більш модерної. При цьому у європейських державах найпоширенішою нестандартною формою режиму робочого часу є гнучкий режим, історичні передумови запровадження якого у іноземні правопорядки пропонуємо досліджувати на прикладі окремих країн.

Історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу в Німеччині. У першій половині 19 століття у Німеччині розпочався ранній етап індустріального капіталізму, що був опосередкований залученням робітників до виконання трудових функцій на фабриках, заводах, підприємствах, тощо. На даному етапі вкрай гостро постало питання регулювання режиму праці та відпочинку. На ранніх етапах у Німеччині підтримували «традиційні часові культури» у повсякденному трудовому житті - державні свята, пропуски роботи по понеділках, відлучки з робочого місця під час збору врожаю або фестивалів у сільській місцевості, а також інші «свободи конвенційного самовизначення»,

поєднувалися із формально визначеним робочим часом, а також з неформальним ухилянням від цих правил через пропуски роботи, запізнення, байдикування, надмірні перерви, сон та саботаж [32].

Вже у серединні 19 століття на порядку денному стало питання скорочення тривалості робочого дня та тижня, задля зменшення тиску на працівників та гарантування й реалізації їх соціальних прав. Країнами Європи, зокрема й Німеччиною, почали ширитися рухи за скорочення тривалості робочого часу. Мітингарі наголошували на згубному впливі тривалого робочого дня на здоров'я, мораль, сім'ю і суспільство, спочатку для жінок і дітей, а згодом і для дорослих робітників-чоловіків та вимагали розроблення нових систем регулювання режиму робочого часу та часу відпочинку. Відтак, надзвичайно нагальним та актуальним питанням було розроблення дієвої системи режиму робочого часу, який би задовольнив як інтереси працівників, так й інтереси роботодавців.

У середині 19 століття у Німеччині режим робочого часу регулювався індивідуальними трудовими договорами, колективними угодами, місцевими правилами торгівлі, а також законами про охорону здоров'я та безпеку жінок і дітей. З огляду на надмірно довгі робочі дні (до семи днів на тиждень), зрозуміло, що тривалість робочого часу була найважливішим аспектом трудової політики того часу. Особливо актуальним було питання стандартизації політики держави щодо регулювання режиму праці для всіх працівників. Відтак, вимагалось, що усі дорослі чоловіки-працівники на всіх підприємствах усіх галузей повинні мати однакову тривалість робочого дня не лише з міркувань солідарності, але й для того, щоб вилучити питання робочого часу з конкуренції між підприємствами та між групами робітників. В іншому випадку у проекті значно коротшого робочого дня (12, 10 чи 8 годин) було б небагато шансів, оскільки конкуренція між різними галузями, фірмами та групами працівників постійно призводила б до «вирівнювання» тривалості робочого часу [33].

У пошуку ефективної моделі організації робочого часу працівників, німецькі роботодавці прийшли до того, що якої б тривалості робочий день не

був, без підпорядкування режиму робочого часу потребам конкретного працівника, робота останнього не буде ефективною, а загальні показники діяльності підприємства, де працівник реалізовує трудову функцію не будуть досягнуті. Відтак, будь-який стандартизований режим робочого часу не буде ідеальним, ані для роботодавця, ані для працівника.

Складність запровадження стандартизованих та диференційованих режимів робочого часу у Німеччині опосередковувалося зокрема й нестабільною політичною ситуацією та підвищенням рівня соціальної напруги, яка існувала у німецькому суспільстві на початку та у середині 20 століття. Перша та Друга світові війни неминуче вплинули на правове регулювання трудових відносин німецьких громадян, а також на реалізації ними своїх трудових функцій. До прикладу, у період з 1918 по 1919 роки на німецьких землях профспілками та федераціями роботодавців був прийнятий та запроваджений на всіх підприємствах, установах та організаціях восьмигодинний робочий день [34, с. 87-117]. Запровадження 8-годинного робочого дня хоч і ознаменувало собою стандартизацію регулювання режиму робочого часу для всіх працівників у Німеччині того періоду, що вочевидь було позбавлено своєї гнучкості та підпорядкування потребам працівників, але все ж забезпечувало соціальних захист працівників, а також охорону їх трудових прав.

Впровадження у Німеччині гнучкого режиму робочого часу було пов'язано із діяльністю німецької профспілки металургів, яка у 1984 році домоглася запровадження гнучкого режиму робочого часу. Відтак, колективні переговори були проведені між Німецькою профспілкою металургів (IG Metall), Асоціацією працівників металургійної промисловості (АПМ), а також Асоціацією роботодавців металургійної промисловості, за результатами яких було вирішено запровадити скорочений робочий тиждень із поступовим збільшенням гнучкості режиму робочого часу. Окрім того, з'явилася можливість розподіляти робочий час нерівномірно впродовж робочого тижня та робочого дня, що у тогочасному законодавстві мало назву диференційований робочий час. Відповідно до проведеного дослідження німецькими вченими загалом звичайний робочий час

було скорочено в кілька етапів у відповідних секторах, але нові можливості для гнучкості спочатку впроваджувалися лише поступово і в декількох компаніях [35, с. 163-176]. Успішність реалізації системи гнучкого режиму робочого часу у металургійній промисловості актуалізувало необхідність розширення сфери впровадження гнучких режимів робочого часу.

Відтак, у період 1992-1993 років нові форми гнучкого робочого часу, такі як облік робочого часу та гнучкий графік, набули швидкого поширення в основних секторах промисловості, тож гнучкий режим робочого часу, став одним із диференційованих порядків регулювання режиму праці на підприємствах, установах та організаціях, що спрямовувався на врахування потреб як працівників, так і роботодавців [36].

Запровадження режиму гнучкого часу було привабливим для роботодавців у Німеччині з огляду на:

- зростання гнучкості виробничих процесів, що неминуче були пов'язані з збільшенням прибутковості підприємств, розширення кордонів постачання товарів та надання послуг;

- удосконалення реалізації політики зайнятості та управління витратами, відтак впровадження гнучких режимів робочого часу більше не вимагало від роботодавців витрат на оплату додаткової праці;

- зменшення кількості працівників, що будуть виконувати трудові функції безпосередньо на місці. З точки зору роботодавців, перевагою також є підвищення стабільності того, що економісти називають «людським капіталом», особливо на підприємствах, установах та організаціях, які ставлять високі вимоги до своїх працівників щодо рівня кваліфікації та відданості справі, адже гнучкий режим робочого часу надає можливість максимально повно врахувати потреби конкретного працівника щодо організації графіку його роботи та врегулювання режиму праці та відпочинку.

Разом із тим, окремі німецькі дослідники аналізуючи впровадження гнучких режимів робочого часу також наголошували і на окремих проблемах, які можуть виникнути у разі впровадження таких режимів. Серед останніх

виокремлювали збільшення плинності кадрів, зниження ідентифікації працівника з підприємством у якому він виконує свою трудову функцію, демотивація серед працівників, тощо. Разом із тим, незважаючи на недоліки запровадження гнучкого режиму робочого часу на підприємствах, установах та організаціях, останній має більше переваг, що й опосередковує собою його застосування у німецькій практиці врегулювання трудових відносин.

Зокрема, у Законі ФРН «Про робочий час» від 06 червня 1994 року встановлюється, що у колективному договорі можуть передбачатися диференційовані форми режиму робочого часу [37]. Відтак, конкретне підприємство на рівні колективного договору може передбачити запровадження гнучкого режиму робочого часу, з встановленням порядку його впровадження, а також правил обліку робочих годин та годин відпочинку. Окрім того, на рівні окремих трудових договорів між працівниками та роботодавцями, на підприємствах, яких колективним трудовим договором передбачено можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу може бути погоджений гнучкий режим робочого часу конкретного працівника з урахуванням відповідних положень колективного трудового договору.

З огляду на проведений аналіз німецького законодавства, можемо встановити, що історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу були пов'язані із боротьбою німецьких громадян за захист своїх трудових прав, свобод, а також інтересів. У класичному вигляді гнучкий режим робочого часу у Німеччині з'явився у 1994 році та був передбачений на рівні Закону ФРН «Про робочий час», разом із тим його гібрид у вигляді роботи за викликом та договору «мінімум-максимум» був відомий німецькому законодавцю з 1985 року, що надавало можливість німецьким громадянам врегульовувати режим праці та відпочинку у гнучкій формі на основі домовленостей із роботодавцем.

Історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу у Румунії. У контексті дослідження історичної ретроспективи запровадження гнучкого режиму робочого часу цікавим видається досвід Румунії як однієї із постсоціалістичних держав та держав, де правове регулювання гнучкого режиму

робочого часу відбувалося із дотриманням чітких норм закону, що відповідали тодішній державній ідеології. Відзначимо, для румунських громадян, аналогічно до німецьких притаманною була боротьба за свої трудові права, їх захист, а також відстоювання відповідних соціальних гарантій. Разом із тим, запровадженню гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму, передували тривалі процеси, направлені на розроблення його ефективної моделі, а також релевантних шляхів його запровадження.

Не останню роль у процесі запровадження гнучкого режиму робочого часу у Румунії відігравали євроінтеграційні прагнення даної держави, а також відповідні міжнародні зобов'язання. Відтак, відповідно до Лісабонської стратегії (2005-2008 р.р.), основні зусилля уряду Румунії були спрямовані на структурні економічні та соціальні зміни, стійке економічне зростання та створення нових робочих місць для зменшення безробіття, зниження та зменшення соціальних та економічних ризиків для значної частини населення. Це неодмінно опосередковувало собою внесення змін до вітчизняного, зокрема й трудового законодавства.

У 2005 році було проведено дослідження INS відповідно до якого громадяни наголошують на необхідності принаймні передбачити можливість змінити початок та кінець робочого дня щонайменше на одну годину задля виконання обов'язків поза роботою та підтримання «work-life balance» [38, с. 59]. Таким чином, станом до 2005 року хоча гнучкий режим робочого часу ще не був прямо законодавчо передбачений румунським законодавством, окремі працівники у приватному секторі мали можливість за погодженням із роботодавцем працювати за гнучким режимом робочого часу.

Разом із тим, перші паростки нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу в Румунії були опосередковані прийняттям розпорядження № 65 від 05.07.2005 відповідно до якого передбачалося внесення змін до Кодексу законі про працю Румунії. Поправки внесені відповідно до вказаного розпорядження спрямовані на покращення гнучкості режиму часу та відпочинку [39]. Впроваджені зміни стосувалися гнучкості як часового режиму

праці, так і гнучкості в аспекті визначення місця виконання трудової функції. Окрім того, зазначеними змінам до Кодексу законів про працю Румунії передбачалося запровадження рівних можливостей для чоловіків та жінок у контексті внесення до трудових договорів (контрактів) умов про гнучкий режим робочого часу. Разом із тим, саме на роботодавця покладался обов'язок ведення обліку робочих годин кожного працівника. Відтак, у разі запровадження гнучкого режиму робочого часу по відношенню до конкретного працівника чи по відношенню до всіх працівників конкретного підприємства, останній має бути погоджений працівником та роботодавцем, і роботодавець зобов'язаний контролювати виконання працівниками своїх трудових функцій, зокрема й шляхом ведення обліку робочих годин кожного працівника. При цьому на інспекцію праці покладені зобов'язання щодо контролю ведення чи не ведення роботодавцем відповідних листків обліку робочих годин працівників, та у разі не ведення останніх накладення на таких роботодавців відповідних стягнень.

Таким чином, гнучкий режим робочого часу у Румунії – це спеціальний режим робочого часу, що може запроваджуватися як по відношенню до конкретного працівника, так і по відношенню до всього трудового колективу, та полягає у можливості погодження часу (конкретних годин) виконання працівником своїх трудових функцій і здійсненні контролю за їх виконанням роботодавцем шляхом заповнення відповідних листків обліку.

У продовження дослідження міжнародної практики запровадження гнучких режимів робочого часу відзначимо, що у міжнародній правовій доктрині наголошують, що серед держав, де запроваджено найкращі системи гнучких режимів робочого часу доцільно виокремлювати Фінляндію та Португалію. Зокрема, щодо Фінляндії, то встановлюється що у цій державі передбачено декілька режимів робочого часу серед яких: режим гнучкого робочого часу; змінний режим; режим неповного робочого часу; зжатиї робочий тиждень [40, с. 113]. При цьому саме Фінляндія була тією державою, відповідно до законодавства якої працівникам надавалася можливість працювати за гнучкого режиму робочого часу ще за довго до того, як така система робочого

часу стала популярною у світі. Відтак, у 1996 році у Фінляндії було прийнято Закон «Про робочий час», який давав працівникам право починати або закінчувати на 3 години раніше або пізніше свого основного робочого часу [41]. Зміни до фінського законодавства внесені у 1996 році позитивним чином відзначилися на продуктивності праці окремих працівників, а також на прибутковості та ефективності діяльності окремих підприємств, установ та організацій. Працівники отримали свободу у можливості коригування графіку робочих годин, а також отримали можливість більше часу проводити із своїми сім'ями та приділяти увагу позаробочій активності.

Більше того у 2020 році до Закону Фінляндії «Про робочий час» №164/2005 були внесені зміни, відповідно до яких більшість працівників отримали право вибору безпосереднього робочого місця та часу, протягом якого вони виконують свою трудову функцію. Відтак, працівники можуть працювати з будь-якого місця, вибирати власний графік і легше поєднувати позаробочу активність із виконанням своїх трудових функцій.

Щодо досвіду Португалії в аспекті запровадження гнучкого режиму робочого часу, то відзначимо, що ключовою історичною передумовою запровадження останнього у вказаний правопорядок стало поширення коронавірусної інфекції та запровадження карантинних обмежень. Відтак, Португалія була першою державою, яка прийняла закон про дистанційну роботу, відповідні зміни були внесені й до Трудового кодексу Португалії. Як зазначають науковці, на сьогодні у Португалії існує одна із найвигідніших у світі моделей гнучких умов праці. При цьому дана модель включає у себе положення про те, що:

- роботодавці не можуть зв'язуватися зі співробітниками в неробочий час, навіть якщо вони працюють віддалено. Відтак вибудовується система поваги до особистого часу та особистого простору працівників, а роботодавці стають значно обмеженими у можливості впливу на працівників у позаробочий час;

- роботодавці зобов'язані оплачувати працівникам витрати, пов'язані з роботою вдома, наприклад, рахунки за електроенергію та Інтернет. Таким чином,

працівникам відшкодовуються у повному обсязі всі супутні витрати, пов'язані із виконанням трудових функцій за межами приміщень роботодавців. Відзначимо, що така система відшкодування витрат видається людиноорієнтованою з точки зору забезпечення економічних інтересів працівників, а також збереження рівня заробітної плати;

- працівники мають можливість поєднувати виконання трудових функцій із утриманням та доглядом за дітьми, однак суміщення виконання трудових функцій із доглядом за дітьми має обов'язково бути погодженим із роботодавцем;

- роботодавці не можуть та не мають здійснювати контроль за працівниками, які працюють віддалено. Однак, роботодавці можуть вести контроль результативності та ефективності виконання працівниками своїх трудових функцій.

Як бачимо, відповідно до трудового законодавства Португалії гнучкий режим робочого часу неминуче пов'язаний із дистанційною роботою та виконанням трудових функцій на дому. Проводячи паралелі із національним законодавством відзначимо, що в останньому чітко розмежовується дистанційна робота та робота за гнучким режимом робочого часу, що водночас не виключають можливість синхронного застосування відповідних правових режимів. Загалом же, досвід Португалії у контексті впровадженні гнучкого режиму робочого часу видається вкрай цінним з огляду на широку систему гарантування трудових прав працівників, відшкодування роботодавцями витрат, які прямо чи опосередковано пов'язані із виконанням працівниками їх трудових функцій, а також розробленням чіткої та ефективної системи контролю за виконанням трудових функцій працівниками, що не тотожна суцільному нагляду.

У продовження дослідження історичної ретроспективи запровадження гнучких режимів робочого часу доцільно сконцентрувати увагу і на досвіді України. Відзначимо, що в Україні довгий проміжок часу на рівні КЗпП України не було передбачено можливості запровадження гнучкого режиму робочого часу

як для окремих працівників, так і для підприємств, установ, організацій в цілому. Відтак, ст. 60 КЗпП України, яка на сьогодні регулює гнучкий режим робочого часу мала назву «поділ робочого дня на частини», та передбачала можливість поділу робочого дня на частини виключно з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня [43]. Таким чином, до запровадження гнучкого режиму робочого часу як спеціального часового режиму виконання працівниками своїх трудових функцій, національному законодавцю останній ні в безпосередній, ні у гібридній формі не був відомий. Сам по собі поділ робочого дня на частини лише у найзагальнішому вигляді нагадує гнучкий режим робочого часу та не може співвідноситися з ним ні за формою, ні за змістом.

Зміни до трудового законодавства, що пов'язані із запровадженням гнучкого режиму робочого часу неминуче були пов'язані із впровадженням карантинних обмежень на території України, а також необхідністю розроблення дієвих форм зайнятості населення та врегулювання питання режиму робочого часу. Відтак, 30 березня 2020 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)». Відповідно до змісту останнього, зі статті 60 КЗпП України вилучили норми про поділ робочого часу на частини, замість них були запроваджені правила гнучкого режиму робочого часу, який може запроваджуватися для працівників безпосередньо на робочому місці, та дистанційної (надомної) роботи. Таким чином, саме 30 березня 2020 року вважають днем запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні на рівні профільного кодифікованого акту, - КЗпП України.

Незважаючи на це, ще у 2006 році, Міністерством праці та соціальної політики України були розроблені Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом від 04.10.2006 № 359. Разом із тим, до 30 березня 2020 року вказані методичні рекомендації застосовувалися в обмежених випадках саме через брак кодифікованого

регулювання гнучкого режиму робочого часу. Вочевидь запровадження останнього в національний правопорядок було опосередковано необхідністю забезпечення підтримки громадського здоров'я та унеможливлення поширення коронавірусної інфекції. Проте у подальшому гнучкий режим робочого часу повною мірою закріпився і в законодавстві, і на практиці.

З метою удосконалення гнучкого режиму робочого часу у подальшому до трудового законодавства були внесені зміни. Відтак, зміни у трудовому законодавстві стосовно нормативного закріплення гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної робіт суттєво вплинули на зміст багатьох положень КЗпП України, з'явилися новели в окремих його нових статтях, а саме: у ст. 29 відбулися зміни щодо змістовного наповнення обов'язку власника або уповноваженого ним органу організувати початок роботи працівника; 2) у ст. 60 значно змінився алгоритм запровадження гнучкого режиму робочого часу; 3) у нових ст. 60-1 та ст. 60-2 тепер передбачаються дефініції надомної та дистанційної роботи тощо; 4) у ч. 2 ст. 135-1 доповнений перелік випадків укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність з надомними і дистанційними працівниками; 5) у ст. 153 були внесені зміни щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці роботодавцем; 6) у ч. 2 ст. 5, ст. 13, ст. 14 Закону України «Про охорону праці» удосконалені їхні положення щодо укладення трудового договору при дистанційній та надомній роботах, самостійності визначення працівником свого робочого місця, особистої відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому та мір відповідальності роботодавця [44].

Як бачимо, удосконалення законодавства у контексті правового регулювання режиму робочого часу відбувалося паралельно із удосконаленням дистанційної та надомної роботи. Разом із тим, варто зауважити, що національним законодавцем здійснюється розмежування дистанційної, надомної роботи та роботи за гнучкого режиму робочого часу. Відтак, до прикладу, дистанційна робота може відбуватися за гнучкого режиму робочого часу, так само як і гнучкий режим робочого часу може бути поєднаний із дистанційною

чи надомною роботою, однак дані інститути трудового права все ж є відокремленими, відтак їх впровадження потребує окремого погодження з урахуванням профільних норм КЗпП України.

Окрім того, після законодавчого передбачення Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-ІХ правових режим гнучкого робочого часу зазнав своїх подальших змін. Останні були внесені до КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 № 1213-ІХ. Відтак, серед ключових змін передбачалося:

- по-перше, встановлення гнучкого режиму робочого часу виключно за письмовим погодженням між працівником та власником підприємства, установи, організації. Такий підхід прийшов на зміну можливості встановлення гнучкого режиму робочого часу виключно на основі усної домовленості між працівником та роботодавцем. Безумовно письмова форма погодження гнучкого режиму робочого часу покликана забезпечити захист трудових та соціальних прав як працівників, так і роботодавців, а також опосередкована попереджувати виникнення будь-яких конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями пов'язаних із встановленням гнучкого режиму робочого часу;

- по-друге, було уточнено перелік підприємств, установ та організацій, де допускається застосування гнучкого режиму робочого часу. Відтак, встановлено, що гнучкий режим робочого часу може бути застосований по відношенню до працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності. Таким чином, на сьогодні, запровадження гнучкого режиму робочого часу допускається як на суб'єктах державної, так і на суб'єктах приватної форми власності. Фактично, якщо проаналізувати положення про гнучкий режим робочого часу, які були внесені до КЗпП Законом України від 30 березня 2020 року № 540-ІХ, то можемо встановити, що вже із самого початку не

передбачалося будь-яких обмежень щодо можливості застосування гнучкого режиму робочого часу на всіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності. Разом із тим, на практиці, особливо у державному секторі, застосування гнучкого режиму робочого часу було значно утрудненим. Непоодинокими були і випадки, коли роботодавці відмовлялися застосовувати гнучкі режими робочого часу з огляду на те, що для конкретного сектору останній не передбачений національним законодавством. Відтак, внесені зміни Законом України від 04.02.2021 року № 1213-ІХ остаточно закріпили можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу на всіх підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності;

- по-третє, уточнено зміст та правову суть гнучкого режиму робочого часу та передбачено, що останній полягає у можливості саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу. Вважаємо, що дане нововведення є надзвичайно важливим та актуальним з огляду на правову природу та юридичний зміст гнучкого режиму робочого часу. Фактично останнім було уточнено зміст аналізованого нами явища, а також розширено дискреційні можливості працівників щодо саморегулювання режиму праці та відпочинку за гнучкого режиму робочого часу;

- по-четверте, розширено перелік прав працівників в аспекті отримання інформації про запровадження гнучкого режиму робочого часу наказом (розпорядженням) роботодавця у разі поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Відтак, на зміну односторонньому встановленню гнучкого режиму робочого часу роботодавцем, без обов'язку повідомлення працівника про його запровадження заздалегідь та у будь-якій формі, прийшов прямий обов'язок ознайомлення працівника із наказом (розпорядженням) роботодавця про запровадження гнучкого режиму робочого часу протягом двох місяців із дня його прийняття, але обов'язково до початку запровадження гнучкого режиму робочого часу як такого;

- по-п'яте, було змінено тлумачення самого терміну «гнучкий режим робочого часу». Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX було визначено, що гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Разом із тим, у подальшому Законом України від 04.02.2021 № 1213-IX, встановлено, що гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. На наше переконання, внесенні зміни не були спрямовані на уточнення змісту самого юридичного поняття «гнучкого режиму робочого часу», а також покращення його правового регулювання та фактично звелися до заміни тлумачення аналізованого нами поняття синонімічними за суттю словами, що вочевидь не спрямовано на покращення рівня його нормативно-правового регулювання;

- по-шосте, збережено обов'язок роботодавця, власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу здійснювати облік робочого часу. При цьому останній був змістовно перенесений до переліку обов'язків роботодавця, пов'язаних із запровадженням гнучкого режиму робочого часу за своєю ініціативою. Принагідно зазначимо, що облік фактично відпрацьованого часу передбачається також і відповідно до законодавства Румунії. Зокрема, у Румунії встановлення гнучкого режиму робочого часу для конкретного працівника чи всього трудового колективу підприємства, установи чи організації неминуче пов'язано із веденням обліку роботодавцем робочого часу працівників, а відтак й фактичного контролю за виконання працівниками своїх трудових функцій протягом погодженого із роботодавцем робочого часу;

-по-сьоме, включено уточнення сфер, у яких застосування гнучкого режиму робочого часу не є можливим, що водночас розширило вектори застосування останнього у торгівлі, побутовому обслуговуванні населення, вантажно-розвантажувальних роботах, роботах транспорту тощо, вочевидь із урахуванням особливостей діяльності конкретного підприємства, установи, організації, де відповідні працівники виконують свої трудові функції;

- по-восьме, уточнено перелік суб'єктів, які мають право бути ініціатором запровадження гнучкого режиму робочого часу. Відтак, встановлювалося, що гнучкий режим робочого часу може встановлюватися за ініціативою працівника, зокрема шляхом подання ним заяви про застосування до нього гнучкого режиму робочого часу. При цьому, якщо ініціатором запровадження гнучкого режиму робочого часу є працівник, то у роботодавця виключається обов'язок щодо повідомлення такого працівника про зміну режиму роботи не пізніше ніж за два місяці. Окрім того, ініціатива щодо запровадження гнучкого режиму робочого часу може виходити і від власника або уповноваженого ним органу, у даному випадку працівник має бути обов'язково повідомленими про зміну режиму роботи не пізніше ніж за два місяці до запровадження гнучкого режиму робочого часу. Окрім того, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму, а також узгодити із працівником час його роботи, шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування;

- по-дев'яте, передбачено можливість застосування до працівника, який допускає порушення гнучкого режиму робочого часу не лише дисциплінарних стягнень, але й переведення такого працівника на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці. Відтак, фактично було запроваджено новий різновид негативних заходів правового впливу відносно працівників, які порушують встановлений гнучкий режим робочого часу;

- по-десяте, Законом України від 04.02.2021 № 1213-IX із ст. 60 КЗпП України, що здійснює правове регулювання виключно гнучкого режиму робочого часу, було виключено положення про дистанційну та надомну роботу. Вказані різновиди зайнятості знайшли своє правове регулювання у ст. 60-1 та ст.60-2, якими було доповнено КЗпП України відповідно.

Таким чином, з огляду на викладене вище можемо констатувати, що гнучкий режим робочого часу в Україні має коротку історію, а запровадження останнього у рамках національного трудового законодавства опосередковувалося поширенням коронавірусної інфекції та запровадженням карантинних обмежень на всій території України. Разом із тим, у подальшому гнучкий режим робочого часу став одним із найвдаліших режимів робочого часу, що поширився як у державному, так і у приватному секторі економіки.

На сьогодні соціологічні опитування надають підстави встановити, що гнучкий режим робочого часу є одним із найбільш прийнятних режимів робочого часу для працівників, зайнятих у різних сферах праці. Окрім того, якщо гнучкий режим робочого часу буде поєднуватися із дистанційною роботою, то вказана форма зайнятості видається однією із найбільш привабливих для громадян, які взяли участь у проведеному дослідженні. Так, за даними Hitachi Capital UK, більшість працівників позитивно сприймають можливість працювати за гнучким графіком роботи. Більше того, збільшила кількість працівників, які б хотіли працювати з дому: юристів – 61 %, HR-працівників та працівників сфери обслуговування і торгівлі – 69 %, респондентів, які працюють у сфері науки й фармацевтики – 65 %, працівників в області ІТ, творчості та дизайну – 63 % [45, с. 1040]. З огляду на викладене очевидним видається те, що гнучкий режим робочого часу як в Україні, так і закордоном залишиться одним із найпривабливішим та домінуючих режимів робочого часу й після усунення чинників об'єктивного характеру, що обумовили собою необхідність його запровадження.

1.3. Сучасний стан нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу на міжнародному та національному рівнях

Сукупність чинників об'єктивного та суб'єктивного характеру опосередковують собою пошук ефективних моделей управління часовими та фізичними ресурсами працівників. Традиційна модель виконання трудових функцій у чітко визначені години все частіше показує свою неефективність та неспроможність відповідати потребам як працівників, так і роботодавців. Відтак, тривають пошуки ефективної моделі режиму робочого часу та розробка нових його різновидів. Одним із найпоширеніших режимів робочого часу, що на сьогодні є популярним, це гнучкий режим робочого часу, на аналізі сучасного стану нормативного регулювання якого у національній та міжнародній практиці пропонуємо сконцентрувати увагу.

Запровадження гнучкого режиму робочого часу доволі неоднозначно сприймалося як працівниками, так і роботодавцями. Ще у 2010 році проведені дослідження констатували, що висновки щодо впливу гнучкості робочого часу на добробут працівників є відносно суперечливими, і вплив варіюється від негативного та нейтрального до позитивного [48]. Відтак, далеко не у всіх випадках впровадження гнучкого режиму робочого часу позитивно позначалося на інтересах суб'єктів трудових правовідносин. Разом із тим, розробка та подальше удосконалення нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, впровадження відповідного режиму на практиці доволі швидко показало свою ефективність та результативність.

Відтак, маючи можливість гнучко керувати графіками, працівники використовують свій час з кращим контролем, уникаючи можливих несприятливих наслідків [49]. Працівникам надавалася можливість визначати час виконання своїх трудових функцій та час відпочинку, відтак конкретний працівник мав можливість запобігати власній перевтомі та виснаженню. Окрім того, проведені дослідження підкреслювали позитивний вплив гнучкого графіка на задоволеність працівників роботою, залучення до роботи та підтриманням балансу між роботою та особистим життям (WLB) [50].

Відзначимо, що саме залученість працівників до роботи та бажання працювати ефективно, а не просто витратити свій робочий час на заняття, які не пов'язані із виконанням трудових функцій є бажаним для всіх роботодавців. У свою чергу, для працівників бажаним видається підтримання «work-life balance» та здатність мати час як на роботу, так і на власне особисте життя за межами роботи. І саме гнучкий режим робочого часу надає можливість задовільнити як інтереси та потреби працівників, так й інтереси та потреби роботодавців.

Правовий режим гнучкого робочого часу став масово ширитися у міжнародних правопорядках після поширення пандемії COVID-19 та запровадження карантинних обмежень. Разом із тим були й держави, де гнучкий режим робочого часу був встановлений ще до пандемії, що було наслідком тривалої боротьби працівників за свої права. Дослідники підкреслювали, що запровадження гнучкого режиму робочого часу і супутні заходи, що відповідним режимом робочого часу опосередковані, можуть вплинути на кілька змінних, пов'язаних з роботою та кар'єрою, а саме: 1) умови праці, 2) робочі мотиви та поведінка, 3) ставлення до роботи та кар'єри, 4) розвиток кар'єри та 5) особисте здоров'я та благополуччя [51]. Разом із тим, саме від ефективності нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу у межах конкретного правопорядку залежить те, яким чином та як саме запровадження останнього вплине на працівників та роботодавців.

Відтак, з огляду на поширення гнучкого режиму робочого часу у практичній площині як в національному, так і в зарубіжному правопорядках, сучасний стан нормативного регулювання останнього видається особливо актуальним для доктринального дослідження. З огляду на вказане нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на дослідженні сучасного стану нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу на міжнародному та національному рівнях. При цьому дослідження міжнародного рівня сучасного стану нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу пропонуємо здійснювати крізь призму досліду окремих держав.

Таким чином, сконцентруємо увагу на досвіді нормативного-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу у Великій Британії. Відзначимо, що запровадження гнучкого режиму робочого часу у Великій Британії ознаменовано 2002 роком та внесенням відповідних змін до Закону про зайнятість. Проте історичні приклади впровадження вказаного правового режиму регулювання праці можна знайти навіть раніше. Як пише С. Фрідман, теперішнє використання механізмів нульового робочого часу не має розглядатися як зовсім нове явище, а скоріше є частиною тенденції до гнучкості в трудових відносинах, яка набула популярності в 70-х роках ХХ ст. [52, с. 339], коли процес глобалізації поставив на порядок денний питання про пошук нової, більш діючої, моделі управління виробництвом – як у межах окремого підприємства, так і в загальнонаціональних масштабах [53, с. 195]. Такою моделлю став гнучкий режим робочого часу та загальна гнучкість регулювання трудових відносин, яка передбачала відхід від усталених умов праці та форм зайнятості індустріального суспільства в бік більш економних і динамічних способів організації праці.

Особливістю правового регулювання гнучкого режиму робочого часу у британському правопорядку є те, що сам термін «гнучкий режим робочого часу» не вживається у жодному із нормативно-правових актів. Натомість британський законодавець оперує категорією «right to request», що фактично означає право працівника на запит щодо встановлення гнучких умов його зайнятості. Відзначимо, що «right to request» був запроваджений у відповідний правопорядок для обмеженої кількості працівників, зокрема для осіб, які мали доглядати за дітьми. Відтак, п.12.1. та п. 12.2. Закону про зайнятість від 2002 року передбачалося, що батьки, які мають дітей віком до 6 років або дітей-інвалідів віком до 18 років, можуть вимагати гнучку роботу. Це право надається особам, які безперервно працюють протягом 26 тижнів і мають відповідальність за виховання дитини. Працівники можуть подати запит на зміну робочого часу або часу, від якого вони зобов'язані працювати, а також можуть попросити, щоб вони працювали вдома [54].

Таким чином, гнучкий режим робочого часу міг бути запровадженим лише у контексті правового регулювання зайнятості працівників, які зобов'язані здійснювати нагляд за своїми дітьми. При цьому, не допускалося запровадження гнучкого режиму робочого часу для новоприбулих працівників та працівників, що працюють на конкретному місці роботи менше 26 тижнів. Відтак, навіть за наявності у працівника обов'язку щодо догляду за дитиною у разі, якщо він працює на конкретному підприємстві, установі чи організації менше 26 тижнів, гнучкий режим робочого часу відносно нього застосованим бути не міг. Окрім того, подаючи запит про зміну робочого часу або часу від якого вони зобов'язані працювати, працівники можуть затребувати у роботодавців: зміну робочого часу, запровадження роботи вдома (надомної роботи) або їх поєднання. Таким чином, фактично у рамках аналізованого нами правового режиму робочого часу допускається впровадження трьох форм виконання працівниками своїх трудових функцій.

Відтак, підхід законодавства Великобританії, який з одного боку надає право подавати запит щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу лише кваліфікованим працівникам, з іншої сторони – передбачає досить широкий перелік підстав для відмови у такому встановленні, негативно позначився на можливості реалізації працівниками права на застосування щодо них гнучких форм зайнятості [55, с. 66-74].

Разом із тим, відзначимо, що останнім часом регулювання робочого часу у Великобританії певною мірою збільшує гнучкість в управлінні робочим часом. Відтак, починаючи із 2014 року працівники мають право звернутися до роботодавця із заявою про зміну умов трудового договору щодо графіка, часу та місця роботи. У грудні 2022 року уряд Сполученого Королівства оприлюднив свої плани щодо реалізації пропозицій зробити гнучкий режим робочого часу стандартним.

Стандартизація гнучкого режиму робочого часу, поміж іншого передбачає те, що:

- працівник, матиме можливість ініціювати у роботодавця запровадження гнучкого режиму робочого часу відносно нього починаючи із першого робочого дня, а не лише після фактичного відпрацювання 26 тижнів роботи;

- роботодавцю стане заборонено залишати заявку працівника на запровадження відносно нього гнучкого режиму робочого часу без обговорення, належного реагування, а також у разі необхідності роботодавець повинен здійснити пошук інших ефективних моделей регулювання робочого часу такого працівника;

- розширення можливості працівника неодноразово звертатися до роботодавця із пропозицією щодо застосування гнучкого режиму робочого часу відносно регулювання його праці;

- на роботодавця покладатиметься обов'язок розглядати заявки на застосування гнучкого режиму робочого часу відносно працівника протягом двох місяців, замість трьох, які були передбачені законодавством до цього. Відтак, відбудуватиметься скорочення строку надання відповіді роботодавця на заявки про застосування відносно них гнучкого режиму робочого часу;

- працівники не будуть зобов'язані пояснювати потенційний вплив застосування гнучкого режиму робочого часу застосованого відносно регулювання їх праці на свого роботодавця та пропонувати шляхи пом'якшення цього впливу;

- працівникам надаватиметься можливість працювати за гнучким режимом робочого часу невизначений період, що фактично скасовує будь-які формальні перепони щодо обов'язкової строковості цього правового режиму робочого часу.

З огляду на викладене, у разі, якщо окреслені вище пропоновані зміни до регулювання гнучкого режиму робочого часу будуть схвалені британським парламентом, система правового регулювання аналізованого режиму робочого часу сприятиме реалізації інтересів як працівників, так і роботодавців, та фактично розширюватиме сферу дії гнучкого режиму робочого часу. На разі, гнучкий режим робочого часу у Великій Британії має доволі обмежений характер.

Цікавим видається те, що у Шотландії та Уельсі перелік підстав для застосування гнучкого режиму робочого часу є дещо ширшим. Відтак, окрім підстав застосування гнучкого режиму робочого часу, що були викладені вище, у Шотландії та Уельсі гнучкий режим робочого часу може також бути застосований у разі регулювання праці неповнолітніх працівників. Таким чином, у разі, якщо роботодавець приймає на роботу неповнолітнього працівника, який немає середньої освіти та продовжує її здобуття, останній зобов'язаний надати можливість такому працівнику працювати за гнучкого режиму робочого часу. Зазначене право надається також і повнолітнім працівникам, у разі якщо вони продовжують здобувати середню освіту. Відтак, відповідно до законодавства Шотландії та Уельсу передбачаються ширші гарантії для працівників, а також можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу для широкого кола зайнятих.

З урахуванням обмеженого нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу відповідно до британського законодавства, працівники неодноразово зверталися до національних судів з метою захисту своїх прав та свобод, які на їхнє переконання були порушеними роботодавцем у зв'язку із відмовою запровадити гнучкий режим робочого часу відносно них, або запровадженням останнього у вигляді та формі, що для працівника є неприйнятною. Зокрема, показовим є те, що лише протягом першого року нормативного встановлення гнучкого режиму робочого часу у Великій Британії до Служби консультацій, примирення та арбітражу надійшло майже 10 000 запитів від працівників щодо їхнього права на застосування гнучкого режиму робочого часу. Протягом наступних років національними судами розглянуто десятки тисяч позовів від працівників до роботодавців, де перші стверджували, що їх права на встановлення гнучкого режиму робочого часу порушені. При цьому позиція роботодавців у переважній більшості таких справ зводилася до обґрунтування того, що вони не можуть забезпечити залучення працівника до виконання трудової функції із гнучким робочим графіком, з огляду на специфіку самої трудової функції, та/або необхідності постійного перебування працівника

на робочого місці у приміщенні роботодавця. Відзначимо, що суди по-різному сприймали таке обґрунтування роботодавців, однак у переважній більшості випадків вони ставили під сумнів абстрактні та позбавлені конкретики твердження останніх про неможливість виконання працівником своєї трудової функції за гнучкого графіку роботи, вимагаючи доказів того, що роботодавець дійсно вжив розумних заходів для залучення працівника із гнучким режимом робочого часу, або ставлячи під сумнів щирість чи креативність, з якою роботодавець намагався сприяти альтернативним домовленостям [56]. Відтак, активність щодо пошуку ефективної моделі запровадження гнучкого режиму робочого часу відносно конкретного працівника має виходити саме від роботодавця, і останній фактично зобов'язаний пропонувати працівнику диференційовані варіанти застосування гнучкого режиму робочого часу, що разом із тим, не применшує роль та можливість самого працівника виступати із пропозиціями щодо застосування тієї чи іншої форми гнучкого режиму робочого часу.

Продовжуючи дослідження судової практики Великої Британії у контексті практичного застосування положень національного законодавства про гнучкий режим робочого часу відзначимо, що у даному правопорядку існує надзвичайно мало «чистих» позовів про гнучкий режим робочого часу. Однак, позовні вимоги, як правило є комбінованими, що означає поєднання у позові вимог щодо застосування гнучкого режиму робочого часу, а також захисту іншого трудового права працівника. Доволі часто позовні вимоги щодо реалізації трудового права працівника на впровадження гнучкого режиму робочого часу поєднуються із вимогами щодо захисту від прямої чи непрямой дискримінації. Відтак, у позові про непряму дискримінацію за ознакою статі позивач має право оскаржити причини, названі роботодавцем для відмови у задоволенні запиту, варіант недоступний у рамках права на запит, якщо роботодавець називає причину, перераховану в гнучкому трудовому регламенті. Більше того, у справах про дискримінацію за ознакою статі суди можуть присудити значно вищу компенсацію за збитки, при цьому працівник видається захищений з першого дня

працевлаштування, у той час, як право на запит застосовується до працівника лише після шестимісячного терміну перебування на посаді [57]. Показовою у даному випадку є справа «Місіс Шоу проти CCL Ltd», яка була розглянута в Employment Appeals Tribunal (EAT). Відтак, у даній справі, місіс Шоу заявила про те, що їй було звільнено, коли після відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами роботодавець відмовив їй у проханні працювати неповний робочий день. Трудовий суд розглядав її прохання про роботу неповний робочий день як прохання відповідно до гнучких правил праці (запровадження гнучкого режиму робочого часу), і припустив, що спосіб, у який їй було відмовлено роботодавцем у працевлаштуванні неповний робочий день, становив дискримінацію за статтю, і підтримав її позов про несправедливе звільнення [58]. Таким чином, судом констатовано порушення застосування гнучкого режиму робочого часу з огляду на дискримінацію за ознакою статті та відмовою застосування гнучких умов праці до жінки, яка зобов'язана доглядати за дитиною, що не досягла шестирічного віку.

Аналіз британської судової практики надає можливість констатувати не поодинокість суміжних порушень, які мають місце як у контексті запровадження гнучкого режиму робочого часу, так і дискримінації за будь-якою ознакою. Зокрема вказані порушення були констатовані і у справах *British Airways Plc v. Starmar EAT/0306/05*, *Commotion Ltd v. Ratty UKEAT 0418_05_1310* (13 October 2005), Section 38, *Mrs A Mehaffe v. Dunnes Stores (UK) Ltd, Case 1308076/2003*, тощо.

Таким чином, дослідивши сучасний стан нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу відповідно до законодавства Великої Британії, можемо констатувати, що у відповідному законодавстві гнучкий режим робочого часу був запроваджений змінами у національне законодавстві в 2002 році, відносно обмеженого кола працівників та в обмежених випадках. При цьому дослідження британської судової практики надає можливість прийти до висновку, що констатація порушення порядку застосування гнучких режимів робочого часу відбувається, як правило, у «комбінованих» позовах, тобто коли

працівники звертаються до суду з метою захисту не лише їх права на гнучкий режим робочого часу, але й інших трудових прав. Необхідними також видаються пропонувані у грудні 2022 року зміни до британського трудового законодавства у контексті розширення можливості застосування гнучкого режиму робочого часу.

Продовжуючи дослідження сучасного стану нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу пропонуємо сконцентрувати увагу на аналізі досвіду Чехії та Словаччини. Гнучкий режим робочого часу був запроваджений змінами до Трудового Кодексу від 01 жовтня 2015 року. Вказані зміни були опосередковані складнощами в економічному становищі Чехії того періоду, а також неможливістю всіх роботодавців забезпечити своїх працівників роботою безперервно. Відтак, впровадження гнучкого режиму робочого часу було покликано забезпечити відносну сталість наявних трудових відносин, а також рівномірного відображення інтересів як працівників, так і роботодавців. Впровадженні зміни показали свою ефективність також після початку пандемії коронавірусної інфекції, а також запровадження карантинних обмежень, що більше не давали можливості виконувати працівникам своїх трудових функцій за звичним графіком.

Ключовий пропонований зміст внесених змін полягав у тому, що працівнику може надаватися: а) гнучкий робочий день, коли працівники самі визначають початок і закінчення свого робочого часу; б) гнучкий робочий тиждень, коли працівники самі визначають дні та години, протягом яких вони будуть виконувати свої трудові функції; в) гнучкий 4-тижневий період, коли працівники самі встановлюють початок і кінець свого робочого часу протягом певного 4-тижневого періоду [59]. Таким чином, можемо констатувати, що на сьогодні у Чехії передбачається одна із розгалужених систем гнучкого режиму робочого часу, адже працівнику надається можливість працювати гнучко як за відповідного режиму робочого дня, так і за відповідного гнучкого режиму робочого тижня чи певного періоду. Очевидним видається те, що впровадження такого гнучкого режиму потребує погодження із роботодавцем, а останній має

право пропонувати працівнику внести корективи у відповідний різновид гнучкого режиму робочого часу.

Схожим видається правове регулювання гнучкого режиму робочого часу у Словаччині. Відзначимо, що у Трудовому кодексі Словаччини правовий режим гнучкого режиму робочого часу регулюється двома основними статтями, а саме ст. 88 та ст. 89. Аналогічно до підходу чеського законодавця, гнучкий режим робочого часу передбачає собою можливість встановлення щоденного режиму робочого часу, гнучкого робочого тижня або роботи за гнучким режимом робочого часу протягом певного періоду. Окрім того, Трудовий Кодекс Словаччини передбачає, що гнучкий робочий час – це спосіб рівномірного чи нерівномірного розподілу робочого часу, який роботодавець може запровадити колективним договором або за погодженням з працівником. Відтак, можливість працювати за гнучкого режиму робочого часу може передбачатися колективним договором, що діє у рамках конкретного підприємства, установи чи організації, а також встановлюватися безпосередніми домовленостями із працівником. Робочий час, за гнучкого режиму робочого часу поділяється на основний (обов'язковий) - тобто це той відрізок часу, протягом якого працівник зобов'язаний перебувати на робочому місці, а також на додатковий (не обов'язковий робочий час), що зводиться до часу, протягом якого працівник може, але не зобов'язаний, виконувати свою трудову функцію. Окрім того, відповідно до аналізованого правопорядку виокремлюється, так званий «оперативний час», що позначає собою загальний робочий час, який працівник зобов'язаний відпрацювати за гнучкого графіку роботи, однак тривалість загального оперативного часу не може перевищувати 12 годин на день. У будь-якому випадку не допускається встановлення гнучкого режиму робочого часу відносно працівника, якого відправляють у відрядження. Відтак, у разі, якщо роботодавець відправляє працівника у відрядження, то на роботодавця покладається обов'язок встановлення фіксованого початку і завершення робочого часу кожного дня виконання трудової функції у такому відрядженні [60].

Загалом же сучасний стан нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу у Словаччині видається доволі прогресивним та таким, що спрямований на задоволення, зокрема трудових, економічних, соціальних інтересів як працівників, так і роботодавців.

Продовжуючи дослідження сучасного стану нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу вважаємо за доцільне сконцентрувати увагу на національному рівні. Відзначимо, що на рівні кодифікованого нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні режим гнучкого робочого часу був невідомим до 02.04.2020 року. Разом із тим, відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» від 04.10.2006 № 359 на рівні підзаконного нормативно-правового регулювання передбачалася можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу. У цьому документі закріплювалися рекомендації, які можуть бути застосовані в межах підприємств із метою більш продуктивного використання робочого часу та засобів виробництва. У цих рекомендаціях передбачено, що гнучкий режим переважно включає в себе підсумований облік робочого часу з необхідною вимогою відпрацювати працівником встановлену законодавством кількість годин в обліковому періоді [61, с. 85].

Разом із тим, до 2020 року вказаний режим робочого часу на практиці застосовувався у поодиноких випадках, що опосередковувалося відсутністю кодифікованого регулювання гнучкого режиму робочого часу. При ознайомленні з колективними договорами та графіками роботи персоналу понад ста підприємств, установ і організацій різних форм власності та галузевої належності не було запропоновано встановлення гнучкого режиму робочого часу. Окрім того, слід зазначити, що відповідні керівники всіляко уникають застосування такого режиму, оскільки не бажають, щоб працівники планували свій робочий день на власний розсуд. Враховуючи відсутність досвіду та низький рівень інформованості, не достатнє уявлення про таку форму роботи мають і працівники. Останні півтора десятиліття хорошим тоном швидше вважається

днювати і ночувати на підприємстві чи в установі, і навіть натяки на гнучкий графік чи індивідуальний розклад сприймаються як щось непристойне [62, с. 118-119]. Зрозуміло, що такий розподіл робочого часу не був ефективним, та не сприяв реальному виконанню трудових функцій працівниками. Вочевидь такий стан речей не міг задовольнити і роботодавців. Відтак, у подальшому, особливо після внесення змін до КЗпП України, гнучкий режим робочого часу ставав деталі популярнішим та широко застосовувався на практиці.

Разом із тим, ще до внесення відповідних змін до КЗпП України, а також прийняття наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» від 04.10.2006 № 359, у національній правовій доктрина проводилися дослідження відхилень від нормальної тривалості робочого часу. Відтак, як зазначає науковець Лазор Н. у зв'язку з формуванням в Україні нової концепції трудового договору [63, с. 106-107], важливим напрямком є дослідження його умов, які в окремих випадках визначають зміст і сутність відхилень від нормальної тривалості робочого часу. Відповідно до сучасної точки зору вчених юристів, доцільно обґрунтувати роль двох основних методів регулювання умов праці: централізованого і договірною. У свою чергу більшість вчених (В. Толкунова, К. Гусов, С. Іванов та інші) у складанні договірною регулювання виділяють три основних елементи: а) соціально-партнерське регулювання; б) колективно-договірне регулювання; в) індивідуально-договірне регулювання [64, с. 18]. В Україні, гнучкий режим робочого часу може встановлюватися на основі індивідуально-договірною регулювання, шляхом передбачення відповідних положень у трудовому договорі (контракті), або окремій угоді, що укладається вже після підписання трудового договору, з метою регулювання гнучкого режиму робочого часу. Окрім того, положення про можливість застосування відносно працівників певного підприємства, установи чи організації гнучкого режиму робочого часу можуть закріплюватися і у рамках колективних договорів, тобто матиме місце колективно-договірне регулювання гнучкого режиму робочого часу. Однак у будь-якому випадку застосування

гнучкого режиму робочого часу відносно конкретного працівника потребує свого погодження між ним та роботодавцем. Нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на окремих положеннях сучасного стану нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу відповідно до положень КЗпП України та наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» від 04.10.2006 № 359.

По-перше, відповідно до Методичних рекомендацій правовою підставою встановлення гнучкого режиму робочого часу є ст. 13 КЗпП України та стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюються у колективному договорі. Разом із тим, сучасний стан правового регулювання гнучкого режиму робочого часу опосередковує собою те, що правовою основою встановлення гнучкого режиму робочого часу є і ст. 60 КЗпП України. Відтак, з метою приведення у відповідність положень КЗпП України та Методичних рекомендацій вважаємо за необхідне у короткостроковій перспективі внести зміни до п.п.1.1. п.1 Методичних рекомендацій, у контексті розширення нормативного переліку правового регулювання встановлення гнучкого режиму робочого часу в Україні.

По-друге, у Методичних рекомендаціях та КЗпП України встановлюються диференційовані визначення поняття «гнучкий режим робочого часу». Відтак, відповідно до ст. 60 КЗпП України гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо) норми тривалості робочого часу, у свою чергу відповідно до п. 1.2. Методичних рекомендацій гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу

початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. При цьому вважаємо, що підхід до визначення поняття «гнучкого режиму робочого часу», що запропонований у КЗпП України видається більшою мірою релевантним до змісту даної юридичної категорії, адже акцентує увагу на загальній можливості впровадження гнучкого режиму робочого часу для всіх працівників всіх підприємств, установ чи організацій. Відтак, у даному контексті видається за необхідне привести у відповідність положення КЗпП України та Методичних рекомендацій.

По-третє, як КЗпП України, так і Методичними рекомендаціями передбачається, що гнучкий режим робочого часу включає у себе фіксований час, змінний час та час перерви на відпочинок та харчування.

По-четверте, запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні може відбуватися як за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи, так і за ініціативою роботодавця - у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи. Окрім того, відповідно до п. 2.6. Методичних рекомендацій запровадження гнучкого режиму робочого часу може бути ініційовано також за колективною заявою працівників підприємства або його структурного підрозділу, виборним органом первинної профспілкової організації. Відтак, фактично нормативні положення Методичних рекомендацій розширюють перелік підстав впровадження гнучкого режиму робочого часу на конкретному підприємстві, установі чи організації, шляхом надання можливості колективу працівників ініціювати питання про запровадження гнучкого режиму робочого часу відносно них.

По-п'яте, Методичними рекомендаціями та КЗпП України встановлюються диференційовані підходи до нормування праці. Відтак, КЗпП України передбачається, що запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. У свою чергу відповідно до Методичних рекомендацій в

умовах гнучкого режиму робочого часу тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на добу. Тож, фактично з огляду на положення Методичних рекомендацій впровадження гнучкого режиму робочого часу, може опосередкувати собою зміну нормування праці, та покладення на працівника обов'язки щодо виконання трудової функції, протягом більшої кількості годин.

Таким чином, з огляду на викладене можемо встановити, що положення КЗпП України та Методичних рекомендацій містять суттєві розбіжності щодо правового регулювання гнучкого режиму робочого часу. З огляду на викладене у короткостроковій перспективі видається за необхідне або привести ці нормативно-правові акти у відповідність один одному, при цьому саме положення КЗпП України повинні мати домінуюче та пріоритетне становище, або Методичні рекомендації мають втратити свою чинність, адже з 2020 року існує спеціальне та профільне нормативно-правове регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні.

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши поняття, сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу, дослідивши історичні ретроспективи передумов запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні та за кордоном, а також сучасний стан нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу на міжнародному та національному рівнях, можемо зробити такі висновки.

1. З урахуванням аналізу національної правової доктрини нами було встановлено, що робочий час – це певний проміжок часу, визначений трудовим договором (контрактом) та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку, упродовж якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію та покладені на нього трудові обов'язки. При цьому робочий час характеризується низкою ознак, серед яких можна виокремити такі: встановлюється трудовим договором та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку; виконання працівником протягом цього часу своєї трудової функції; має розгалужену

структуру та особливу зовнішню систему; в обов'язковому порядку має узгоджуватися із вимогами національного законодавства.

2. Вважаємо, що гнучкий режим робочого часу – це особливий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня.

3. Гнучкий режим робочого часу досліджувався, зокрема, крізь призму його елементів, серед яких виокремлено час початку та закінчення роботи та час перерви на відпочинок і харчування. Час початку та закінчення роботи охоплює часові проміжки, впродовж яких працівник зобов'язаний розпочати виконання трудової функції, виконувати свої посадові обов'язки та завершити їх виконання протягом обумовленого періоду робочого дня. Особливістю такого елемента за гнучкого режиму роботи є те, що конкретний працівник за погодженням із роботодавцем може встановити особливий режим початку та закінчення робочого часу. Щодо часу перерви на відпочинок та харчування, то останній покликаний забезпечити можливість працівнику реалізувати його конституційне право на відпочинок, тим самим забезпечити протягом робочого дня час, вільний від виконання трудової функції, при цьому за гнучкого режиму робочого часу працівник самостійно визначає період часу, необхідний йому для відпочинку та споживання їжі.

4. Основними ознаками гнучкого режиму робочого часу є те, що: він встановлюється на договірній основі між працівником та роботодавцем; його запровадження потребує внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку; ініціатором встановлення гнучкого режиму робочого часу може бути як працівник, так і роботодавець.

5. Аналіз вітчизняного законодавства дав можливість виокремити проблемні аспекти правового регулювання гнучкого режиму робочого часу та його елементів, серед яких:

- невідповідність підходу КЗпП України та Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359, у

контексті встановлення змісту та суті поняття «змінний час». Пропонуємо прямо передбачити, що змінним є час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах установленої норми тривалості робочого часу, тож, це виключно той часовий період, що використовується працівником для виконання своїх трудових функцій;

- відсутність нормативного регламентування форми та змісту угоди, в якій між працівником та роботодавцем має встановлюватися гнучкий режим робочого часу;

- суперечність договірній основі встановлення гнучкого режиму робочого часу можливістю його встановлення як безпосередньо роботодавцем у разі такої необхідності;

- відсутність законодавчого встановлення мінімального часу перерв для харчування та відпочинку, що може негативно позначитися на виконанні працівниками своїх трудових функцій, ефективності та результативності їх роботи.

6. Упровадження гнучкого режиму робочого часу зумовлено чинниками як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Серед перших традиційно виокремлюють явища природного чи техногенного характеру, збройні агресії, а також інші фактори, що можуть прямо чи опосередковано становити небезпеку для життя та здоров'я громадян, інші ж зумовлені бажанням працівників підтримувати work-life balance та мати достатньо часу для можливості поєднувати роботу та життя поза виконанням трудових функцій.

7. Удосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу в комплексному вигляді видається неможливим без дослідження історичної ретроспективи становлення останнього в національному та міжнародному правопорядках. Тому в межах дослідження окрему увагу приділено історичній парадигмі становлення гнучкого режиму робочого часу в Німеччині, Румунії, Фінляндії, Португалії та Україні.

8. В Україні запровадження гнучкого режиму робочого часу, так само як і в більшості держав, зумовлено необхідністю забезпечити виконання

працівниками своїх трудових функцій за умови дії карантинних обмежень. Хоча до внесення змін до КЗпП України передбачалася можливість поділу робочого дня на частини та існували Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, фактично сам гнучкий режим робочого часу на практиці встановлювався у поодиноких випадках. Ситуація змінилася із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 р., відповідно до змісту якого вносилися зміни до ст. 60 КЗпП України, а гнучкий режим робочого часу отримав своє безпосереднє поіменоване врегулювання. У подальшому до КЗпП України в контексті правового регулювання гнучкого режиму робочого часу були внесені зміни Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р. № 1213-ІХ, де остаточно проведено розмежування між гнучким режимом робочого часу, надомною та дистанційною роботою, уточнено перелік суб'єктів, з ініціативи яких гнучкий режим робочого часу може бути застосовано, розширено перелік сфер, де допускається застосування гнучкого режиму робочого часу, а також удосконалено наявне правове регулювання гнучкого режиму робочого часу загалом.

9. Установлено, що історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу були різними за своєю правовою природою. В одних країнах вони пов'язані з історичним тяжінням громадян до свободи в контексті регулювання часу виконання своїх трудових функцій, в інших – зумовлені об'єктивними причинами необхідності забезпечення правового регулювання роботи за умови дії карантинних обмежень.

10. Пошук ефективних моделей управління робочим часом опосередкований чинниками як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Одні, вважали, що гнучкий режим робочого часу дасть можливість акумулювати ресурси працівників та роботодавців, що сприятиме ефективному використанню

робочого часу, інші ж, навпаки, висловлювали застереження, що за гнучкого режиму робочого часу фактично трудові функції не будуть виконуватися або виконуватимуться не на належному рівні. Отже, у проведеному дослідженні було проаналізоване сучасне нормативно-правове регулювання гнучкого режиму робочого часу у Великій Британії, Чехії, Словаччині та Україні.

11. Упровадження гнучкого режиму робочого часу у Великій Британії відбулося у 2002 р. із внесенням відповідних змін до Закону «Про зайнятість». Особливість регулювання гнучкого режиму робочого часу в цьому правопорядку полягає в тому, що сам термін «гнучкий режим робочого часу» не вживається, натомість британське законодавство оперує терміном «right to request», що фактично означає право працівника на запит щодо встановлення гнучких умов його зайнятості. Спочатку законодавство Великої Британії встановлювало, що право на запит про запровадження гнучких умов робочого часу мають лише працівники, які безперервно працюють на певному підприємстві чи у певній установі, організації протягом 26 тижнів, та мають зобов'язання щодо догляду за дітьми до 6 років або дітьми з інвалідністю до 18 років. Як бачимо, станом на сьогодні можливість застосування гнучкого режиму робочого часу у Великій Британії є доволі обмеженою. Проте з 2014 р. ведеться робота щодо розширення сфери застосування гнучкого режиму робочого часу, а отже, й розширення можливості його практичного застосування до ширшого кола працівників.

12. Вивчення сучасного стану нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу в Чехії та Словаччині дало підстави констатувати, що у цих правопорядках функціонує найширша модель гнучкого режиму робочого часу, що передбачає можливість його застосування як на рівні встановлення гнучкого режиму робочого щоденного часу, гнучкого режиму робочого тижня та встановлення гнучкого режиму робочого часу на певний період. У Чехії та Словаччині існує позитивна практика впровадження гнучких режимів робочого часу, а останній видається одним із найбільш поширених на практиці.

13. У національному правопорядку гнучкий режим робочого часу регулюється на рівні КЗпП України та наказу Міністерства праці та соціальної

політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» від 4 жовтня 2006 р. № 359. Водночас нормативні положення, що в них закріплені, певною мірою розрізняються за обсягом та змістом, що зумовлює потребу в короткостроковій перспективі у внесенні змін до наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу» або скасування його юридичної дії з метою забезпечення єдності правового регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні.

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

2.1. Характеристика особливостей застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу

Розвиток суспільних, у тому числі й трудових відносин, опосередковує собою необхідність удосконалення існуючого режиму праці та відпочинку, підвищення ефективності виконання працівниками своїх трудових функцій, а також покращення результативності діяльності конкретного підприємства, установи чи організації, а відтак і задоволення інтересу роботодавця. Нові форми роботи, що собою визначають зміст та суть суспільних трудових відносин, як правило, спрямовані на спрощення правового регулювання, а також полегшення несення тягаря обов'язків, що покладаються на кожен із сторін трудових відносин. У межах даного дослідження пропонуємо сконцентрувати увагу на характеристиці особливостей застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу.

Відзначимо, що у національній правовій доктрині надається диференційоване тлумачення як категорії «робочий час», так і категорії «режим робочого часу». Одне з найбільш стислих і влучних визначень робочого часу пропонують І.П. Козинцев і Л.А. Савенко, які вважають, що робочий час – це час, протягом якого відповідно до законодавства й трудової угоди працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації [68, с. 42]. Відзначимо, що майже ідентичний підхід до тлумачення категорії «робочий час» пропонується закріпити у національному законодавстві відповідно до проекту Трудового кодексу. У свою чергу, вчена Т.В. Красюк наводить міркування, що робочий час – це обов'язкова міра праці, тривалість

якої регламентована законом і виданими на його основі іншими нормативними актами [69, с. 78]. Разом із тим, ми не можемо погодитися із підходом вказаної науковці, адже термін «міра праці» не видається нам досконалим для опису суспільних трудових відносин, що мають місце у правовій, демократичній та людиноорієнтованій державі. Відповідно до ст. 2 Директиви 2003/88 ЄС «робочий час» означає будь-який період під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Під «часом відпочинку» розуміють будь-який період, який не є робочим часом. Директива не містить, окрім робочого часу та часу відпочинку, будь-яких проміжних категорій часу [70].

Вважаємо, що оптимальним для визначення суті правової категорії «робочий час» є визначення відповідно до якого остання трактується як час впродовж якого працівник зобов'язаний виконувати визначену трудовим договором (контрактом) трудову функцію на підприємстві, установі, організації чи на потужностях роботодавця.

Щодо встановлення змісту правової категорії «режим робочого часу», то констатуємо, що остання так само диференційовано трактується у національній правовій доктрині, як і загальна відносно неї «робочий час». Відтак, вчений А.М. Соцький вважає, що режим робочого часу – це розподіл нормативів робочого часу в межах певного календарного періоду, що включає в себе структуру робочого тижня, тривалість щоденної роботи, час початку й закінчення робочого дня, час і тривалість перерви для відпочинку та харчування, кількість змін протягом облікового періоду [71, с. 279]. У свою чергу вчений П.Д. Пилипенко акцентує увагу на тому, що режим часу роботи безпосередньо включає у себе часові періоди, які стосуються початку роботи та її закінчення, періоди перерви на харчування, а також перерви для відпочинку й термін та частоту чергувань [72, с. 278].

На наше переконання, режим робочого часу – це систематизований розподіл норми робочого часу, протягом якого працівник має виконувати свою

трудова функція у конкретному нормативному періоді. При цьому, складовими частинами режиму робочого часу є час початку та закінчення виконання працівником трудової функції, час і тривалість перерв, а також тривалість і правила чергування змінами, у разі якщо чергування змінами передбачено для виконання трудової функції конкретного працівника у рамках певного підприємства, установи чи організації.

Відзначимо, що однією із ознак правової категорії «режим робочого часу» є диференційованість. Остання полягає у відсутності єдності правових орієнтирів та відповідного правового регулювання всіх типів режиму робочого часу, адже національним законодавцем поруч із загальним режимом робочого часу, передбачається ряд спеціальних режимів. При цьому ознака диференціації режиму робочого часу у контексті встановлення його як спеціального опосередковується, зокрема, проте не виключно:

- наявністю особливих правових норм конкретизуючого характеру, що спрямовані на забезпечення нормативного закріплення спеціальних правил правового регулювання виконання трудової функції працівників за спеціального режиму робочого часу;

- встановленням особливих заходів потенційної матеріальної та дисциплінарної відповідальності, що може бути застосована до працівника у разі, якщо ним будуть порушені правила виконання трудової функції при роботі із спеціальним режимом робочого часу;

- встановленням особливих пільг у випадку, якщо виконання трудової функції за спеціального режиму робочого часу потенційно може завдати шкоди, зокрема здоров'ю працівника.

У національній правовій доктрині вченим М. І. Гордієнком пропонується така класифікація режимів робочого часу: режим, який забезпечує дотримання тривалості робочого дня; режим, який забезпечує дотримання тривалості робочого тижня; режим, який забезпечує дотримання тривалості робочого дня і робочого тижня за певний обліковий період [73, с. 156].

Не заперечуючи значимості та важливості такого підходу до класифікації режиму робочого часу вважаємо за необхідне у межах даного дослідження застосовувати інший класифікований критерій та за правовою природою режим робочого часу поділяти на загальний та спеціальний. Загальний режим робочого часу – це такий режим роботи, за якого працівник виконує свої трудові функції при п'яти або шестиденному робочому тижні з чітким встановленням годин, протягом яких останній зобов'язаний працювати. Загальний режим робочого часу, незважаючи на все більшу популяризацію спеціальних режимів, на сьогодні залишається одним із найбільш поширених правових режимів робочого часу, що застосовується на переважній більшості підприємств, установ, організацій відносно переважної більшості працівників. Безумовно застосування загального режиму робочого часу має ряд переваг, у тому числі для роботодавців, у порівнянні із спеціальними режимами, адже за першого можна чітко простежити фізичну присутність працівників на робочому місці, а також безпосереднє виконання ними трудових функцій. Разом із тим, загальний режим робочого часу не враховує фізіологічні особливості окремих працівників, а також не сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємств, установ та організацій. Слід вказати, що обов'язки трудового характеру працівники мають виконувати протягом певного часу із дотриманням відповідного режиму шляхом закріплення часових меж з огляду на локальне регулювання. Рациональний режим праці та відпочинку являє надає змогу створювати більшу кількість продукції за зменшених навантажень на працівника в межах підприємства, що загалом відповідає інтересам всіх суб'єктів трудових правовідносин [74, с. 11].

Все це у сукупності дало підстави для пошуку ефективних моделей режиму робочого часу. Наслідком таких пошуків стало впровадження так званих спеціальних режимів, серед яких можемо виокремити такі режими робочого часу як: гнучкий, змінний, ненормований, вахтовий режим робочого час. Кожен із даних режимів характеризується спеціальними ознаками та опосередковується

своїм особливим правовим змістом, на аналізі якого пропонуємо сконцентрувати увагу нижче.

Відзначимо, що гнучкий режим робочого часу видається одним із найбільш поширених спеціальних режимів робочого часу. Популярність останнього опосередкована чинниками об'єктивного характеру та необхідністю забезпечення ефективного виконання працівниками своїх трудових функцій незалежно від будь-яких факторів. Відповідно до Великого енциклопедичного юридичного словника, гнучкий – це той, який вміло і швидко застосовується в різних обставинах [75, с. 248]. Відтак, гнучкий режим робочого часу – це той правовий режим, що може легко та швидко застосовуватися до правового регулювання виконання працівником своєї трудової функції незалежно від обставин, що опосередковують собою її виконання. Окрім того, на думку професора А.М. Колота, на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм та видів [76]. Диджиталізація суспільства, розвиток малого бізнесу, пандемія, воєнна агресія проти України стали причиною того, що працівники вимушені бути мобільними, здатними та готовими працювати у нестандартних і мінливих ситуаціях, поєднуючи в трудовій діяльності виконавські, управлінські та підприємницькі функції.

Відтак, впровадження гнучкості у регулюванні трудових відносин видається необхідним з огляду на вимоги сучасного ринку праці, а також потреби працівників і роботодавців. Ключовою потребою працівників в аналізованому нами аспекті видається вимога щодо саморегулювання ними процесу своєї праці, а також врахування їх фізіологічних особливостей, що прямо впливають на ефективність та якість виконання ними роботи. Своєю чергою, ключова потреба роботодавців зводиться до необхідності підвищення показників ефективності діяльності підприємств, установи та організації та підвищення мотивації працівників до належного виконання ними своїх трудових функцій. У національній правовій доктрині впровадження гнучкого режиму робочого часу опосередковується трьома моделями гнучкості зайнятості, які пов'язані із

стабільністю нетипових трудових відносин, відповідністю інтересів роботодавців та робітників: 1) індивідуальна гнучкість, яка базується на індивідуальних відносинах робітника та роботодавця; 2) регульована гнучкість, яка характеризується впливом держави на функціонування нетипових форм зайнятості; 3) договірна гнучкість, в якій основне місце належить колективним договорам та угодам [77, с. 84].

При цьому в Україні гнучкість визначається на всіх трьох вище перерахованих рівнях. Зокрема, регульована гнучкість опосередковується положенням національного законодавства, що визначають нормативні положення щодо можливості застосування гнучкого режиму робочого часу відносно працівників. Дані нормативні положення є проявом державного волевиявлення та об'єктивно виражені у ст. 60 КЗпП України та Методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, які затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 № 359. Своєю чергою договірна та індивідуальна гнучкість визначається у контексті колективного та індивідуального правового регулювання положень впровадження елементів гнучкості, зокрема й встановлення гнучкого режиму робочого часу відносно певного працівника, категорії працівників чи всіх працівників підприємства, установи, організації. Таким чином, проблематика впровадження гнучкості у правове регулювання трудових відносин встановлюється на трьох взаємопов'язаних рівнях, що забезпечують своєю чергою комплексність правового регулювання гнучкого режиму робочого часу.

Впровадження гнучкого режиму робочого часу задля практичного застосування вказаного спеціального режиму робочого часу характеризується такими ознаками:

- по-перше, гнучкий режим робочого часу може впроваджуватися для регулювання робочого часу працівників виключно у разі домовленості між працівником та роботодавцем. При цьому ця домовленість може виникати як при прийнятті нового працівника на роботу (фактично відбувається одночасне погодження гнучкого режиму робочого часу), так і з працівником, що вже

виконує трудову функцію на конкретному підприємстві, установі чи організації. Без попередніх погоджень застосування гнучкого режиму робочого часу за ініціативою роботодавця може впроваджуватися виключно у разі загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру;

- по-друге, гнучкий режим робочого часу передбачає собою саморегуляцію працівником часу початку та завершення виконання своєї трудової функції, при цьому до структури гнучкого режиму робочого часу входить фіксований час, змінний час, час перерви для відпочинку та харчування;

- по-третє, застосування гнучкого режиму робочого часу не спричиняє собою розширення економічних та соціальних гарантій працівників. Відтак, для працюючого за гнучкого режиму робочого часу не застосовується збільшення заробітної плати, а також таким працівникам не надається додаткова відпустка;

- по-четверте, гнучкий режим робочого часу не може бути застосований на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці;

- по-п'яте, у разі порушення працівником встановленого гнучкого режиму робочого часу, останній може бути переведений на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці. Окрім того до нього можуть застосовуватися загальні дисциплінарні стягнення, визначені КЗпП України;

- по-шосте, обов'язковою умовою застосування режиму гнучкого робочого часу є забезпечення точного обліку відпрацьованого часу, виконання встановленого виробничого завдання кожним працівником і дієвого контролю за найбільш повним та раціональним використанням робочого часу.

З огляду на викладене можемо констатувати, що ключове призначення гнучкого режиму робочого часу полягає у можливості саморегулювання працівником робочого часу, врахування фізіологічних особливостей працівників з метою підвищення ефективності їх праці, а також підвищення ефективності підприємства, установи, організації в цілому та збільшення їх економічних показників. Окрім того, у національній правовій доктрині зазначають, що застосування гнучкого режиму робочого часу має зиск для працівників, що можна визначити як наступний: наявність діяльності, що приносить їм дохід; можливість набуття трудового досвіду; умови для професійного зростання та підвищення кваліфікації; зручний графік роботи; можливість сумісництва декількох робіт і навіть сфер діяльності; безперервний трудовий стаж. Разом з тим, гнучкий режим робочого часу, має і низку недоліків. Для працівника — це слабкий захист прав; відсутність перспектив посадового зростання; гірші умови праці. У свою чергу, для роботодавця — це відсутність законодавчої можливості впливати на якість роботи, що виконується працівником; нестача специфічного людського капіталу [78].

Вище перераховані переваги застосування гнучкого режиму робочого часу та недоліки носять умовний та суб'єктивний характер, окрім того вони залежать від змісту конкретної трудової функції, яку зобов'язаний виконувати працівник, а також від особливостей діяльності конкретного підприємства, установи чи організації.

Очевидним видається те, що гнучкий режим робочого часу має як багато спільних, так і багато відмінних рис з іншими спеціальними режимами робочого часу, зокрема ненормованим робочим днем, вахтовим методом організації роботи, а також змінною роботою. З огляд на це, нижче пропонуємо провести порівняльне дослідження гнучкого режиму робочого часу з іншими спеціальними режимами робочого часу.

Щодо застосування ненормованого робочого дня як спеціального режиму робочого часу у порівнянні із гнучким режимом робочого часу. Відзначмо, що у КЗпП України прямо відсутнє нормативно-правове регулювання ненормованого

робочого часу. Разом із тим, останній застосовується на практиці у разі необхідності виконання трудових функцій працівниками у період, що не можна завчасно передбачити та чітко визначити у трудовому договорі (контракті).

Вчена В.М. Венедиктова вважає, що ненормований робочий час є певним відхиленням від нормальної тривалості робочого часу [79, с. 101]. З цим твердженням складно не погодитися, адже ненормований робочий час передбачає необхідність виконання працівником своєї трудової функції протягом, як правило, довшої тривалості робочих годин, ніж класичний 8-годинний робочий день. Окрім того, в доктрині трудового права поширеною є думка, відповідно до якої ненормований робочий час трактується як особливий вид робочого часу, що встановлюється для певної категорії працівників відповідно до чинного законодавства або за угодою сторін і допускає можливість за потреби виконання цими працівниками своїх трудових обов'язків після закінчення робочого дня без спеціального документального оформлення [80, с. 601]. Разом із тим, на наше переконання, вказане визначення містить певний недолік. Так, не вказується на спеціальне документальне оформлення виконання працівником своєї трудової функції після закінчення робочого дня, адже ненормований робочий день не може бути застосований у разі, якщо це не буде прямо обумовлено угодою сторін.

На наше переконання, вдалим є визначення ненормованого робочого дня, яке надається у наказі Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» № 7 від 10 жовтня 1997 року, де п.1 встановлюється, що ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу [81]. Наведене тлумачення категорії «ненормований робочий день» видається у міру загальним та у міру конкретним, а також таким, що відображає правову суть аналізованої нами категорії. З огляду на доволі обмежене нормативно-правове регулювання ненормованого робочого

дня, а також схожості правового режиму праці як за гнучкого режиму робочого часу, так і за ненормованого робочого дня вважаємо за доцільне порівняти вказані спеціальні правові режими робочого часу, шляхом виокремлення їх спільних та відмінних рис.

Щодо спільного у контексті гнучкого режиму робочого часу та ненормованого робочого дня, то можна встановити наступне:

- по-перше, як ненормований робочий день, так і гнучкий режим робочого часу встановлюється виключно на основі домовленості між працівником та роботодавцем. Відтак, без проведення попередніх переговорів та узгодження позицій не допускається покладення на працівника обов'язку щодо виконання трудової функції як за гнучкого режиму робочого часу, так і за ненормованим робочим днем;

- по-друге, як гнучкий режим робочого часу, так і ненормований робочий день не може бути застосований до певного кола працівників, які виконують свої трудові функції на підприємства, установах, організаціях, що мають особливості у режимі роботи. До прикладу, відповідно до ст. 60 КЗпП України встановлюється, що гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці. У свою чергу, відповідно до п. 7 наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» № 7 від 10 жовтня 1997 року встановлюється, що список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Відтак, на практиці може мати місце ситуація, за якої у рамках певного підприємства, установи чи організації діє колективний трудовий договір, що обмежує можливість застосування

ненормованого робочого дня як для певних професій та посад, так і для всіх працівників конкретного підприємства, установи чи організації. Загалом же, як застосування гнучкого режиму робочого часу, так і застосування режиму робочого часу за ненормованого робочого дня не є універсальним та не може автоматично застосовуватися на всіх підприємствах, установах, організаціях, відносно всіх працівників;

-по-третє, як робота із застосування гнучкого режиму робочого часу, так і робота із ненормованим робочим днем не передбачають собою обов'язку роботодавця доплачувати працівнику за час фактичного виконання трудової функції. Відтак, незалежно від того за якого режиму робочого часу відбувається виконання трудової функції: чи то загальний, чи то спеціальний режим, на оплату праці жодним чином на це не впливає.

Щодо відмінностей в контексті аналізованих правових режимів робочого часу, то відзначимо, що серед останніх можна виокремити, те що:

-по-перше, за гнучкого режиму робочого часу працівнику надається право самостійно визначати час початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня. У свою чергу, у разі, якщо працівник працює за ненормованого робочого дня, то на нього поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У даному контексті необхідним видається звернутися до позиції науковця В.А. Пруднікова, на думку якого, на працівників із ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу, тобто відповідні правила, які встановлюють час початку та закінчення роботи, перерви протягом робочого дня, порядок обліку робочого часу. У зв'язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад установлену тривалість робочого часу. Вони також на загальних підставах звільняються від роботи у вихідні та святкові дні [82, с. 471];

- по-друге, за гнучкого режиму робочого часу на працівників поширюються загальні матеріальні, соціальні та інші гарантії, що встановлені національним законодавством для працівників, що працюють на загальному

режимі робочого часу. У свою чергу, якщо працівник працює за ненормованого робочого дня, то йому надаються додаткові соціальні гарантії, що полягають у наданні додаткової відпустки строком на сім днів як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу;

- по-третє, застосування гнучкого режиму робочого часу допускається як при повній, так і при частковій зайнятості та роботі неповний день. У свою чергу, роботу за ненормованого робочого дня не можна поєднувати із неповною зайнятістю;

- по-четверте, за гнучкого режиму робочого часу працівник не зобов'язаний відпрацьовувати більше ніж передбачено загальною тривалістю робочого дня. Відтак, 8-годинний робочий день зберігається як за гнучкого, так і за звичайного режиму робочого часу. У свою чергу, щодо ненормованого робочого дня, то за такого спеціального режиму робочого часу працівник зобов'язаний працювати понад встановлену норму робочого часу, у разі якщо це необхідно для завершення поставленого завдання та обумовленої трудової функції.

Таким чином, можемо констатувати, що застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні із застосуванням ненормованого робочого дня характеризується рядом особливостей, серед яких: можливість саморегулювання працівником часу початку та завершення виконання трудової функції; поширення на працівників всіх передбачених трудовим законодавством матеріальних, соціальних та інших гарантій; можливістю працювати за гнучкого режиму робочого часу як при повній, так і при частковій зайнятості; відсутністю у працівника обов'язку працювати більше ніж це передбачено загальною тривалістю робочого дня.

У продовження дослідження особливостей застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими спеціальними режимами робочого

часу пропонуємо сконцентрувати увагу *на співвідношенні гнучкого режиму робочого часу та вахтового методу організації роботи.*

Вахтовий метод організації роботи вдається одним із найменш поширених спеціальних режимів робочого часу, що може бути застосований до працівників. Особливістю вахтового методу організації роботи є те, що на сьогодні він не врегульований КЗпП України. Окрім того, постанова Державного комітету СРСР із праці та соціальних питань Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок, Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31.12.1987 № 794/33-82 «Про затвердження Основних положень про вахтовий метод організації робіт», що врегульовувала питання вахтового методу організації роботи до 2014 року втратила свою чинність. Фактично єдиним чинним нормативно-правовим актом, що регулює питання вахтового методу організації роботи є наказ Міністерства екології та природних ресурсів України від 24.07.2017 № 275 «Про затвердження Положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження», що забезпечує правове регулювання вахтового методу організації праці виключно для працівників підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження. У свою чергу, «Вахтою» у загальнотеоретичному значенні є група людей, що виїжджають у віддалений, важкодоступний район для змінної роботи [83].

З огляду на наведене визначення можемо констатувати, що правова суть вахтового методу організації роботи зводиться до того, що: по-перше, працівники виконують свої трудові функції у віддалених місцевостях; по-друге, робота за вахтового методу організації роботи виконується змінами, тобто має змінний, або ж черговий характер.

Досліджуючи співвідношення гнучкого режиму робочого часу та вахтового методу організації роботи в аспекті спільних та відмінних рис

вказаних спеціальних режимів робочого часу, пропонуємо звернути увагу на наступне. Щодо схожих рис, то можемо виокремити наступне:

-по-перше, як при вахтовому методі організації роботи, так і при гнучкому режимі робочого часу тривалість робочого часу за обліковий період (місяць, рік) не може перевищувати визначеного числа робочих годин. Сутність цієї ознаки полягає у тому, що на працівників, які виконують свої трудові функції, як за гнучкого режиму робочого часу, так і за вахтового методу організації роботи, не може покладатися обов'язок щодо виконання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу;

-по-друге, при реалізації працівником трудових функцій відповідно до аналізованих спеціальних режимів робочого часу, час перебування в дорозі до місця роботи та у зворотному напрямку у норму робочого часу не зараховується. Відтак, облік робочого часу здійснюється за фактично виконану роботу, а супутні часові витрати працівника, що пов'язані із прибуттям до фактичного місця виконання трудової функції, не зараховуються до часу роботи;

- по-третє, як при гнучкому режимі робочого часу, так і при вахтовому методі організації роботи працівникам надаються рівні гарантії щодо щорічних відпусток, адже особливості їх надання визначаються Законом України «Про відпустки», де не встановлюється особливих правил щодо надання відпусток працівникам, які зайняті за гнучкого режиму робочого часу, а також за вахтовим методом організації роботи;

- по-четверте, впровадження гнучкого режиму робочого часу та вахтового методу організації роботи потребує двостороннього волевиявлення як з боку роботодавця, так і з боку працівників. Однак ключова різниця у встановленні аналізованих спеціальних режимів робочого часу полягає у тому, що гнучкий режим робочого часу встановлюється на основі прямих домовленостей працівника та роботодавця, що оформлюється відповідною угодою (або прямо зазначається у трудовому договорі (контракті)), у свою чергу за вахтовий метод організації роботи затверджується рішенням про впровадження вахтового методу організації робіт роботодавцем спільно з виборним органом первинної

профспілкової організації та за погодженням з уповноваженим органом управління. Відтак, думка працівників щодо впровадження вахтового методу організації роботи має обов'язкового враховуватися роботодавцем, адже у протилежному випадку останній запроваджений не може бути.

Разом із тим, очевидним залишається те, що гнучкий режим робочого часу кардинально відрізняється від вахтового методу організації роботи з огляду на те, що:

- по-перше, за вахтового методу організації роботи прямо передбачається місце виконання працівником своєї трудової функції. Відтак, встановлюється, що місцем роботи при вахтовому методі вважаються об'єкти (території), на яких здійснюється безпосередня трудова діяльність. У свою чергу, щодо гнучкого режиму робочого часу, то виконання трудової функції з використанням останнього не передбачає визначення місця реалізації трудової функції, більше того за замовчуванням працівник зобов'язаний працювати навіть за гнучкого режиму робочого часу на потужностях роботодавця. Однак, за погодженням між працівником та роботодавцем, трудова функція може виконуватися й дистанційно, тобто за межами приміщень роботодавців;

- по-друге, гнучкий режим робочого часу може бути застосований як відносно до всіх працівників конкретного підприємства, установ чи організації, так і для певної їх частини, у свою чергу вахтовий метод організації роботи застосовується виключно до підприємства, установи і організації в цілому, або окремих підрозділів (цехів, дільниць, відділень тощо);

- по-третє, гнучкий режим робочого часу може застосовуватися до всіх категорій працівників. У свою чергу не допускається застосування вахтового методу організації роботи відносно працівників молодших 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, а також осіб, які мають медичні протипоказання для виконання таких робіт. Це пояснюється встановленням додаткових гарантій захисту, зокрема трудових прав, для окремих категорій працівників. У даному контексті, відзначимо, що у національній правовій доктрині поряд із загальним розумінням поняття «працівник» як суб'єкт

трудового права, слід виокремити і категорію спеціального суб'єкта трудового права, яка також підпадає під категорію працівник [84, с. 702]. Вважаємо, що перераховані вище суб'єкти, щодо яких не може застосовуватися вахтовий метод організації роботи, належать до спеціальних суб'єктів трудового права до яких вахтовий метод організації роботи не може бути застосований, що опосередковано наданням вищих стандартів захисту трудових прав окремих категорія працівників (спеціальним суб'єктам трудового права);

- по-четверте, за гнучкого режиму робочого часу не передбачається робота змінами та відповідний змінний графік роботи, у свою чергу організація роботи вахтовим методом повинна забезпечити ритмічність, безперервність, комплексність виконання робіт на об'єктах, що обумовлює необхідність виконання працівниками своїх трудових функцій почергово та із застосуванням змінного графіку роботи;

- по-п'яте, загальна тривалість робочого тижня за вахтового методу організації роботи не може перевищувати 36 годин, у свою чергу за гнучкого режиму робочого часу передбачається встановлення загальної тривалості робочого тижня на рівні 40 годин. У національній правовій доктрині зазначається, що чинне законодавство про працю, зокрема норми про робочий час, передбачають відхилення від нормальної тривалості робочого дня й робочого тижня як у бік зменшення (скорочений і неповний робочий час), так і в бік збільшення (надурочні роботи, час роботи за сумісництвом, ненормований робочий день, вахтовий метод організації роботи) [85, с. 15]. Вважаємо, що вказані відхилення від загальної тривалості робочого тижня опосередковано багатьма факторами, а саме особливостями виконання трудових функцій працівником, місця та часу виконання трудової функції, особливістю покладених трудових обов'язків, тощо.

Відтак, очевидним видається те, що робота за гнучкого режиму робочого часу та вахтового методу організації роботи має багато відмінностей, на деяких із яких було акцентовано увагу вище. Все ж, беручи до уваги специфіку правового регулювання вахтового методу організації роботи, даний метод є

доволі застарілим [86, с. 85]. Таким чином, актуальним залишається питання розроблення ефективного нормативно-правового регулювання вахтового методу організації роботи або ж скасування такого режиму роботи взагалі.

Принагідно відзначимо, що певні напрацювання у контексті удосконалення правового регулювання вахтового методу організації роботи наявні у проекті Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 року. Так нормативне регулювання вахтового методу роботи здійснюється на рівні ст. 131, що встановлює, що вахтовий метод передбачає виконання робіт поза місцем постійного проживання працівників, коли не може забезпечуватися їх щоденне повернення до місця постійного проживання. Працівники, які залучаються до роботи за вахтовим методом у період перебування на об'єкті виконання робіт проживають у спеціально створеному роботодавцем вахтовому містечку. При цьому, час перебування в дорозі від місця постійного проживання до місця роботи та у зворотному напрямку не включається до робочого часу, а відноситься до часу міжвахтового відпочинку [87]. Очевидним видається те, що запропоноване правове регулювання є вкрай обмеженим для цілісного практичного впровадження вахтового методу організації роботи, однак наявність у кодифікованому нормативно-правовому акті, що регулює трудові відносини положення про наявність такого спеціального режиму робочого часу, безпосередньо буде сприяти удосконаленню практичного застосування вахтового методу організації роботи на практиці.

Певною мірою схожим до вахтового методу організації роботи є такий *спеціальний режим робочого часу як робота змінами*. Вказаний спеціальний режим робочого часу нормативно врегульований у ст. 58 та 59 КЗпП України. Відтак, встановлюється, що при змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Таким чином, кожен із працівників здійснює виконання своєї трудової функції протягом певного визначеного періоду робочого часу. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності. При цьому, графіки змінності

складаються роботодавцем з урахуванням позиції профспілок та додаються до колективного договору. Тривалість змін за графіком встановлюється таким чином, щоб кожен працівник протягом календарного тижня або місяця відпрацював встановлену норму нормального або скороченого часу роботи [88, с. 126]. Таким чином, за змінного режиму робочого часу обов'язковим для врахування видається кореляція часу роботи, а також часу відпочинку й необхідність дотримання мінімальних гарантій захисту трудових прав працівників. Спільним у застосуванні змінного режиму робочого часу з гнучким режимом є те, що застосування останніх не покладає на працівника обов'язку фактично відпрацювати більшу кількість годин ніж це визначено в обліковому періоді, а також те, що на працівників, які працюють за вказаних спеціальних режимів робочого часу не поширюються спеціальні гарантії соціального та економічного захисту. Відмінне в свою чергу зводиться до того, що: за змінного режиму робочого часу працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію у певному визначеному місці, а за гнучкого режиму робочого часу встановлення місця виконання трудової функції не передбачається; за змінного режиму робочого часу працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію й у нічний час, а за гнучкого режиму робочого часу цей обов'язок у працівника відсутній; змінний режим робочого часу застосовується у разі об'єктивної необхідності його впровадження у рамках діяльності підприємства, установи чи організації, у свою чергу, гнучкий режим робочого часу може впроваджуватися і за суб'єктивної підстави такої як волевиявлення і бажання працівника.

2.2. Порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації

Розвиток суспільних відносин обумовлює собою виникнення нових форм суспільної взаємодії, а також елементів, що її опосередковують. Очевидним

видається те, що технологічний процес, який ми спостерігаємо щодня впливає не лише на сферу електроніки, як одну із найбільш дотичних сфер, але й на інші сфери людської взаємодії та життя кожного громадянина. Відтак, на сьогодні все частіше можна спостерігати використання електронних технологій при регулюванні, зокрема й трудових відносин. Останній покликані спростити взаємодію між працівником та роботодавцем та полегшити регулювання трудових відносин. Не є поодиноким й використання електронних форм взаємодії при встановленні гнучкого режиму робочого часу.

Відзначимо, що відповідно до ст. 60 КЗпП України гнучкий режим робочого часу, як спеціальний режим робочого часу, може бути встановлений для регулювання праці, виключно у разі наявності письмових домовленостей про це між працівником та роботодавцем. Таким чином, національний законодавець прямо передбачає необхідність обов'язкового дотримання письмової форми у випадку встановлення гнучкого режиму робочого часу задля регулювання праці працівника. Безумовно недоліком змісту ст. 60 КЗпП України є те, що законодавець чітко не називає форму письмових домовленостей. Таким чином не зрозумілим видається те, яку назву мають носити ці домовленості: чи то «угода», чи «договір», чи «додаткова угода/договір». З огляду на це, вважаємо, що домовленості між працівником та роботодавцем щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу можуть об'єктивно виражатися або у формі трудового договору (контракту) у разі, якщо між сторонами відразу при прийнятті працівника на роботу погоджується застосування гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання працівником трудової функції, або у формі угоди про встановлення гнучкого режиму робочого часу у випадку, якщо волевиявлення щодо його встановлення виникне у працівника чи роботодавця вже після укладення трудового договору та початку виконання трудової функції. Проте, у будь-якому випадку, вказані договори та угоди мають укладатися у письмовій формі. Відтак, письмова форма встановлення гнучкого режиму робочого часу видається основною та виключною для впровадження гнучкого режиму робочого часу. Враховуючи це, можна вести мову про вплив

форми всього договору на питання виникнення договірних відносин у цілому. У цьому аспекті зазначається, що форма договору має значення для встановлення моменту саме укладання договору та виникнення зобов'язальних правовідносин, але лише в тому випадку, якщо вона є умовою дійсності договору [91, с. 38]. Своєю чергою впровадження гнучкого режиму робочого часу не може відбуватися без письмових домовленостей про це, адже у протилежному випадку кожна із сторін може посилатися на непогодження спеціального режиму робочого часу, відтак письмова форма встановлення гнучкого режиму робочого часу є імперативною та виключною. Письмовий документ, створений сторонами, виражає волю учасників договору, є доказом здійснення операції, що підтверджує не тільки факт її вчинення, а й узгоджені сторонами умови [92, с. 28]. Дійсно, у разі укладення письмового договору чи будь-якого іншого правочину об'єктивно можна встановити волю та волевиявлення сторін щодо нього, а також з'ясувати сам факт наявності тих чи інших домовленостей. У протилежному випадку, у разі досягнення сторонами усних домовленостей, на практиці доволі складно доводити суть їх змісту. З огляду на це, бажаним та необхідним видається дотримання письмової форми правочинів, не лише у випадку, коли це прямо передбачено національним законодавцем, але й у тих випадках, коли має місце високий ризик виникнення конфліктної ситуації за наслідками практичного виконання, обумовлених сторонами, домовленостей.

У зв'язку із тим, що сфера трудового права видається однією із найбільш високо потенційних сфер виникнення конфліктних ситуацій, що обумовлюється кардинально протилежними інтересами працівників та роботодавців, всі угоди у трудовому праві бажано укладати з дотриманням письмової форми. При цьому, очевидним видається те, що розвиток суспільних відносин, удосконалення форм суспільної взаємодії опосередковує собою можливість застосування електронних технологій при врегулюванні трудових відносин як таких. Відзначимо, що електронна форма домовленостей, що мають місце між працівником та роботодавцем, є різновидом їх письмової форми, однак характеризується рядом особливих рис та визначається кардинально іншим

змістом. Відтак, певною мірою можемо погодитися із думкою вченої І.В. Спасибо-Фатєєвої відповідно до якої електронно-цифрова форма – це різновид письмової форми з урахуванням специфіки мережі Інтернет [93, с. 32-33]. Разом із тим, пов'язувати письмову форму правочину виключно із функціонуванням мережі-Інтернет, на наше переконання, видається невиправданим, адже для укладення електронного правочину та об'єктивного вираження відповідних домовленостей, необхідним видається не лише наявність мережі-Інтернет, але й ряду інших електронних інструментів, з використанням яких укладення електронного договору є можливим. Окрім того, електронна форма не свідчить про відмову в цьому випадку від поняття документа. Навпаки, така форма укладення договору зберігає сутність документа, маючи, однак, відмінний від паперового вигляд [94, с. 12]. Таким чином, угода про встановлення гнучкого режиму робочого часу, укладена в електронній формі, є різновидом письмового документа, що підтверджує домовленість між працівником та роботодавцем щодо застосування гнучкого режиму робочого часу.

У продовження дослідження порядку встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації необхідним, на наше переконання, видається встановлення чіткого співвідношення між такими правовими категоріями як «електронна форма», «електронний документ» та «електронний договір». Це пов'язано із тим, що доволі часто у національній правовій доктрині дані поняття ототожнюють, разом із тим, вочевидь останні позначають не тотожні явища, які необхідно розмежовувати.

Відзначимо, що національний законодавець не оперує категорією «електронний договір» вказуючи лише на те, зокрема й у ЦК України, що договір, може мати електронну форму. З огляду на це, дехто з науковців пропонує, з урахуванням міжнародної законодавчої практики, внести зміни до ЦК України, виділивши електронну форму договору як окрему та як таку, що не є ідентичною з письмовою та має значні відмінності, пов'язані зі зберіганням та передачею інформації, а також різну доказову базу стосовно визначення часу,

місця та осіб-контрагентів [95, с. 74]. Однак на наше переконання, виокремлення електронного договору як самостійного його різновиду не є виправданим, адже договір, що укладається в електронній формі завжди має письмовий вираз, що опосередковано об'єктивним виразом його змісту через символи та знаки, що є елементами саме письмової комунікації. Відзначимо, що терміном «електронний договір» не оперує й європейський законодавець. Зокрема, у Директиві 2000/31/ЄС Європейського парламенту та Ради «Про деякі правові аспекти інформаційних послуг, зокрема, електронної комерції, на внутрішньому ринку» термін електронний договір не вживається натомість використовується його аналог «контракти, що укладаються за допомогою електронних засобів».

Щодо встановлення суті категорії «електронний документ», то констатуємо, що відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» електронний документ – це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа [96]. З огляду на наведене визначення, можемо констатувати, що договір, укладений у електронній формі, є різновидом електронного документу, а вказані поняття співвідносяться між собою як частина та ціле, відповідно. Таким чином, «письмове погодження» працівника та роботодавця щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу у разі його викладення у електронній формі є електронним документом, відповідно. Стверджувати ж про наявність електронного договору у вказаному випадку видається не виправданим, адже договір може лише укладатися у електронній формі, а бути електронним, за своєю суттю не може. У даному контексті, вчені О.О. Логойко та Н.Ю. Філатова вважають, що варто чітко визначити критерії, за яких електронну форму правочину можна прирівняти до письмової, а також установити, що єдиним видом підпису, який є повним еквівалентом власноручного, є кваліфікований електронний підпис [97, с. 97].

Відзначимо, що незважаючи на те, що ст. 60 КЗпП України прямо не надається можливість встановлення гнучкого режиму робочого часу із використанням електронної форми, однак вказане допускається із урахуванням

положень ст. 29 та ст. 49-6 КЗпП України. Відтак, відповідно до ст. 29 КЗпП України передбачається, що ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням, визначених у трудовому договорі, засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. Своєю чергою, ст. 49-6 КЗпП України встановлює, що за згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг». Таким чином, на сьогодні трудовий договір (контракт), інші угоди, що обумовлюють собою сферу трудових відносин можуть укладатися в електронній формі.

Вчений Ф.А. Цесарський зазначає, що остаточний вибір форми договору залежить від багатьох обставин – обсягу роботи, її тривалості, наявності чи відсутності у працівника специфічних навичок, можливості вимірювання результатів праці працівника, репутації сторін та інших особливостей конкретної операції [98, с. 494]. Однак, на наше переконання, електронна форма договору, що регулює трудові відносини є універсальною та може застосовуватися для встановлення всіх без винятку трудових відносин, без відносно до того, який вид та обсяг роботи має виконуватися працівником. Окрім того, сучасний досвід європейських країн, зокрема Данії, Німеччини та Великобританії, демонструє високу ефективність використання на практиці електронного документообігу у різних сферах трудової діяльності працівників. Сьогодні на законодавчому рівні в Данії закріплена можливість укласти трудовий договір як у стандартній письмовій формі, так і в електронному вигляді [99, с. 146].

Очевидним видається те, що електронна форма укладення трудових договорів та договорів у трудовій сфері має ряд переваг серед яких можемо виокремити:

- по-перше, економію грошових коштів, адже виготовлення електронного документу вимагає значно менше фінансових затрат у порівнянні

із виготовленням аналогічного документу у паперовому вигляді. Це витрати на копіювання відповідних паперових документів, на електроенергію, що витрачається як при їх підготовці, так і при їх перетворенні у паперову форму, витрат на подальшу доставку адресатам, тощо. Принагідно зазначимо, що у даному контексті, вчена С.А. Гаркуша зазначає, що доставка паперів безпосередньо впливає на швидкість угод. Витрати на документообіг можуть становити сотні тисяч гривень на рік, а ризики, пов'язані з утратами, помилками та штрафами від податкової, ще більше збільшують витрати [100, с. 260]. Відтак, очевидним видається те, що підготовка електронного документу має менший фінансово-затратний характер ніж підготовка аналогічного документу у письмовій формі;

- по-друге, економію часу на підготовку та обробку документів. Відтак, за електронного документообігу видається за можливе автоматична систематизація документів, їх обробка, а також приведення у відповідність за наперед заданим критерієм. Своєю чергою паперовий документообіг не здатний забезпечити даної автоматичності, що й опосередковує собою необхідність витрачання додаткових часових ресурсів задля систематизації паперових документів та приведення їх у відповідність;

- по-третє, економію простору для зберігання документів. Відзначимо, що сфера трудових відносин є однією із тих сфер, де доволі часто виникає необхідність врегулювання того чи іншого питання на основі домовленості між працівником та роботодавцем. Вказані домовленості, як правило, повинні мати об'єктивний вираз, відповідно носити письмову або електронну форму. При цьому документи, на підтвердження таких домовленостей у письмовій формі протягом строку, визначеного національним законодавцем, повинні зберігатися в особовій справі працівника, що вочевидь не сприяє ефективному використанню простору роботодавця. У свою чергу документи в електронній формі легко зберігаються на носії інформації, що при цьому не потребує значного місця для зберігання.

З огляду на це, видається очевидним, що електронна форма договору в трудовому праві має ряд переваг у порівнянні із її письмовою формою: від економії грошових та часових ресурсів, до економії фізичного місця зберігання документів. Таким чином, можемо беззастережно погодитися із вченою Н.В. Васильченко, яка зазначає, що документообіг із використанням електронного цифрового підпису невдовзі посяде домінуюче місце у системі опрацювання, підготовки, підписання та надсилання документа, оскільки традиційні схеми потребують більше часу. Запропоновані інформаційні технології дають можливість більш ефективно вирішувати економічні та соціальні проблеми, зокрема і процедуру оформлення трудового договору. Законодавець повинен врахувати те, що технології розвиваються і право повинно йти в ногу із цим розвитком. Тому необхідно проаналізувати питання щодо зовнішнього виразу письмової форми трудового договору і зробити висновок щодо вибору матеріального носія фіксації інформації. Ігнорування цього моменту – це, по суті, ігнорування прийнятих законів у сфері електронного документообігу [101, с. 219].

У продовження дослідження встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації пропонуємо сконцентрувати увагу на проблематиці практичного укладення трудового договору та договорів у сфері трудового права в електронній формі. Відзначимо, що порядок укладення договорів у сфері трудового права нормативно не визначений. Це обумовлюється тим, що ані у КЗпП України, ані у Законі України «Про електронні документи та електронних документообіг» не визначається порядок укладання договору в електронній формі. Разом із тим, порядок укладення електронних договорів встановлюється відповідно до Закону України «Про електронну комерцію», щоправда останній регулює правові відносини у сфері електронної комерції під час вчинення електронних правочинів і не поширюється на сферу трудових відносин, відповідно. Однак, незважаючи на це, положення вказаного нормативно-правового акту за аналогією, із урахуванням особливостей, що визначаються трудовим законодавством можуть поширюватися на регулювання відносин, що

пов'язані із укладенням договорів у сфері трудового права, зокрема й тих, що стосуються встановлення гнучкого режиму робочого часу. Таким чином, нижче сконцентруємо увагу на порядку встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації з огляду на положення ст. 11 Закону України «Про електронну комерцію».

Як вже зазначалося раніше, гнучкий режим робочого часу, як правило, встановлюється на основі двосторонніх домовленостей, що мають місце між працівником та роботодавцем. Вказані домовленості обов'язково повинні мати письмову форму виразу, різновидом якої є електронна форма. Однак, трудовим законодавством не встановлюються правила виразу вказаних домовленостей в електронній формі, що певним чином, формує правову прогалину та невизначеність. Вчена Н.Ю. Голубєва підкреслює, що укладення договору може відбуватися шляхом обміну електронними документами. Тобто цей спосіб укладання електронного договору передбачає персоніфікацію контрагентів. Також можливе узгодження окремих умов договору [102, с. 9]. Разом із тим, такий підхід до укладення трудових договорів та договорів у сфері трудового права в електронній формі є занадто абстрактним та неконкретизованим, адже відкритим залишається питання, якими саме електронними документами мають обмінюватися сторони, у який саме спосіб узгоджувати свої позиції, і що у кінцевому підсумку вважати письмовим погодженням щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу.

На наше переконання, встановлення гнучкого режиму робочого часу з використанням електронної форми відбувається у такі етапи:

- перший етап, висловлення пропозиції щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу шляхом надсилання електронного повідомлення через мережу Інтернет або іншу інформаційно-комунікаційну систему. Вчений В.В. Луць вказує, що пропозиція укласти договір може бути зроблена усно або в письмовій формі. Коли йдеться про письмову оферту, то вона може мати форму єдиного документа (наприклад проекту договору) або листа, телеграми тощо, що надсилаються акцептанту поштою чи за допомогою іншого технічного засобу

зв'язку [103, с. 66]. Відзначимо, що пропозиція щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу може виходити як від працівника, так і від роботодавця, однак у будь-якому випадку застосування електронної форми комунікації та обміну відповідними повідомленнями повинні забезпечувати персоніфікацію учасників правовідносин. Фактично, роботодавець повинен бути впевненим, що його повідомлення/повідомлення від нього, надійшло саме конкретному працівнику й навпаки. Окрім того, особі, якій адресована пропозиція щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу в електронній формі, має надаватися безперешкодний доступ до електронних документів, що включають умови договору, шляхом перенаправлення (відсилання) до них. Відтак, первинний етап впровадження гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації обумовлюється висловленням оферти від працівника чи роботодавця до протилежної сторони щодо застосування спеціального режиму робочого часу. Оферта має бути чіткою, конкретизованою та деталізованою й надавати можливість протилежній стороні з'ясувати суть пропозиції протилежної сторони;

- другий етап, обумовлюється акцептуванням висловленої оферти та надання протилежною стороною згоди на впровадження гнучкого режиму робочого часу. Вчений В.В. Денисюк вказує, що відповідь адресата оферти визнається акцептом за наявності таких ознак. По-перше, вона має свідчити про прийняття пропозиції. Відповідь, у якій повідомляється про отримання пропозиції чи зацікавленість у ній, акцептом не є. По-друге, відповідь має бути повною. Це означає, що акцептант повністю погоджується з тими умовами договору, які йому запропоновані в оферті. По-третє, відповідь має бути безумовною. Це означає, що акцепт не може бути поставлений у залежність від дій оферента чи адресата оферти, які вони мають вчинити до укладення договору [104, с. 576-577]. Разом із тим, електронна форма оферти обумовлює собою і відповідну специфіку акцепту, який також має бути електронним. Вважаємо, що електронна оферта до впровадження гнучкого режиму робочого часу буде вважатися прийнятою електронним акцептом у разі, якщо особа, якій була

адресована оферта надішле електронне повідомлення особі, яка зробила пропозицію укласти електронний договір; заповнення формуляра заяви (форми) про прийняття такої пропозиції в електронній формі; вчинення дій, що вважаються прийняттям пропозиції укласти електронний договір, якщо зміст таких дій чітко роз'яснено в інформаційній системі, в якій розміщено таку пропозицію, і ці роз'яснення логічно пов'язані з нею. Таким чином, електронний акцепт може мати різну форму свого виразу, однак, у будь-якому випадку останній зобов'язаний чітко деталізувати волю сторони щодо прийняття чи не прийняття оферти.

Обов'язковою умовою електронної оферти та акцепту, й електронного договору в цілому, зокрема й щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу є електронний підпис. Вважаємо, що електронний підпис – це той елемент електронного договору, що надає можливість безперешкодно встановити суб'єкта, який є його підписантом. У юридичній літературі наведено різні визначення електронного цифрового підпису. До прикладу, вчений І. Свидрук зазначає, що електронний підпис у найбільш загальному розумінні являє собою набір символів, що дає змогу безпомилково ідентифікувати носія цього «підпису», а також переконатися, що інформація в документі не змінена [105, с. 36]. Своєю чергою, М. Дутов вважає, що термін «електронний цифровий підпис» означає дані, передані разом із текстом повідомлення, одержані з використанням певних алгебраїчних перетворень тексту, надіслані «закритим ключем» відправника, відомим лише йому [106, с. 122]. Разом із тим, відповідно до Закону України «Про електронні довірчі послуги», електронний підпис – це електронні дані, які додаються підписувачем до інших електронних даних або логічно з ними пов'язуються і використовуються ним як підпис [107].

Таким чином, електронний підпис – це сукупність символів, що надає можливість ідентифікувати особу підписувача, а відтак і встановити її волевиявлення щодо змісту електронного документу. Вчений Хижняк О.С., зазначає, що, хоча й чинне законодавство прирівняло електронні договори до договорів у письмовій формі, чим вирішило проблеми в частині форми

електронних договорів, воно (законодавство) неналежно урегулює порядок використання електронного підпису, чим створює потенційні ризики для сторін угод, що укладаються в режимі онлайн [108, с. 398]. Очевидним видається те, що використання електронних технологій для накладення відповідних електронних підписів, не містить 100 відсоткового захисту від шахрайських дій та використання третіми особами ідентифікаційних елементів іншого громадянина задля вигоди, однак також є вкрай поширеними підробки власноручного (письмового) підпису, що фактично саме по собі нівелює вказаний сумнівний недолік електронних цифрових підписів.

Відзначимо, що поява у національному законодавстві правового регулювання електронних довірчих послуг та електронних підписів, зокрема, була обумовленою імплементацією нормативно-правових актів європейського законодавства та удосконаленням національних правових механізмів. Відзначимо, що на рівні ЄС вказане питання регулюється директивою Європейського Союзу «Про електронні підписи» (Directive: 1999/93 / ЄС Community Framework for electronic signatures), що імплементована Верховною Радою України 19 січня 2000 року. Саме вказана директива стала фундаментальним актом, на основі якого протягом багатьох років створювалась нормативно-правова база України у сфері електронного підпису. Окрім того, у рамках Європейського Співтовариства реалізовується проект STORK, що є елементом модернізації правової та технічної нормативної бази, що сприятиме регулюванню використання країнами-членами ЄС електронних підписів. Загалом проєкт мав за мету підвищити ефективність співпраці державного та приватного секторів на національному та загальноєвропейському рівнях, спростити адміністративні формальності, забезпечити спрощений онлайн-доступ до публічних транскордонних електронних довірчих послуг через кордони Європейського Союзу в захищеному та безпечному інформаційно-технологічному просторі [109, с. 90-93]. Відзначимо, що завдяки успішній реалізації вказаного проєкту у державах членах Європейського Союзу вдалося менше ніж за п'ять років розробити комплексну систему електронного

документообігу із збереженням всіх обов'язкових елементів документів, включаючи підписи, які набули електронної форми. Вчений М.С. Трофименко відзначає, що українське законодавство не містить заборони щодо створення електронного документа та використання електронного підпису у сфері трудових правовідносин, і вважає, що ним може, зокрема, користуватись роботодавець для затвердження внутрішньої документації на підприємстві, наприклад наказів про прийняття або звільнення з роботи [110, с. 76]. Очевидним видається те, що сфера використання електронного підпису у сфері трудових відносин не може обмежуватися виключно оформленням документації роботодавця, а є значно ширшою, що фактично опосередковує собою всі трудові та пов'язані із трудовими відносини, зокрема й ті, що пов'язані із встановленням гнучкого режиму робочого часу.

У продовження вивчення впровадження гнучкого режиму робочого часу із застосуванням електронної форми сконцентруємо увагу на вигляді електронного документа, що створюється за допомогою електронних інформаційних систем. Відзначимо, що гнучкий режим робочого часу може впроваджуватися шляхом досягнення електронних домовленостей між працівником та роботодавцем, які мають вигляд обміну електронними повідомленнями із накладенням електронного цифрового підпису з використанням мережі Інтернет. В даному випадку між працівником та роботодавцем не укладається єдиний документ, - електронний договір, де визначається порядок впровадження гнучкого режиму робочого часу, однак сам зміст повідомлень сторін трудових правовідносин (оферти та акцепту) відповідно вказує на досягненні згоди між працівником та роботодавцем. Окрім того, впровадження гнучкого режиму робочого часу можливе і шляхом укладення між працівником та роботодавцем цілісного договору у електронній формі. У такому випадку сторони, у разі погодження змісту договору в електронній формі про встановлення гнучкого режиму робочого часу, мають накласти на відповідний електронний примірник договору свої електронні цифрові підписи. Очевидним видається те, що впровадження гнучкого режиму

робочого часу шляхом укладення цілісного договору в електронні формі із подвійними акцептуванням його як працівником, так і роботодавцем є бажаним та необхідним з огляду на те, що єдина форма документу надає можливість чіткого встановлення волевиявлення учасників трудових відносин, що у разі виникнення конфліктних ситуацій спрощує доведення.

Щодо зазначеного принагідно наведемо судову практику, зокрема позицію Верховного Суду, висловлену під час розгляду справи № 524/5556/19. Відтак, на думку Першої судової палати Касаційного цивільного суду в складі ВС, важливо зрозуміти, у якому конкретному випадку необхідно створювати електронний договір у вигляді окремого електронного документа, а коли достатньо висловлювати свою волю за допомогою засобів електронної комунікації. Верховний Суд підкреслив, що не кожна електронна правова угода вимагає створення окремого електронного договору у вигляді окремого електронного документа. Можливим є укладення спрощеної форми електронного договору, а його можна укласти й класично – як окремий документ [111]. Таким чином, хоча й погодження між працівником та роботодавцем впровадження гнучкого режиму робочого часу, як спеціального режиму правового регулювання виконання працівником трудової функції, прямо законодавцем не вимагає дотримання форми єдиного електронного документа, саме останній видається бажаним з огляду на можливість тривалого зберігання його змісту та встановлення дійсної суті волевиявлення сторін. У даному контексті ми не можемо погодитися із вченою Н.Ю. Філатовою, яка наголошує на тому, що на відміну від звичайних паперових носіїв інформації, електронні носії, не завжди здатні забезпечити тривале і незмінне збереження даних: існують такі формати і типи файлів, які можуть бути змінені в односторонньому порядку, про що інша сторона договору може і не дізнатися без допомоги фахівця [112, с. 357]. Своєю чергою О.С. Василенко, навпаки, наголошує на тому, що електронні записи дозволяють забезпечити такий же рівень безпеки як і документи, складені на папері, і в більшості випадків мають вищу міру надійності і швидкість обробки, особливо в тому, що стосується визначення

джерела і вмісту даних, за умови дотримання ряду технічних і правових вимог [113, с. 165]. У продовження дослідження впровадження гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації із використанням електронних технологій вважаємо також за необхідне сконцентрувати увагу на юридичній силі угоди про впровадження гнучкого режиму робочого часу, укладеної в електронній формі. Відзначимо, що правова категорія «юридична сила» є однією із основоположних у доктрині та практиці права відносно до всіх договорів та угод. Незважаючи на її фундаментальність до сьогодні не існує єдиної консолідованої думки вчених щодо того, що саме потрібно розуміти під категорією «юридична сила». Відтак, існує позиція відповідно до якої юридична сила виступає юридичною гарантією, що полягає у двох аспектах: по-перше, у значенні загальної обов'язковості у співвідношенні з іншими системами; по-друге, у значенні незаперечної обов'язковості для виконання особами відносно до яких дія спрямовується [114, с. 14]. Вочевидь, що договір в електронній формі, що укладається між працівником та роботодавцем є обов'язковим лише для сторін, що його уклали із дотриманням правил національного законодавства й відповідно його юридична сила не поширюється на інших учасників трудових відносин. Інше визначення юридичної сили, щоправда службового документа надається у ДСТУ, де встановлюється, що юридична сила (службового документа) – це властивість службового документа, надана чинним законодавством, яка є підставою для вирішення правових питань, здійснювати правове регулювання і (або) управлінські функції. Водночас необхідно зазначити, що юридична сила забезпечується реквізитом. Підпис (службового документа) як реквізит є єдиним чи одним із реквізитів (наприклад, резолюція), що надає документу юридичної сили [115]. Вказаний підхід до тлумачення юридичної сили електронного документа, зокрема й договору, укладеного у електронній формі, є ширшим, що своєю чергою сприяє встановленню змісту аналізованого нами поняття. Позитивною рисою даного підходу до тлумачення суті юридичної сили є окрема вказівка на реквізити документа, зокрема й наявність підпису. Таким чином, з огляду на викладене можемо констатувати,

що угода щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, укладена в електронній формі, буде мати юридичну силу у випадку, якщо:

- така угода укладатиметься уповноваженими на те суб'єктами, зокрема працівником та роботодавцем. Відтак, для юридичної сили угоди необхідним видається дотримання її суб'єктного складу, адже у разі укладення угоди неуповноваженими суб'єктами юридичні наслідки не настануть;

- угода укладатиметься у письмовій, зокрема електронній формі. Наявність усних домовленостей щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу не покладатиме на працівника та роботодавця обов'язку щодо виконання ними своїх трудових функцій за такого режиму робочого часу. Відтак, у разі порушення останнього, до умовних порушників жодні із санкцій, визначені трудовим законодавством, застосовані бути не можуть, адже не дотримання форми укладення угоди автоматично мають своїм наслідком недійсність останньої;

- обов'язковим елементом угоди щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу укладеної в електронній формі є наявність спеціального реквізиту, а саме, - електронного цифрового підпису, призначення якого полягає у забезпеченні ідентифікації особи, яка висловила волевиявлення щодо укладення угоди про встановлення гнучкого режиму робочого часу, а також засвідчення її дійсної волі в контексті впровадження відповідних новел у правове регулювання режиму робочого часу. Фактично електронний цифровий підпис, будучи аналогом звичайного ручного підпису, вказує на усвідомлення особою наслідків відповідних змін, що впроваджуються тією чи іншою угодою, а також бажання їх настання.

Таким чином, можемо констатувати, що угода щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу буде мати юридичну силу виключно у випадку укладення її між працівником та роботодавцем у письмовій (електронній формі) та із використанням електронного підпису, що забезпечує ідентифікацію її сторін. При цьому юридична сила такої угоди має вузько персональну та секторальну спрямованість, адже обов'язковість останньої поширюється

виключно на персоніфікованих суб'єктів в контексті виконання визначеної трудової функції.

2.3. Нормування, облік та оплата гнучкого режиму робочого часу

Впровадження спеціальних режимів робочого часу обумовлює собою необхідність акцентування уваги на нормуванні, обліку та оплаті робочого часу працівників за таких режимів. Зазначимо, що впровадження певних спеціальних режимів робочого часу нерозривно пов'язано із застосуванням спеціальних правил щодо нормування, обліку та оплати праці працівників. Таким чином, з огляду на поширення гнучкого режиму робочого часу та його популяризацію актуальним видається дослідження питання нормування, обліку та оплати праці за гнучкого режиму робочого часу.

Відзначимо, що працівники будуть здатні ефективно виконувати свої трудові функції лише у тому випадку, якщо час виконання ними трудових функцій не буде надмірним, а умови праці будуть належними, безпечними та гідними. У національній правовій доктрині наголошують на тому, що запровадження раціонального режиму праці й відпочинку являє собою спосіб підвищення продуктивного використання робочого часу та дає змогу створювати більшу кількість продукції за зменшених навантажень на працівника, який виконує роботу в межах підприємства. Отже, запровадження режиму робочого часу на підприємстві має відповідати інтересам суб'єктів трудових правовідносин [74, с. 11]. З метою задоволення інтересів як працівників, так і роботодавців у національному трудовому законодавстві передбачається можливість застосування диференційованих режимів робочого часу, зокрема загального та спеціального. Загальний режим робочого часу, що передбачає п'яти денний робочий тиждень тривалістю не більше 40 годин застосовується за замовчуванням до правового регулювання праці всіх працівників на всіх підприємствах, установах та організаціях, якщо між працівником та роботодавцем не буде погоджено застосування спеціального режиму робочого часу. У свою чергу, спеціальний режим робочого часу застосовується виключно

у випадку попереднього погодження між працівником та роботодавцем його впровадження, зокрема шляхом закріплення відповідних положень безпосередньо у трудовому договорі або окремій угоді, що регулює питання застосування гнучкого режиму робочого часу. Очевидним видається те, що застосування спеціальних умов щодо регулювання режиму робочого часу може опосередковувати зміни у нормуванні, обліку та оплаті робочого часу за гнучкого режиму. Таким чином, нижче вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на дослідженні особливостей нормування, обліку та оплати робочого часу за гнучкого режиму.

Вважаємо за доцільне зупинитися на дослідженні особливостей нормування праці за гнучкого режиму робочого часу. Відзначимо, що у національній правовій доктрині не сформульованого єдиного підходу до визначення змісту поняття «нормування праці». До прикладу, вчений А.М. Колот, досліджуючи питання про роль нормування праці в контексті її оплати підкреслює, що сутність нормування праці полягає в тому, щоб визначити витрати живої праці на виконання певного виду роботи в конкретних організаційно-технічних умовах і встановлювати на цій основі міру праці. На його думку, оскільки через нормування визначається міра праці, то одним з головних елементів організації заробітної плати є нормування [117, с. 48]. Відтак, вченим проблематика нормування праці досліджувалася у контексті її оплати, що хоча і не заперечує взаємозв'язку між нормами праці та оплати за виконану роботу, підхід використаний вченим видається нам однобічним, з огляду на нехтування іншими структурними елементами цілісної системи нормування праці.

У свою чергу, вчений Прокопенко В.І. наголошує на тому, що нормування праці у системі планової економіки варто розглядати в якості одного із інструментів підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, удосконалення оплати праці і досягнення відповідності між мірою праці та мірою винагородження за працю [118]. За даного підходу нормування праці розглядається як цілісна та наскрізна категорія, що покликана забезпечити

ефективне управління підприємством, установою чи організацією, підвищення продуктивності праці працівників, а також збільшення економічних показників й відповідних прибутків роботодавця. На думку вчених П. Богині й О. Грішнкової нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання [119].

Таким чином можемо встановити, що нормування праці видається одним із ключових елементів планування діяльності будь-якого підприємства, установи та організації, що є складовою системи організації оплати праці, на основі централізованого й локального нормативно-правового регулювання, що своєю чергою складається із норм праці, які встановлюються для працівників відповідно з урахуванням особливостей організації виробництва і праці. Науковець О.М. Бондаренко називає систему нормування праці важливим регулюючим елементом механізму взаємозв'язку міри праці та міри винагороди. Нормативна міра праці дає можливість матеріально заохочувати тих, хто витрачає більшу кількість праці і має більш високі виробничі результати [120, с. 162]. З цим твердженням складно не погодитися, адже норми праці та досягненні за результатами праці показники надають можливість встановити рівень ефективності виконання трудової функції кожним працівником, а також визначити релевантний розмір винагороди за здійснену роботу. Особливого значення нормування праці набуває у контексті виконання працівником трудової функції за гнучкого режиму робочого часу, коли роботодавець не може здійснювати безпосередній контроль за тим, як та яким чином працівник виконує покладені на нього трудові обов'язки. Відтак, нижче вважаємо за доцільне сконцентрувати увагу на особливості нормування праці за гнучкого режиму робочого часу, а також встановлення відповідних норм праці.

По-перше, відповідно до ст. 60 КЗпП України запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Аналогічне за змістом положення

передбачено й у Методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, де пунктом 1.5. передбачається, що застосування режимів гнучкого режиму робочого часу не тягне змін в нормуванні та оплаті праці працівників, не впливає на порядок нарахування та розмір доплат, премій, не надає пільг при обчисленні стажу роботи (в тому числі і спеціального) та інші трудові права працівникам. Таким чином, з огляду на прямі законодавчі приписи виконання працівником трудової функції за гнучкого режиму робочого часу не призводить до змін у нормуванні праці та встановленню нових норм праці, відповідно.

По-друге, впровадження, зміна та перегляд норм праці відбувається шляхом погодження останніх між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Таким чином, нормування праці передбачає наявність двосторонньої комунікації та співпраці між роботодавцем та органом первинної профспілкової організації, які зобов'язанні здійснювати належне представництво інтересів працівників конкретного підприємства, установи чи організації. У даному контексті погодимося із позицією вчених С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, які справедливо відзначають, що професійні спілки та їх об'єднання створюються з метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян [3, с.143-144]. Відтак, саме від того, яким чином, профспілкові організації будуть репрезентувати інтереси працівників залежить те, якими будуть визначені норми праці та як передбачатиметься нормування праці загалом.

По-третє, норми праці видаються динамічними за своєю правовою природою, а також юридичною суттю, що обумовлюється можливістю, а також практичною необхідністю їх перегляду та зміни з урахуванням об'єктивних економічних показників та показників діяльності підприємства, установи чи організації. Разом із тим, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про

запровадження нових або зміну існуючих норм праці не пізніше як за один місяць до запровадження. Відтак, передбачається попереднє повідомлення працівників, а також ознайомлення останніх із новими правилами нормування праці, що покликано забезпечити ефективне виконання ними своїх трудових функцій з врахуванням визначених наперед орієнтирів праці та норм.

По-четверте, норми праці не є однорідними за своїм змістом, відтак, останні поділяються на загальні, тимчасові та одноразові норми. Загальні норми праці встановлюються на стабільні за організаційно-технічними показниками умови роботи, що не характеризуються будь-якими особливостями об'єктивного чи суб'єктивного характеру. Всі норми праці «за замовчуванням» є загальними, якщо протилежне не зазначається у самій нормі праці, або не встановлюється розпорядженням роботодавця. У свою чергу, тимчасові норми – це норми, що встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт. Відтак, тимчасові норми завжди мають обмежений в часі характер та впроваджуються на певний період. Окрім того, національним законодавством передбачається можливість встановлення одноразових норм, що впроваджуються на окремі роботи, які носять одноразовий характер (позапланові, аварійні). Таким чином, норми праці не є уніфікованими, а роботодавець має можливість впроваджувати, як загальні, так й тимчасові та одиничні норми.

По-п'яте, складовими частинами норм праці є норми виробітку та норми обслуговування, які визначаються, виходячи із нормальних умов праці, що включають справний стан засобів праці, належну якість і своєчасне постачання матеріалів, вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення, своєчасне забезпечення технічною документацією, а також здорові та безпечні умови праці.

Таким чином, нормування праці за гнучкого режиму робочого часу відбувається із дотриманням загальних правил, передбачених КЗпП України, що своєю чергою передбачає погодження норм праці роботодавцем із професійною спілкою, а також можливість впровадження загальних, тимчасових та одиничних норм праці.

У продовження дослідження нормування праці за гнучкого режиму робочого часу, відзначимо, що останнє характеризується рядом принципів, на основі яких воно здійснюється, а також функцій, покликаних забезпечувати реалізацію ключових завдань нормування. Відтак, доцільно коротко зупинитися на дослідженні принципів, а також функцій нормування праці. Принципи нормування праці не виправдано видаються мало дослідженими у національній правовій доктрині, однак саме останні мають покладатися в основу встановлення норм праці, а також визначення загальних нормативів виконання працівниками їх трудових функцій. Зокрема, вчений Тимош І.М. встановлює, що для забезпечення виконання зазначених завдань нормування праці ґрунтується на певних наукових принципах, дотримання яких гарантує підвищення продуктивності суспільної праці, серед яких доцільно виокремлювати такі принципи як: відповідності, прогресивності, наукової та організаційно-технічної обґрунтованості, єдності, рівнонапруженості норм, обов'язковості комплексності, регламентації складу робіт та умов виконання, оптимального вибору об'єкта нормування, а також демократичного залучення трудящих [121, с. 97 -145]. Однак, вважаємо недоліком такого підходу вченого те, що останній не надає тлумачення кожного із виокремлених ним принципів нормування праці, обмежуючись лише їх перерахуванням. Разом із тим, з урахуванням положень національного трудового законодавства, а також проаналізованих положень вітчизняної правової доктрини, можемо виокремити такі принципи нормування праці, в тому числі, які актуальні для нормування праці при гнучкому режимі:

- принцип нормативності, суть якого полягає у тому що нормування праці відбувається при дотриманні вимог національного трудового законодавства;
- принцип організаційної та управлінської обґрунтованості, суть якої полягає у тому, що впровадження нормування праці та встановлення конкретних нормативів праці має відбуватися із урахуванням особливостей організації

діяльності конкретного підприємства, установи чи організації, а також необхідності досягнення управлінських показників ефективності;

- принцип формування цілісного правового простору у рамках конкретного підприємства, установи чи організації з метою ефективного, сталого та стабільного виконання працівниками своїх трудових функцій. При цьому, правовий простір, на думку вченого Д. Бєлова, вирішує завдання однакового регулювання суспільних відносин, що складаються в процесі взаємодії суб'єктів права, з метою забезпечення конституційної стабільності і захисту прав і свобод громадян [122, с. 23];

- принцип залученості працівників до формування та встановлення норм праці, що полягає у необхідності залучення профспілкових організацій у погодження норм праці, які запроваджуються роботодавцем;

- принцип стабільності та динамізму, що полягає у необхідності забезпечення тривалої дії норм праці, та водночас системної та динамічної зміни останніх з урахуванням реального стану функціонування потужностей роботодавця, а також виконання трудових функцій працівниками. Науковець О.В. Шаган, визначає його як вихідне положення імперативного характеру, що має своїм спрямуванням забезпечити прийняття стабільного нормативно-правового акту, який у подальшому повинен органічно інтегруватися в нормативну систему держави. [123]. Відтак, стабільність у нормуванні праці зводиться до необхідності забезпечення тривалого та сталого функціонування норм праці з органічною інтеграцією останніх до загальної системи виконання працівником своїх трудових функцій. Таким чином, нормування праці має відбуватися на основі цілісної системи встановлення нормативів праці, що була запропонована нами вище.

Окрім ключових принципів нормування праці за гнучкого режиму робочого часу доцільним видається також сконцентрувати увагу на основних функціях нормування. У національній правовій доктрині наголошують, що серед основних функцій нормування праці, варто виокремлювати функції: формування

інформаційної бази для розрахунків основних техніко-економічних показників діяльності підприємства; створення об'єктивної основи для вдосконалення організації оплати праці; визначення трудового вкладу всіх працівників підприємства і частки кожного з них у колективно сформованому фонді оплати праці; виявлення резервів живої праці і формування організаційно-технічних заходів, впровадження яких забезпечить їх використання [124]. Разом із тим, на наше переконання, ключовою функцією нормування праці є встановлення об'єктивно обґрунтованих норм праці, спрямованих на досягнення працівниками визначених наперед оціночних стратегічних результатів з метою забезпечення безперешкодного та ефективного функціонування підприємства, установи чи організації та досягнення нею поставлених цілей, зокрема й у контексті отримання прибутку.

Відтак, дослідивши особливості нормування праці за гнучкого режиму робочого часу можемо констатувати, що впровадження гнучкого режиму робочого часу відносно правового регулювання виконання трудової функції для всіх працівників, чи окремого працівника підприємства, установи чи організації не спричиняє необхідності внесення змін до встановлених нормативів праці і не впливає на загальне нормування в цілому. Однак, останнє повинно відбуватися із дотриманням правил нормування праці, встановлених КЗпП України, а також на основі принципів нормування, що були викладені нами вище.

У продовження даного дослідження вважаємо за необхідне акцентувати увагу на обліку робочого часу за гнучкого режиму. Відзначимо, що відповідно до ст. 60 КЗпП України запровадження гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання працівником своєї трудової функції обумовлюється покладенням на роботодавця обов'язку щодо забезпечення обліку відпрацьованого часу та ефективного контролю за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Основне призначення обліку робочого часу полягає у тому, щоб забезпечити контроль за фактично відпрацьованими працівниками годинами, упродовж яких вони виконували трудові функції. У правовій доктрині наголошується на тому, що облік робочого

часу – це здійснення трудової діяльності протягом середньої встановленої законом тривалості робочого дня, а також робочого тижня за чітко визначений період обліку. При цьому конкретно визначена тривалість здійснення трудової діяльності може різнитися. Це означає, що у разі встановлення 40-годинного тижня працівник може працювати не по 8 годин на день, а інколи більше, інколи менше в залежності від обставин та наданих йому завдань [125, с. 345]. З таким підходом, складно не погодитися, адже облік робочого часу спрямований на те, щоб забезпечити обчислення часу виконання працівниками своїх трудових функцій.

За гнучкого режиму робочого часу загальний час виконання працівниками своїх трудових функцій протягом тижня не має перевищувати 40 годин, однак фактичне відпрацювання вказаних годин може відбуватися працівниками за гнучкого режиму робочого часу нерівномірно по 8 годин кожного робочого дня, а з урахуванням завантаженості працівника, необхідності довшого виконання трудової функції у конкретний день, а також за погодження цього із роботодавцем.

У вказаному контексті вчений Ю.П. Дмитренко зазначає, що облік робочого часу є встановленням робочого часу при такому режимі трудової діяльності, коли тривалість щоденної роботи (робочої зміни) може варіюватися в певних межах залежно від норми робочого дня, однак ця норма дотримується в середньому за певний період, такий як, наприклад, календарний тиждень, місяць, квартал чи навіть рік [126, с.277-278]. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 № 359 за гнучкого режиму робочого часу передбачається можливість обліку робочого часу за двома основними варіантами, серед яких поденний та підсумований облік робочого часу. Правова суть поденного обліку робочого часу полягає у тому, що працівник зобов'язаний дотримуватися, встановленої правилами внутрішнього трудового розпорядку, тривалості робочого дня незалежно від його початку, закінчення та тривалості перерви на обід. У свою

чергу суть підсумованого обліку робочого часу полягає у тому, що працівник повинен відпрацювати встановлену відповідно до законодавства кількість робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо). В цьому випадку протягом встановленого облікового періоду працівник повинен недопрацьовані впродовж тижня (місяця) години роботи відпрацювати в інший час, а у разі коли працівником за тиждень (місяць) відпрацьовано понад нормальну тривалість робочого часу, йому має бути надано відповідний час відпочинку. При цьому відповідно до положень національного трудового законодавства, а також практики впровадження гнучкого режиму робочого часу підсумований облік робочого часу є домінуючим у порівнянні із поденним обліком, адже перший передбачає більше гнучкості та варіативності виконання працівниками своїх трудових функцій у ті часові проміжки, що видаються необхідними з об'єктивних причин та прийнятними для працівників з урахуванням їх суб'єктивних особливостей. Таким чином, з огляду на викладене можемо констатувати, що впровадження гнучкого режиму робочого часу, щодо конкретного працівника, чи групи працівників підприємства, установи чи організації прямо кореспондує покладенню на роботодавця обов'язку щодо забезпечення ведення обліку робочого часу такого працівника, при цьому останній може бути або підсумований, або поденним, хоча домінуючим є саме підсумований облік робочого часу.

У продовження дослідження особливостей застосування такого спеціального режиму робочого часу як гнучкий режим, вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на особливостях оплати праці. Відповідно до ст. 60 КЗпП України, а також Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу передбачається, що впровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне змін в оплаті праці працівників, не впливає на порядок нарахування та розмір доплат, премій, не надає пільг при обчисленні стажу роботи (в тому числі і спеціального) та інші трудові права працівників. Таким чином, впровадження гнучкого режиму робочого часу не покладає на

роботодавця обов'язку щодо збільшення заробітної плати працівника та водночас, хоча й не прямо, але опосередковано накладає заборону щодо зменшення розміру заробітної плати для працівників, що працюють за гнучким режимом робочого часу.

Відзначимо, що на практиці як в Україні, так і закордоном непоодинокими є ситуації, за яких роботодавець погоджуючись перевести працівника на гнучкий режим робочого часу водночас висловлює умову щодо зменшення розміру заробітної плати або застосування разом із впровадженням гнучкого режиму робочого часу роботи за неповної або часткової зайнятості. Однак, вказані дії роботодавців відповідно до національного та більшості закордонних правопорядків є незаконними та такими, що прямо порушують трудові та соціальні права працівників, зокрема й їхнє право на гідну оплату праці.

Відзначимо, що відповідно до ст. 43 Конституції України декларується право кожного на заробітну плату не нижчу за ту, яка встановлена законом, а також право на своєчасне отримання винагороди за працю. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 1949 році, поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення, визначається як будь-яка винагорода або будь-який заробіток, який обчислюється у грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, котрий в силу письмового або усного договору про наймання, підприємець виплачує трудівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [127]. Таким чином, оплата праці, що здійснюється у формі виплати працівнику заробітної плати є однією з складових трудових та соціальних гарантій всіх працівників, при цьому розмір оплати праці має бути гідним, щоб забезпечувати людині нормальну життєдіяльність. Окрім того, держава надає мінімальному розміру оплати праці значення соціального стандарту, функція якого полягає в тому, щоб забезпечити відповідно до зобов'язань, взятих на себе за Міжнародним пактом

про економічні, соціальні і культурні права, реалізацію кожним працівником права на гідний життєвий рівень [128, с. 287].

Принагідно вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на дослідженні співвідношення таких понять як «заробітна плата» та «оплата праці». Відзначимо, що співвідношення цих категорій до сьогодні є дискусійним як у юридичній, так і в економічній науці. З правової точки зору більшість дослідників (Н. Болотіна, О. Валецька, І.Зуб, І. Лаптій, В. Прокопенко) вважають, що термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [129, с. 234]. Разом із тим, якщо проаналізувати положення національного КЗпП України, а також Закону України «Про оплату праці», не можна прийти до однозначного висновку щодо співвідношення цих категорій. Це обумовлюється тим, що у Законі України «Про оплату праці» не надається тлумачення самої категорії «оплата праці», і вже у першій статті цього закону надається визначення категорії «заробітна плата». Вказана надає можливість з певними зауваженнями зробити висновок, що термін оплата праці визнається тотожним терміну заробітна плата.

Водночас термін «оплата праці» за своїм змістовним навантаженням може визначати й процедуру надання винагороди працівникам за виконання ними своїх трудових функцій, зокрема у формі виплати заробітної плати. Вчений В.В. Жернаков встановлює, що оплата праці – це законодавчо закріплені можливості, що втілюються державою у нормах, які встановлюють численні варіанти поведінки суб'єктів трудових відносин. Завдяки вибору і застосуванню на практиці цих варіантів створюється результат у вигляді конкретної заробітної плати [130]. Таким чином оплата праці опосередковує собою поведінку суб'єктів трудових правовідносин щодо виплати заробітної плати як процесу надання винагороди за працю.

Відзначимо, що оплата праці за умови виконання працівником трудової функції за гнучкого режиму робочого часу характеризується рядом функцій.

Відзначимо, що на думку вченої Завіновської Г.Т. оплата праці покликана виконувати такі функції як: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки; запобігання нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили [131, с. 148]. Разом із тим, на наше переконання, оплата праці за гнучкого режиму робочого часу опосередковується рядом функцій, серед яких можемо виокремити:

- забезпечувальну функцію, суть якої полягає у тому, що оплата праці здатна забезпечити працівників основними соціальними благами, які є необхідними для ефективного та безперебійного виконання ними своїх трудових функцій;

- стимулюючу, призначення якої полягає у заохоченні працівників належним чином та ефективно виконувати свої посадові обов'язки з метою досягнення вищого рівня винагороди за працю;

- регулятивну, суть якої полягає у тому, щоб забезпечити рівномірний розподіл працівників, що здатні виконувати конкретну трудову функцію у межах всіх регіонів держави, з метою дотримання балансу між попитом та пропозицією.

Таким чином, оплата праці виконує ряд функцій, що видаються взаємоузгодженими між собою та опосередковують призначення, роль, складову сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудова відносин.

У продовження дослідження особливостей оплати праці за гнучкого режиму робочого часу, вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на структурі заробітної плати. На думку, науковця А.О. Гордеюка структура заробітної плати дає уявлення працівнику про те, якою може бути його заробітна плата, тобто визначає можливість, яка здатна перетворитися в дійсність при настанні певних юридичних фактів [132, с. 134]. Відповідно до підходу національного законодавця структура заробітної плати складається із трьох складових частин,

серед яких виокремлюють: основну та додаткову заробітні плати, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. При цьому основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Відтак, кожному працівнику незалежно від режиму робочого часу гарантується надання основної заробітної плати як грошової винагороди за виконану трудову функцію, а також додаткової заробітної плати, у разі, якщо працівником трудова функція виконувалася понад установлену норму та у разі досягнення показників ефективності. Окремо передбачається можливість виплати інших заохочувальних та компенсаційних виплат, зокрема у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Таким чином, на сьогодні існує неоднорідна структура заробітної плати, що передбачає можливість виплати працівнику винагороди як за безпосереднє виконання трудової функції, так і за досягнення показників ефективності відповідно. Разом із тим, незважаючи на деталізоване правове регулювання структури заробітної плати, зокрема відповідно до Закону України «Про оплату праці» на сьогодні у національній правовій доктрині наголошують на необхідності удосконалення системи оплати праці. До прикладу, науковці О. Ветлужських та О. Дороніна наголошують на тому, що одним із напрямків удосконалення системи оплати праці на підприємстві має стати формування справедливої структури оплати праці за рахунок корегування постійної частини

заробітної плати з урахуванням цінності робочого місця (посади) та його впливу на результати діяльності підприємства. І чим вища цінність робочого місця (посади), тим більшою має бути постійна частина заробітної плати [133, с. 45]. Разом із тим, на наше переконання, вплив «цінності робочого місця (посади)» на визначення розміру оплати праці видається доволі умовним, адже сама цінність є оціночною категорією, що обумовлює високий ризик суб'єктивного визначення ступеню цінності кожної посади і встановлення відповідної оплати за виконання трудової функції працівником, що її займає, без урахування фактично виконаної таким працівником роботи, а також досягнення чи не досягнення ним відповідно рівня ефективності.

Відзначимо, що характерною особливістю сучасних систем оплати праці в європейських країнах є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. На нашу думку, надзвичайно важливо заохочувати своїх працівників удосконалюватися, опановувати нові навички, думати над оптимізацією процесів виробництва. А цього власне можна досягнути шляхом встановлення належної системи заохочення. При чому розумова праця повинна оплачуватися вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20%, в Італії і Данії – на 22%, у Люксембурзі – на 44%, у Франції та Бельгії – на 61% [134, с.30]. Зазначимо, що тенденція щодо вищої оплати розумової праці опосередковується тим, що її результат об'єктивно можна оцінити та забезпечити його практичне застосування. Аналогічно й у контексті оплати праці, що опосередковується можливістю об'єктивного порівняння фактичного результату виконання кожним із працівників своїх трудових функцій та оцінки співвідношення якості та ефективності її виконання. Окрім того, на підприємствах країн ЄС широкого розповсюдження набула індивідуальна оплата

праці. Вважаємо, що і даний підхід заслуговує на особливу увагу, оскільки якщо застосовувати «однаковий рівень» для всіх працівників, то відсутня мотивація ставати краще та удосконалюватися, виконувати роботу якісніше, але при цьому у коротші строки. На наш погляд, індивідуальну оплату праці слід використовувати як при регулярній оцінці досягнень персоналу (рейтинг працівників, безтарифні системи), так і за допомогою особливої структури тарифної системи («плаваючі» розряди) [135, с. 157]. Відтак, динаміка регулювання оплати праці спрямована у бік її індивідуалізації та персоніфікації, що направлено на оцінку трудового вкладу конкретного працівника незалежно від того, яку посаду він займає.

На наше переконання, існуюча система оплати праці потребує безумовного вдосконалення, що опосередковано необхідністю врахування реального рівня виконання працівником своєї трудової функції при оплаті його праці. Відтак, існуюча система оплати праці за якої індивідуальні показники кожного працівника фактично не враховуються при нарахування йому, зокрема основної заробітної плати, видається несправедливою та такою, що не покликана забезпечити отримання реального розміру винагороди за виконану роботу. Таким чином, у короткостроковій перспективі положення національного законодавства мають бути удосконаленими шляхом розроблення нової системи оплати праці, зокрема й структури заробітної плати. У даному контексті цікаву позицію висловила вчена Єгоркіна Т.О., яка зазначає, що, розглядаючи структуру фонду оплати праці, необхідно враховувати, що високий рівень основної заробітної плати свідчить про те, що на підприємстві дотримуються політики стабільності і гарантованості оплати праці; додаткової заробітної плати вказує на те, що на підприємстві приділяється увага політиці підвищення ефективності витрат на оплату праці; інших заохочувальних та компенсаційних виплат свідчить про те, що стимулювання оплати праці орієнтовано на кінцеві результати діяльності підприємства [136, с. 236]. За вказаного підходу можемо констатувати, що чим вищим є розмір додаткової заробітної плати у працівника, який ефективно виконує покладені на нього трудові функції та досягає

орієнтованих результатів, тим якісніше роботодавець підходить до питання реальної оцінки праці конкретного працівника та надання йому відповідної грошової винагороди за це. Таким чином, вважаємо, що реформування існуючої системи оплати праці має відбуватися із урахуванням пріоритетизації надання вищої грошової винагороди тим працівникам, що виконують свої трудові функції якісніше та ефективніше, при цьому із дотриманням стандартів оплати праці віх працівників з урахуванням поточного законодавства.

Висновки до розділу 2

Дослідивши особливості застосування гнучкого режиму робочого часу порівняно з іншими видами спеціальних режимів робочого часу, порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації, а також нормування, облік та оплати праці за гнучкого режиму робочого часу, можемо зробити такі висновки.

1. На нашу думку, «робочий час» слід визначати як час, упродовж якого працівник зобов'язаний виконувати визначену трудовим договором (контрактом) трудову функцію на підприємстві, в установі, організації чи на потужностях роботодавця. А «режим робочого часу» можна розглядати як систематизований розподіл норми робочого часу, протягом якого працівник має виконувати свою трудову функцію в конкретному нормативному періоді. При цьому складовими режиму робочого часу є час початку та закінчення виконання працівником трудової функції, час і тривалість перерв, а також тривалість і правила чергування змінами, у разі якщо чергування змінами передбачено для виконання трудової функції конкретного працівника в рамках певного підприємства, установи чи організації.

2. У межах проведеного дослідження режим робочого часу нами класифікувався за правовою природою й, відповідно, поділявся на загальний та спеціальний режим робочого часу. Загальний режим робочого часу – це такий режим роботи, за якого працівник виконує свої трудові функції при п'яти- або шестиденному робочому тижні з чітким визначенням годин, в які останній

зобов'язаний працювати. Спеціальний режим робочого часу – це режим робочого часу, що встановлює спеціальні правила обліку часових проміжків виконання працівниками трудових функцій, порівняно із загальним режимом робочого часу. Серед спеціальних режимів робочого часу можемо виокремити: гнучкий режим робочого часу, вахтовий метод організації роботи, змінну роботу та роботу за ненормованого робочого дня.

3. Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. Вказаний режим робочого часу має багато як спільних, так і відмінних ознак із іншими спеціальними режимами робочого часу, на чому було акцентовано увагу в проведеному дослідженні.

4. Ненормований робочий день як спеціальний режим робочого часу нормативно не передбачений у КЗпП України, водночас регулюється відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» № 7 від 10 жовтня 1997 р. Спільним у контексті встановлення гнучкого режиму робочого часу та ненормованого робочого дня є те, що вказані спеціальні режими робочого часу встановлюються виключно на договірній основі; не впроваджуються на підприємствах, в установах, організаціях, де їх застосування об'єктивно неможливе; працівнику не здійснюється доплата за виконання трудової функції понад нормальну тривалість робочого дня. У свою чергу, відмінності гнучкого режиму робочого часу та ненормованого робочого дня полягають у тому, що: працівник за ненормованого робочого дня не має можливості здійснювати саморегуляцію свого робочого часу, на відмінну від працівника, що працює за гнучкого режиму робочого часу; працівнику, що працює за ненормованого робочого дня, надаються додаткові соціальні гарантії, які опосередковані наданням додаткової семиденної відпустки. За гнучкого режиму робочого часу

на працівників поширюються загальні матеріальні, соціальні та інші гарантії; ненормований робочий день, на відміну від гнучкого режиму робочого часу, не може застосовуватися у разі неповної зайнятості працівника.

5. Вахтовий метод організації роботи, аналогічно до ненормованого робочого дня, не регулюється відповідно до КЗпП України. Більше того, єдиним чинним нормативно-правовим актом, що забезпечує правове регулювання вахтового методу роботи, є наказ Міністерства екології та природних ресурсів України «Про затвердження Положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження» від 24 липня 2017 р. № 275. Однак навіть за обмеженого нормативно-правового регулювання можемо встановити спільні та відмінні ознаки вахтового методу організації роботи та гнучкого режиму робочого часу. Спільним для вказаних спеціальних режимів є те, що: тривалість робочого часу за обліковий період (місяць, рік) не може перевищувати визначеної кількості робочих годин; час перебування в дорозі до місця роботи та у зворотному напрямку в норму робочого часу не зараховується; працівникам надаються рівні гарантії щодо щорічних відпусток; упровадження вказаних спеціальних режимів робочого часу потребує двостороннього волевиявлення як із боку роботодавця, так і з боку працівників. Відмінним в аналізованих спеціальних режимах праці є те, що: за вахтового методу організації роботи прямо передбачається місце виконання працівником своєї трудової функції, а за гнучкого режиму робочого часу визначення конкретного місця виконання трудової функції не передбачено; гнучкий режим робочого часу може бути застосований як щодо всіх працівників конкретного підприємства, установ чи організації, так і щодо певної їх частини, у свою чергу, вахтовий метод організації роботи застосовується виключно до підприємства, установи і організації в цілому, або окремих підрозділів; вахтовий метод організації роботи не застосовується до працівників, молодших 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, а також осіб, які мають медичні протипоказання для виконання таких робіт. При цьому будь-які

обмеження щодо застосування гнучкого режиму робочого часу відсутні; за гнучкого режиму робочого часу, на відмінну від вахтового методу організації роботи, не передбачаються змінна робота та відповідний змінний графік роботи; загальна тривалість робочого тижня за вахтового методу організації роботи не може перевищувати 36 годин, водночас за гнучкого режиму робочого часу передбачається встановлення загальної тривалості робочого тижня на рівні 40 годин.

6. Аналіз спільного і відмінного в контексті застосування гнучкого режиму робочого часу та змінної роботи дав можливість констатувати, що спільним у впровадженні вказаних режимів є те, що застосування останніх не покладає на працівника обов'язку здійснювати фактичне відпрацювання більшої кількості годин, ніж це визначено в обліковому періоді, а також те, що на працівників, які працюють за вказаних спеціальних режимів робочого часу, не поширюються спеціальні гарантії соціального та економічного захисту. У свою чергу, відмінне зводиться до того, що: за змінного режиму робочого часу працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію у певному визначеному місці, а за гнучкого режиму робочого часу встановлення місця виконання трудової функції не передбачається; за змінного режиму робочого часу працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію й у нічний час, а за гнучкого режиму робочого часу цей обов'язок у працівника відсутній; змінний режим робочого часу застосовується у разі об'єктивної потреби в його впровадженні в межах діяльності підприємства, установи чи організації, проте, гнучкий режим робочого часу може впроваджуватися за волевиявленням і бажанням працівника.

7. Розвиток суспільних відносин та розширення сфери електронної взаємодії зумовлює створення нових інструментів, що прямо та опосередковано можуть використовуватися при регулюванні, зокрема й трудових відносин. Диджиталізація суттєво вплинула на всю сферу трудового права загалом, а також на окремі його інститути. Не став винятком й інститут спеціальних режимів робочого часу, зокрема й гнучкого режиму робочого часу. Національний

законодавець, указуючи на те, що гнучкий режим робочого часу встановлюється на основі письмового погодження між працівником та роботодавцем, не визначає, який саме об'єктивний вираз має це погодження мати. Утім, проаналізувавши окремі статті КЗпП України, можемо констатувати можливість використання електронної форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу між працівником та роботодавцем з огляду на загальну можливість використання електронних технологій та інструментів у сфері трудового правового регулювання.

8. У проведеному дослідженні окрема увага приділялася встановленню співвідношення таких категорій, як «електронна форма», «електронний документ» та «електронний договір». Установлено, що «письмове погодження» працівника та роботодавця щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу у разі його викладення в електронній формі може мати саме форму електронного договору та бути електронним документом відповідно, проте, такий договір не є електронним за своєю суттю. Вказане прямо узгоджується із положеннями вітчизняного, зокрема цивільного та інформаційного, законодавства.

9. Угода про встановлення гнучкого режиму робочого часу, укладена в електронній формі, є різновидом письмового документа, що визначає домовленість між працівником та роботодавцем щодо застосування спеціального режиму робочого часу, – гнучкого режиму робочого часу, з використанням електронних технологій. Отже, використання електронної форми для документів, які опосередковують сферу трудових відносин, має низку переваг, серед яких можемо виокремити економію коштів, часу та простору на виготовлення та зберігання відповідних документів у паперовій формі.

10. Окрема увага у проведеному дослідженні приділена порядку досягнення домовленостей між працівником та роботодавцем щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу з використанням електронних технологій. Констатовано необхідність виокремлення двох етапів, а саме висловлення оферти, тобто пропозиції щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу, яка може виходити як від працівника, так і від роботодавця, та

висловлення акцепту у відповідь на відповідну оферту, що свідчить про прийняття пропозиції до впровадження гнучкого режиму робочого часу. Разом із тим, застосування електронної форми опосередковує використання сторонами відповідних електронно-інформаційних технологій та обмін офертою і акцептом із використанням, зокрема мережі «Інтернет». Окрім того, обов'язковою умовою здійснення цієї процедури є наявність електронного підпису, що дає можливість ідентифікувати особу, яка висловила оферту та акцепт, відповідно. Електронний підпис – це сукупність символів, що дає змогу ідентифікувати особу підписувача, а отже, установити її волевиявлення щодо змісту електронного документа.

11. Окрему увагу приділено встановленню юридичної сили угоди щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу, укладеної в електронній формі. Аналізовані угоди матимуть юридичну силу виключно у разі дотримання вимог щодо суб'єктного складу їх укладення (угода щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу укладається виключно між працівником та роботодавцем), дотримання форми угоди (тож, обов'язковою є письмова, у тому числі й електронна форма), а також наявність в угоді щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу всіх необхідних реквізитів (зокрема засвідчення останньої електронним цифровим підписом, що забезпечує ідентифікацію підписанта, а також указує на його волевиявлення щодо впровадження / невпровадження гнучкого режиму робочого часу).

12. Встановлено, що нормування праці є одним із ключових елементів планування діяльності будь-якого підприємства, установи та організації, що є складовою системи організації оплати праці, на основі централізованого й локального нормативно-правового регулювання, що, своєю чергою, складається із норм праці, які встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Констатовано, що запровадження гнучкого режиму робочого часу не опосередковує собою змін у нормування праці. Водночас запровадження, зміна та перегляд норм праці відбуваються шляхом погодження останніх між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

13. Упровадження гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання працівниками своїх трудових функцій зумовлює покладення на роботодавця прямого обов'язку щодо забезпечення точного та неухильного обліку фактично відпрацьованого часу працівника. Разом із тим, саме за гнучкого режиму робочого часу його облік є значно утрудненим через те, що роботодавцю фактично неможливо прослідкувати реальний час виконання працівником своєї трудової функції. Однак основне призначення обліку робочого часу полягає в тому, щоб забезпечити контроль за фактично відпрацьованими працівниками годинами, упродовж яких вони виконували трудові функції. За гнучкого режиму робочого часу передбачається можливість обліку робочого часу за двома основними варіантами, серед яких поденний та підсумований облік робочого часу. Правова суть поденного обліку робочого часу полягає в тому, що працівник зобов'язаний дотримуватися встановленої правилами внутрішнього трудового розпорядку тривалості робочого дня незалежно від його початку, закінчення та тривалості перерви на обід. У свою чергу, суть підсумованого обліку робочого часу полягає в тому, що працівник повинен відпрацювати встановлену відповідно до законодавства кількість робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), і саме підсумковий облік робочого часу видається домінуючим до свого практичного застосування, що опосередковується відносною простотою його практичного застосування та легкістю встановлення й обліку фактично відпрацьованих протягом звітного періоду робочих годин.

14. Установлення гнучкого режиму робочого часу не тягне змін в оплаті праці працівників, не впливає на порядок нарахування та розмір доплат, премій, не надає пільг при обчисленні стажу роботи (в тому числі й спеціального) та інші трудові права працівників. Дії роботодавця, спрямовані на зменшення розміру заробітної плати, переведення працівника на роботу в режимі часткової зайнятості чи неповного робочого дня з одночасним застосуванням щодо нього правового режиму гнучкого робочого дня, є незаконними й такими, що прямо

суперечать трудовим та соціальним гарантіям працюючих. Оплата праці за гнучкого режиму робочого часу опосередковується рядом функцій, серед яких можна виокремити: забезпечувальну, яка спрямована на надання соціальних гарантій для нормального підтримання життєдіяльності; стимулюючу, що спрямована на активізацію працівників до належного та ефективного виконання ними своїх трудових функцій; та регулятивну, спрямовану на рівномірний розподіл працівників, що виконують аналогічні трудові функції по всій території держави. Проведене дослідження дало можливість констатувати, що наявна в Україні система оплати праці, зокрема й за гнучкого режиму робочого часу, видається недосконалою та потребує свого реформування в короткостроковій перспективі, а саме: в контексті врахування показників ефективності виконання кожним із працівників своєї трудової функції, а також ролі та значущості кожного працівника в загальній діяльності підприємства, установи чи організації.

РОЗДІЛ 3

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

3.1. Зарубіжний досвід застосування гнучкого режиму робочого часу: правові шляхи адаптації в законодавстві України

Україна перебуває на шляху входження до європейського, зокрема й правового простору, що опосередковує собою численні зміни до національного законодавства, які направлені на узгодження правових норм, що регулюють однакові за правовою природою та юридичною суттю суспільні відносини. Інститут гнучкого режиму робочого часу відомий як національному, так і численним міжнародним правопорядкам. Окрім того, на сучасному етапі розвитку суспільної формації гнучкий режим робочого часу видається одним із найбільш популярних спеціальних режимів робочого часу в Україні та в світі. З огляду на це актуальним видається дослідження проблематики зарубіжного досвіду застосування гнучкого режиму робочого часу, а також правових шляхів його адаптації до національного законодавства.

Перш за все вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на зарубіжному досвіді застосування гнучкого режиму робочого часу, зокрема і у правопорядках окремих європейських держав. Відзначимо, що на теренах Європейського Союзу регулювання робочого часу здійснюється на основі положень окремих Директив. Зокрема, у Директиві 2003/88/ЄС встановлюються мінімальні вимоги щодо регулювання режиму робочого часу задля підтримання безпеки та здоров'я працівників. Відтак вказаною Директивою визначаються періоди щоденного відпочинку, загальна тривалість щотижневої роботи, визначається положення про надання щорічної відпустки та аспекти змінної роботи та роботи за спеціального режиму робочого часу [70]. Вказаною Директивою також встановлюється те, що середній робочий час за кожний семиденний період, включаючи понаднормову роботу, не повинна перевищувати 48 годин. Усі

держави-члени мають перенести цю структуру в національне законодавство, залишаючи певний ступінь автономії.

Відзначимо, що відповідно до Рекомендації Європейського парламенту та Ради 2008/10 передбачалося впровадження гнучкості у регулювання трудових відносин. Впровадження гнучкого режиму робочого часу опосередковувалося: по-перше, розподіленням робочого дня на години, упродовж яких працівник буде безпосередньо виконувати свої трудові функції та години які використовуватимуться працівником на власний розсуд; по-друге, наявністю прямих домовленостей між працівником та роботодавцем щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу; по-третє, встановленням обліку фактично відпрацьованого часу роботи. Завдяки гнучкому режиму робочого часу працівники мають можливість починати і закінчувати роботу в різний час, який встановлюється працівником, роботодавцем або за домовленістю сторін. Диференційований час початку та закінчення виконання працівником своєї трудової функції опосередковує собою можливість нерівномірного розподілу робочого часу упродовж всіх робочих днів, однак загальна кількість фактично відпрацьованих годин повинна залишатися у межах, визначених трудовим законодавством певної держави.

Окремо наголосимо на тому, що відповідно до Директиви (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС передбачається надання всім працівникам, які мають дітей до 8 років, права ініціювати питання впровадження гнучкого режиму робочого часу. При цьому, у вказаному контексті гнучкий режим робочого часу опосередковує собою як гнучкість робочих годин, так і гнучкість робочого місця. Гнучкість робочих годин полягає у тому, що працівникам надається свобода у саморегулюванні часу початку та закінчення виконання своєї трудової функції. У свою чергу гнучкість робочого місця опосередковується можливістю безпосереднього виконання роботи як з

основного місця (за місцем розташування роботодавця), так і дистанційно (з місця, що самостійно обирається працівником) [140].

Таким чином, можемо констатувати, що у рамках європейського співтовариства регулюванню гнучкому режиму робочого часу присвячені окремі директиви, положення яких мають виступати орієнтирами для розроблення правового регулювання даного режиму у правопорядках окремих держав членів-ЄС.

З огляду, на це пропонуємо сконцентрувати увагу на дослідженні нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу в окремих європейських державах. Тож, пропонуємо звернути увагу на правове регулювання гнучкого режиму робочого часу у Данії. Відзначимо, що протягом останніх десятиліть роботодавці у Данії наполягали на децентралізації колективних переговорів, що покликано підвищити гнучкість і конкурентоспроможність на рівні компанії [141]. Окрім того, співробітники все частіше вимагали більшої гнучкості на роботі, щоб збалансувати роботу та сім'ю [142]. Таким чином, проблематика гнучкості режиму роботи та робочого часу у Данії постала вкрай гостро, а у розробленні шляхів її вирішення рівню мірою були зацікавлені як працівники, так і роботодавці.

З метою вирішення цієї комплексної проблеми у Данії було проведено деталізоване дослідження, що в основному базувалося на незалежному опитуванні працівників, зайнятих у різних сферах та на різних підприємствах, установах, організаціях. Опитування мало на меті перевірити низку гіпотез та базувалося на серії тематичних досліджень, проведених у промисловому секторі, які включали дослідницькі інтерв'ю з керівниками та представниками працівників п'яти компаній, що мали досвід запровадження гнучкого робочого часу. За результатами проведеного дослідження було сформульовано три ключові гіпотези, які полягали у наступному:

- підприємства, установи чи організації, де запроваджувався гнучкий режим робочого часу значно підвищували свою ефективність та досягали високих результатів, що опосередковувалося підвищенням ефективності праці

кожного працівника, а відтак й досягненням стратегічних результатів. Таким чином, рішення про впровадження гнучкого режиму робочого часу розглядалося як безпрограшна ситуація, за якої рівною мірою враховувалися інтереси як працівника, так і роботодавця;

- гнучкий режим робочого часу переважно застосовувався у великих компаніях та міжнародних корпораціях, що обумовлювалося широкою мережею нетворкінгу та зв'язків у середині компанії. Відтак, за гнучкого режиму робочого часу практично видається набагато легше організувати працю співробітників великих компаній ніж невеликих підприємств;

- впровадження гнучкого режиму робочого часу не було рівномірним для всіх працівників, що виконують свої трудові функції у рамках певної компанії, що опосередковувалося різними посадовими обов'язками, а також неможливістю для окремих різновидів професій впровадження гнучкого режиму робочого часу. Таким чином, на підприємстві, установі чи в організації завжди будуть працівники, на яких положення про гнучкий режим робочого часу або не поширюється, або поширюється меншою мірою.

Незважаючи на те, що гнучкий режим робочого часу не міг повною мірою задовольнити потреби та інтереси всіх працівників, починаючи із 1990-х років у Данії почалася законодавча робота щодо встановлення нормативних правил регулювання гнучкого режиму робочого часу. Гнучкий режим робочого часу встановлювався добровільно відносно працівників, особливості виконання трудових функцій якими допускали застосування гнучкого режиму робочого часу. При цьому особливістю данського досвіду впровадження гнучкого режиму робочого часу є те, що трудове законодавство того періоду не передбачало жодних відступів від загальних правил регулювання робочого часу. Відтак, положення трудового законодавства були обов'язковими для всіх.

Однак, диспозитивність впровадження гнучкого режиму робочого часу обумовлювалася втіленням «Пілотної схеми», відповідно до якої у разі, якщо шляхом проведення колективних переговорів між працівниками (їх представниками) та роботодавцем (його представником) було досягнуто

домовленостей щодо можливості впровадження гнучкого режиму робочого часу, останні мають право відходити від загальних положень трудового законодавства щодо регулювання робочого часу. У подальшому вказана «Пілотна схема» набула високої популярності, однак все ж таки останню застосовували переважно великі компанії та міжнародні корпорації. Вказане зокрема свідчить і про наявність наскрізних проблем у правовому регулюванні трудових відносин у Данії, а також трудовому законодавстві, зокрема. Це поміж іншого опосередковується і тим, що до сьогодні правові норми, що покликані забезпечувати правове регулювання робочого часу не є кодифіковані в одному нормативно-правовому акті, а розпорошені між окремими законами. Окрім того, складність впровадження гнучкого режиму робочого часу опосередкована окремими й не завжди взаємопов'язаними між собою правилами регулювання робочих годин відповідно до окремих законів. Фактично відповідно до данського трудового законодавства на сьогодні виокремлюються такі правила:

- «правило 11 годин», що нормативно закріплюється відповідно до Закону Данії «Про робоче середовище». Зміст даного правила полягає у тому, що працівник має право на 11 годин відпочинку протягом 24 годин. Відтак, у разі, якщо працівник виконує трудові функції у режимі чергування, або у нічний час останньому гарантовано має надаватися право на «щотижневу денну та нічну відпустку»;

- «правило 48 годин», відповідно до якої протягом чотирьох місяців середня тривалість робочого тижня не може перевищувати 48 годин. Відтак, відповідно до аналізованого нами правопорядку фактично закріплюється положення про 48-годинний робочий тиждень, що відзначимо є доволі нетиповим для європейського підходу регулювання праці та робочого часу. Щодо гнучкого режиму робочого часу, то лише у 2020 році до закону Данії «Про робоче середовище» були внесені зміни у контексті впровадження гнучкого режиму робочого часу. Передбачається, що робота за гнучкого режиму робочого часу зводиться до виконання трудових функцій працівником протягом основних та так званих «гнучких» годин. При цьому основні години робочого часу – це

години впродовж яких працівник щоденно зобов'язаний бути на своєму робочому місці та виконувати трудові функції. У свою чергу «гнучкі години» визначають певну кількість годин до та після основного часу, коли працівник може або бути на роботі, або взяти відпустку замість цього. При цьому процедура взяття відпустки протягом «гнучких годин» може диференціюватися. Відтак працівникам може надаватися можливість брати так звані «відпустки» впродовж цілого дня у разі, якщо робочі години будуть відпрацьовані протягом інших робочих днів, або впродовж кількох годин щоденно (поза основним робочим часом). Цікавим видається і те, що не вимагається імперативного погодження такої «відпустки» із роботодавцем. Таким чином працівник має право самостійно визначити періоди так званих «гнучких годин» вивільнених від виконання трудових функцій. Впровадження гнучкого режиму робочого часу не спричиняє змін до розміру фіксованої заробітної плати, що встановлюється за погодженням між працівником та роботодавцем. Отже, виконання трудової функції чи то за загального чи то за спеціального режиму робочого часу жодним чином не впливає на гарантований розмір винагороди, що має надаватися працівнику.

Як бачимо, правове регулювання гнучкого режиму робочого часу в аналізованому правопорядку, з певними зауваженнями, видається доволі схожим до національного підходу впровадження гнучкого режиму робочого часу. Окрім того, наголосимо на тому, що у 2023 році до данського законодавства ініційовані зміни щодо пріоритетності встановлення гнучкого режиму робочого часу для батьків, які виховують дітей віком до дев'яти років. Відтак, батьки дітей віком до 9 років мають право ініціювати перед роботодавцем застосування гнучкого режиму робочого часу відносно них. При цьому, ініціатива працівника щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу може бути як схвалена роботодавцем, так і відхилена ним. У разі, якщо роботодавець відмовляє працівнику у впровадженні гнучкого режиму робочого часу відносно нього, така відмова має бути обґрунтованою. Окрім того, починаючи із 2024 року можливість працювати за гнучкого режиму робочого часу буде поширюватися і на одного із батьків новонародженої дитини, який не перебуває у відпустці по

догляду за дитиною, а також працівникам, що мають піклуватися та надавати підтримку своїм батькам похилого віку чи близьким родичам.

Вважаємо, що вказані новели данського законодавства видаються людиноорієнтованими та такими, що покликані забезпечити розширення сфери застосування гнучкого режиму робочого часу. Незважаючи на те, що у національному законодавстві не передбачаються особливі правила щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу відносно окремих працівників, зокрема й тих, що мають зобов'язання щодо догляду за членами своєї родини, вважаємо за необхідне у короткостроковій перспективі внести відповідні зміни до національного законодавства, чим фактично передбачити категорії працівників, які мають першочергове право на застосування гнучкого режиму робочого часу.

Таким чином у Данії, незважаючи на те, що правове регулювання гнучкого режиму робочого часу є розпорошеним між окремими нормативно-правовими актами, існує доволі ґрунтовне регулювання аналізованого нами явища, що видається сумісним до національного досвіду та практики. Прогресивним положенням данського законодавця вважаємо встановлення впровадження гнучкого режиму робочого часу відносно осіб, що є батьками дітей віком до 9 років, а також працівників, що мають обов'язки перед непрацездатними родичами, які потребують опіки та піклування про них.

У продовження дослідження зарубіжного досвіду застосування гнучкого режиму робочого часу та шляхів його адаптації до національного законодавства, вважаємо за необхідне акцентувати увагу на досвіді Мальти. Відзначимо, що впровадження гнучкого режиму робочого часу на Мальті опосередковувалося поширенням коронавірусної хвороби, а також необхідністю пошуку нових форм виконання працівниками своїх трудових функцій під час пандемії. Особливістю впровадження гнучкого режиму робочого часу на Мальті було те, що урядовими та неурядовими організаціями перед ініціюванням відповідних законодавчих змін було проведено ряд соціологічних досліджень щодо готовності працівників та роботодавців працювати за спеціального режиму робочого часу, а також щодо

потенційного впливу гнучкого режиму робочого часу на останніх. Проведенні дослідження показали, що працівники, чії трудові функції не потребують значною мірою безпосередньої співпраці з іншими колегами, більшою мірою здатні до ефективного виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу. Окрім того, більшість працівників з різних секторів економіки, що взяли участь у проведеному соціологічному дослідженні розглядали роботу за гнучкого режиму робочого часу як безсумнівну перевагу, зокрема й у контексті покращення балансу між роботою та особистим життям. Ще певна частина працівників вважала гнучкий режим робочого часу найкращим режимом виконання своїх трудових функцій з огляду на те, що це допомагає заощадити їх час для щоденних поїздок на роботу, зменшує відволікання на робочому місці та сприяє виконанню свої обов'язків по догляду за сім'єю [142]. На сьогодні трудове законодавство Мальти передбачає можливість впровадження гнучкого режиму робочого часу в таких формах: гібридний робочий тиждень, гнучкий щоденний режим роботи, а також «літній графік». Відтак, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на окреслених формах.

Щодо гібридного робочого тижня, то відзначимо, що останній опосередковується можливістю працівників виконувати трудові функції як безпосередньо з офісу, так і дистанційно, поза основним робочим місцем. При цьому конкретні години виконання працівником свої трудових функцій встановлюються за погодженням із роботодавцем. Гнучкий щоденний робочий режим полягає у тому, що працівники можуть починати та відповідно закінчувати свій робочий день у години, що видаються для них прийнятними та сприяють виконанню покладених на них трудових обов'язків. Однак, загальна тривалість фактично відпрацьованих робочих годин протягом тижня немає бути меншою ніж 40 годин, а час початку та закінчення виконання працівником своєї трудової функції погоджується із роботодавцем. Щодо літнього графіку роботи, то останній передбачає можливість протягом періоду з 01 липня по 30 вересня виконувати працівникам свої трудові функції протягом 6 годин на день, замість класичних 8, а також впровадженням південного виконання трудових обов'язків

кожної п'ятниці. Відзначимо, що впровадження літнього графіку роботи є нетиповим для правового регулювання робочого часу. Фактично Мальта є єдиною державою, в якій передбачені такі особливості в чинному законодавстві.

Відповідно до мальтійської правової доктрини впровадження гнучкого режиму робочого часу розглядається, як «win-win solution», адже відповідно до даної концепції виконання працівником трудової функції за вказаного режиму сприяє досягненню загальних цілей благополуччя, мотивації та задоволення у всіх сферах суспільної взаємодії, що у свою чергу продукує ефективне виконання покладених на нього трудових обов'язків, а відтак й досягненню показників ефективності, що видаються важливими для роботодавця [143].

Разом із тим, незважаючи на те, що застосування гнучкого режиму робочого часу відповідно до мальтійського досвіду переважно розглядалося як явище, що опосередковує собою ряд переваг, останнім часом консолідується напрацювання вчених, зокрема й ті, що були проведенні ще на попередніх етап до практичного встановлення гнучкого режиму робочого часу, відповідно до яких впровадження останнього опосередковується рядом недоліків.

Відтак, до основних напрямків критики впровадження гнучкого режиму робочого часу відносять те, що:

- по-перше, у більшості попередніх досліджень відсутні так звані сповільнювані ефекти виконання окремими працівниками своїх трудових функцій за гнучкого режиму робочого часу. Досліджуваний нами спеціальний режим може видаватися прийнятним для одного типу працівників та перешкоджати виконанню трудових функцій іншими, при цьому виступаючи саме сповільнюючим фактором;

- по-друге, відносною розглядалася перевага гнучкого режиму робочого часу, що полягала у можливості підтримання балансу між роботою та особистим життям, адже за певних випадків гнучкість графіка може фактично перешкоджати у віднайденні вказаного;

- по-третє, лише у поодиноких дослідженнях гнучкий режим робочого часу розглядався як багатогранне явище, що опосередковується економічними, соціальними та трудовими аспектами [144].

Разом із тим, незважаючи на окремі перестороги щодо застосування гнучкого режиму робочого часу, відповідно до мальтійського законодавства передбачається його впровадження відносно виконання працівниками своїх трудових функцій у диференційованих варіантах, що були окреслені нами вище.

Відзначимо, що дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання гнучкого режиму робочого часу було б позбавлено практичного значення без виокремлення ключових шляхів його адаптації до національного правопорядку. З огляду на це, вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на дослідженні проблематики адаптації положень міжнародного правового регулювання до національного законодавства. Відзначимо, що Великий юридичний енциклопедичний словник за загальною редакцією Ю.С. Шемшученка визначає адаптацію законодавства як форму правової гармонізації, сутність якої полягає в узгодженні та пристосуванні нормативно-правових актів національного законодавства до міжнародних, європейських або внутрішньодержавних правових стандартів [75, с. 15-16]. Таким чином, за вказаного підходу адаптація законодавства розглядається крізь призму гармонізації національного та європейського законодавства, при цьому гармонізація розглядається у контексті узгодження та усунення протиріч. Принагідно зазначимо, що вчений К. Яценко розглядає, гармонізацію законодавства України до законодавства ЄС як складову частину адаптації. Термін «адаптація» вживається у більш широкому значенні ніж «наближення законодавств» і охоплює не тільки проведення гармонізації та уніфікації законодавства України із законодавством ЄС, але й здійснення всього комплексу заходів, необхідних для приведення законодавства України у відповідність до вимог нормативно-правових актів ЄС [145, с. 57]. Разом із тим, з огляду на диференційовані підходи до тлумачення категорії «адаптація», що наявні у межах національної правової доктрини, перед тим як надавати власне

тлумачення останній вважаємо за необхідне виокремити ознаки адаптації національного законодавства, що забезпечує регулювання гнучкого режиму робочого часу до законодавства Європейського співтовариства. Відзначимо, що у національній правовій доктрині відсутній єдиний підхід до виокремлення ознак адаптації. До прикладу, вчена Т.О. Коломоєць у дисертаційному дослідженні, присвяченому адаптації інформаційного законодавства України до вимог законодавства Європейського Союзу, виділяє наступні ознаки аналізованої процедури: 1) виступає формою гармонізації законодавства; 2) полягає в пристосуванні вітчизняного соціального законодавства до відповідних міжнародних стандартів правотворення та правозастосування; 3) здійснюється з метою зближення вітчизняного законодавства з відповідними зразками міжнародного нормативного масиву, в тому числі *acquis communautaire*; 4) характеризується певною етапністю здійснення; 5) є пріоритетним напрямом правової реформи в Україні [146, с. 14].

Разом із тим, у контексті правового регулювання гнучкого режиму робочого часу та адаптації відповідного законодавства, вважаємо, що остання характеризується такими ознаками:

- ключовим призначенням адаптації є встановлення взаємоузгодженості правових норм різних правопорядків з метою забезпечення їх єдності та взаємній відповідності. У даному контексті адаптація направлена на формування єдиного правового поля, що спрямовано на єдність правового регулювання, а відтак і значне спрощення розуміння для тих, на кого поширюються дані норми, їх прав та обов'язків;

- узгодження як складова частина адаптації відбувається не довільно, а на основі міжнародних, європейських або внутрішньодержавних правових стандартів регулювання гнучкого режиму робочого часу. Вказані стандарти виступають певною мірою орієнтирами щодо узгодження правових механізмів регулювання того чи іншого явища у різних правопорядках та консолідації останніх;

- процедура адаптації видається багатогранним та багатоетапним процесом, що опосередковує собою як розроблення нових правових норм, так й інтеграцію у національну правову систему вже сформульованих положень міжнародних нормативно-правових актів;

- адаптація законодавства має системний характер, що полягає у необхідності здійснення уповноваженими суб'єктами ряду дій, що спрямовані на консолідацію законодавства декількох правопорядків.

З огляду на виокремлені ознаки вважаємо, що адаптація національного до міжнародного законодавства у контексті правового регулювання гнучкого режиму робочого часу – це процедура комплексного та системного приведення національного законодавства про гнучкий режим робочого часу у відповідність до міжнародних стандартів шляхом використання диференційованих форм, зокрема апроксимації, імплементації, транспозиції, координації, уніфікації та гармонізації. Відтак, нижче пропонуємо коротко зупинитися на аналізі кожної із можливих форм адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів.

Щодо апроксимації національного законодавства про гнучкий режим робочого часу до міжнародних стандартів регулювання аналізованого нами правового явища, то встановимо, що остання полягає у створенні підґрунтя для проведення імплементації положень міжнародного законодавства, шляхом прийняття нових нормативно-правових актів, внесення змін до існуючих правових норм або їх скасування. У свою чергу, вчений В.К. Забігайло встановлює, що апроксимація є максимальним наближенням певних положень національного правового акту до аналогічних положень нормативно-правових актів Європейського Союзу [147, с. 11]. Апроксимація національного законодавства до законодавств, зокрема держав-членів ЄС, є поетапним процесом, що відбувається шляхом проведення ряду взаємопов'язаних між собою дій. Загалом основні етапи апроксимації законодавства можна окреслити таким чином: 1) підготовчий етап – створення необхідних інституцій із апроксимації законодавства та низка технічних заходів, включаючи

розповсюдження та презентацію правових актів ЄС та окремих європейських держав в окремих сферах; 2) аналітичний етап – визначення пріоритетів на основі державних пріоритетів, а також майбутніх міжнародних угод, односторонніх документів ЄС, переклад необхідних правових актів ЄС офіційними мовами; 3) транспонування – оперативна розробка нового законодавства відповідно до раніше визначеного плану; 4) впровадження – не тільки прийняття нових законів чи поправок до чинних законів чи підзаконних актів, але й адекватне їх застосування на практиці й управління їхнім впливом на чинну інституційну інфраструктуру; 5) застосування – після прийняття правових актів необхідні заходи компетентних органів для забезпечення повного та належного дотримання закону [148]. Таким чином, апроксимація національного законодавства до міжнародного у контексті створення єдиного поля правового регулювання гнучкого режиму робочого часу спрямована на створення підґрунтя для проведення у подальшому імплементації, хоча й самотійно виступає формою адаптації законодавства, направленою на наближення положень національного законодавства до законодавства іноземних держав, зокрема й держав-членів ЄС.

Щодо імплементації міжнародного законодавства до національного, то відзначимо, що вказана форма адаптації законодавства найчастіше застосовується на практиці. Ключова суть імплементації полягає у тому, що норми міжнародного права або права конкретного правопорядку входять до національної правової системи. При цьому вказане входження може відбуватися як шляхом внесення змін до вже існуючих нормативно-правових актів, так і розробкою нових правових механізмів та інструментів. Відзначимо, що у міжнародній правовій доктрині, аналогічно до національної, не існує єдиного підходу щодо тлумачення категорії «імплементація». Так, Г.К. Джейкобсон та Е.Б. Вайс вважають, що імплементація належить до заходів, які вживають держави для впровадження міжнародних угод до їх внутрішньої правової системи [149, с. 4]. Разом із тим, вважаємо, що вказаний підхід до тлумачення категорії імплементація видається вкрай вузьким та таким що не спрямований на

окреслення дійсних процесів імплементації положень міжнародного законодавства до національної правової системи. Окрім того, на думку К. Раустіала та А.М. Слаутер, імплементація – це процес виконання міжнародних зобов'язань [150, с. 539]. Не заперечуючи важливості виконання міжнародних зобов'язань України та реалізації положень міжнародних угод, вважаємо, що імплементація – це форма адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів, що здійснюється через цілеспрямовані заходи, направлені на виконання міжнародно-правових зобов'язань та внесення відповідних змін до національного правопорядку.

У продовження дослідження форм адаптації національного законодавства що регулює гнучкий режим робочого часу до міжнародних стандартів вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на транспозиції. Транспозиція видається однією із найменш поширених форм адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів, зокрема й через її правову суть. Транспозиція права – це процес переносу права, що має своїм наслідком суттєву зміну чи перегляд національного права залежно від тої правової моделі, що переноситься в національну правову систему. Процес транспозиції має відбуватися з урахуванням національної правової культури та спадщини. Разом із тим, ustalеним є підхід, відповідно до якого транспозиція – це форма адаптації національного законодавства, що полягає у впровадженні у національний правовий простір правових норм та регуляторів міжнародного правопорядку шляхом безпосереднього копіювання тексту законодавчих документів актів вітчизняним законодавцем. Однак, складність застосування транспозиції полягає у тому, що копіювання тексту законодавчих документів міжнародних правопорядків у більшості випадків не може беззмінно впроваджуватися до національного правопорядку з огляду на вітчизняні правові норми та регулятори, це опосередковано необхідністю створення єдиного правового поля та взаємоузгодженості правових норм між собою.

Наступною формою адаптації національного законодавства є координація, суть якої полягає у проведенні двоетапних процесів, що

спрямовані: по-перше, на укладення міжнародної угоди, відповідно до якої держави беруть на себе ряд зобов'язань у тій чи іншій сфері; по-друге, реформування національного законодавства з метою створення нових регуляторів на виконання взятого міжнародного зобов'язання. Відтак, під координацією варто розуміти спільні та узгоджені дії декількох держав або міжнародних утворень, що спрямовані на розроблення спільних та узгоджених позицій у контексті правового регулювання одних та тих же явищ.

Ще однією формою адаптації національного законодавства є уніфікація. Уніфікація права – це процес зближення двох або більше правових систем, спрямований на їх заміну єдиною правовою системою. Відтак, уніфікація спрямована на те, щоб створити єдине правове поле регулювання однакових правових процесів як відповідно до національного законодавства, так і відповідно до міжнародних нормативно-правових актів. Звичайно, правова уніфікація не обов'язково повинна мати універсальний характер. Вона може розмежовуватись як за своїми цілями, так і масштабами. За окремими напрямками суспільних відносин уніфікація може носити глобальний характер, а за іншими – охоплювати держави регіону або діяти в рамках певних міждержавних об'єднань [151, с. 27].

Насамкінець вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на гармонізації національного законодавства. Гармонізація – це процес узгодженого розвитку національних законодавств, усунення між ними суперечностей та формування мінімальних правових стандартів шляхом утвердження спільних правових принципів або прийняття окремих правових рішень з метою зближення правових систем [152, с. 274-275]. Відтак, гармонізація законодавства про гнучкий режим робочого часу спрямована на те, аби створити не спільне чи єдине правове поле, а забезпечити подібне правове регулювання суспільних відносин одного порядку. Гармонізація законодавства відбувається шляхом створення нових правових норм або викладення наявних у новій редакції з метою забезпечення єдиного шляху регулювання єдиних за правовою природою суспільних відносин. Вважаємо, що гармонізація законодавства видається одним із найпоширеніших

підходів до адаптації, що забезпечує можливість не лише опосередковано та без прив'язки до чинних правових регуляторів впроваджувати положення міжнародного законодавства, а створювати національні правові норми з урахуванням чинних правових регуляторів та наявного суспільного запиту щодо регулювання відносин у сфері впровадження гнучкого режиму робочого часу.

Таким чином, дослідивши правові шляхи адаптації національного законодавства до міжнародного можемо констатувати, що на даному етапі оптимальною формою адаптації є гармонізація. Завдяки гармонізації видається за можливе запозичити найкращі міжнародні практики та адаптувати останні найкращим чином до національного правопорядку.

З огляду на аналіз досвіду іноземних держав щодо правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, вважаємо що ключовими напрямками гармонізації національного законодавства до міжнародного є:

- впровадження чіткого механізму застосування гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання працівниками своїх трудових функцій. Відтак, незважаючи на те, що у ст.60 КЗпП України передбачається можливість впровадження гнучкого режиму робочого часу виключно за «письмового погодження між працівником та роботодавцем» до сьогодні нормативно не передбачена форма такого погодження та її об'єктивний вираз. Разом із тим, у більшості державах Європейського Співтовариства трудові законодавства прямо визначають порядок закріплення гнучкого режиму робочого часу. При цьому вказані порядки диференціюються від можливості встановлення умови про виконання працівником трудової функції за гнучкого режиму робочого часу безпосередньо у трудовому договорі до укладення окремої угоди, що регулює аналізоване нами питання. Таким чином, у короткостроковій перспективі положення вітчизняного трудового законодавства мають бути гармонізовані та адаптовані до законодавства європейських держав, зокрема й шляхом встановлення чіткої поіменованої форми та порядку закріплення умови про виконання працівниками їх трудових функцій;

- визначення категорій працівників, які мають переважне право на встановлення гнучкого режиму робочого часу. Відзначимо, що на практиці видаються непоодинокими випадки, за яких роботодавець може забезпечити виконання трудової функції за спеціального режиму робочого часу лише обмеженій кількості працівників, що пов'язано із особливостями підприємства, установи чи організації, а також необхідності забезпечення особистої взаємодії працівників між собою. Однак, очевидним залишається те, що об'єктивно одні працівники більшою мірою потребують впровадження відносно них гнучкого режиму робочого часу ніж інші. Це пов'язано із їхніми соціальними обов'язками перед малолітніми дітьми чи непрацездатними батьками. У ряді європейських держав передбачається, що працівники, які мають соціальні обов'язки перед членами своєї родини можуть ініціювати перед роботодавцями питання застосування гнучкого режиму робочого часу відносно них з метою оптимізації виконання трудових обов'язків та водночас підтримання балансу між роботою та особистим життям. Таким чином, вважаємо, що у короткостроковій перспективі положення КЗпП України у контексті регулювання гнучкого режиму робочого часу мають бути удосконалені визначенням категорій працівників щодо яких першочергово повинен впроваджуватися аналізований нами спеціальний режим робочого часу. Наприклад, це можуть бути працівники, які мають малолітніх дітей та непрацездатних батьків;

- впровадження можливості працівників, які працюють за гнучкого режиму робочого часу, брати «відпустки» як компенсацію за години протягом яких вони понаднормово виконували свої трудові функції. Національний законодавець передбачає, що загальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 40 годин, однак непоодинокими є випадки, коли, виконуючи трудові функції за гнучкого режиму робочого часу, працівники працюють більше ніж 8 годин на день. Відтак, впродовж робочого тижня накопичується певна кількість годин, що фактично є відпрацьованими працівником понад норму. Відповідно до зарубіжних правопорядків відбувається облік фактично відпрацьованих працівником годин, що разом із цим, надає можливість виявити

ту кількість часу, що відпрацьована понад норму та отримати компенсацію за неї у вигляді короткострокової або додаткової до основної відпустки. Таким чином, вважаємо, що у даній площині положення національного трудового законодавства також мають бути приведені у відповідність до європейських стандартів з метою розширення трудових гарантій та реалізації права особи на відпочинок.

Загалом же можемо констатувати, що незважаючи на популяризацію гнучкого режиму робочого часу в Україні, велика кількість працівників не знають, що вони мають право ініціювати впровадження проаналізованого спеціального режиму робочого часу відносно себе. Таким чином, необхідними видаються дії, що спрямовані на розширення обізнаності громадян про спеціальні режими робочого часу, а також їх практичне застосування.

3.2. Проблеми реалізації та шляхи вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу

Гнучкий режим робочого часу видається одним із найпопулярніших режимів робочого часу, що застосовується до правового регулювання праці працівників. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу здійснюється на основі положень ст. 60 КЗпП України, а також з урахуванням Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, які затвердженні наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 № 359. Як бачимо правове регулювання гнучкого режиму робочого часу у національному правопорядку здійснюється на основі обмежених правових регуляторів, що обумовлює собою необхідність дослідження ключових шляхів вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу.

Доктринальне дослідження проблем реалізації, а також напрямків вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні актуалізується зокрема й реформаційними процесами, що охоплюють собою всю сферу суспільної взаємодії, зокрема й сферу трудових відносин. У вказаному контексті можемо погодитися із вченим Яковлєвим О.А., який зазначає, що в

Україні спостерігаються умови кардинальних соціальних перетворень, які прямо відображаються на так званому «світі праці», триває реформа трудового законодавства, яка тією чи іншою мірою враховує відповідні зміни [153, с. 253]. Таким чином, соціальні зміни знаходять так чи інакше своє відображення у правовому регулюванні, зокрема й відносин праці. Відтак впровадження гнучкого режиму робочого часу у національне законодавство обумовлювалося необхідністю регулювання виконання працівниками своїх трудових функцій за умови дії обставин непереборної сили, що перешкоджають реалізовувати покладені трудові обов'язки за звичного режиму праці. Окрім того, глобалізація актуалізує найбільш значущі теоретичні підходи до впливу на економічну та соціальну системи, що в результаті призводять до правової симпліфікації: правової інтеграції та правової імплементації. Трудове право в умовах глобалізації демонструє розвиток інтеграційних процесів у системі правового й соціального регулювання. Природа трудового права, як комунікації, у реалізації доктрини, як «об'єктивної щодо сутності права істини» вимагає прийняття адекватних рішень, які б забезпечили трудові права і сприяли зниженню об'єктивної невизначеності в правовому просторі в умовах глобалізації [154, с. 430-431]. Відтак, гнучкий режим робочого часу у національному правопорядку на певному етапі став необхідним «адекватним рішенням», спрямованим на визначення порядку виконання працівниками трудових функцій та покладених на них трудових обов'язків.

Разом із тим, очевидним видається те, що правове регулювання гнучкого режиму робочого часу у національному правопорядку є вкрай обмеженим. Відтак, до сьогодні має місце ряд прогалин у контексті встановлення гнучкого режиму робочого часу, а також регулювання праці працівників за вказаного спеціального режиму. Таким чином, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на виокремленні ключових проблем реалізації, а також шляхів вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу. Вирішення нижче окреслених проблем дасть можливість удосконалити національний підхід до

регулювання гнучкого режиму робочого часу, а також підвищить гарантії трудових прав працюючих.

По-перше, проблема впровадження гнучкого режиму робочого часу обумовлюється формою вираження погодження між працівником та роботодавцем щодо застосування спеціального режиму робочого часу. Відтак, відповідно до ч. 1 ст. 60 КЗпП України встановлюється, що гнучкий режим робочого часу впроваджується виключно на основі «письмового погодження» між працівником та роботодавцем. Фактично за такого законодавчого підходу очевидним видається лише те, що впровадження гнучкого режиму робочого часу здійснюється у письмовій формі. Однак, до сьогодні не визначено, у якій саме трудовій угоді вказане погодження має бути відображене, так само законодавчо не визначено у який саме строк допускається досягнення погодження між працівником та роботодавцем щодо застосування вказаного спеціального режиму робочого часу. Таким чином, вважаємо, що у трудовому законодавстві повинно бути чітко передбачена назва угоди, у якій працівник погоджує з роботодавцем впровадження гнучкого режиму робочого часу.

Разом із тим, не заперечуємо необхідність дотримання письмової форми угоди щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу, адже саме письмова форма надає можливість дійсно узгодити позицію суб'єктів трудових правовідносин. У національній правовій доктрині зазначають, про вплив форми всього договору на питання виникнення договірних відносин у цілому. У цьому аспекті зазначається, що форма договору має значення для встановлення моменту саме укладання договору та виникнення зобов'язальних правовідносин, але лише в тому випадку, якщо вона є умовою дійсності договору [157, с. 38]. Відтак, письмова форма погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу спрямована на те, щоб забезпечити встановлення дійсного волевиявлення учасників трудових відносин, а також з'ясувати їхнє бажання застосовувати гнучкий режим робочого часу. Окрім того, без дотримання письмової форми вказаного погодження, гнучкий режим робочого часу не може вважатися таким, що застосований, відтак, роботодавець має право вимагати від працівника

виконувати трудову функцію за загального режиму робочого часу, а працівник зобов'язаний її виконувати відповідно до встановлених та погоджених правил внутрішнього трудового законодавства.

З урахуванням того, що до сьогодні відсутня законодавча визначеність щодо назви угоди, у якій має знайти відображення погодження між працівником та роботодавцем питання щодо застосування гнучкого режиму робочого часу, вважаємо за необхідне сформулювати власні пропозиції щодо розв'язання вказаного проблемного аспекту. Перш за все варто погодитися із С.О. Теньковим у тому, що всі документи, які супроводжують договір, поділяються на дві групи: 1) документи, що стосуються факту укладення угоди, тобто підтверджують її письмову форму; 2) документи, що стосуються виконання вже укладеної угоди. У зв'язку з цим необхідно розрізняти письмові документи, що самі по собі є письмовою формою договору, і документи, які є письмовими доказами факту існування спірного договору в усній формі [158, с. 231]. З огляду на вказаний підхід погодження між працівником та роботодавцем щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу може знаходити свій вираз:

- по-перше, у трудовому договорі як основному документі, що забезпечує регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем;
- по-друге, в окремій угоді, що спрямована виключно на регулювання режиму праці працівника.

Щодо передбачення умови про гнучкий режим робочого часу у трудовому договорі, то відзначимо, що КЗпП України, не визначає умову про режим робочого часу як істотну умову трудового договору. Зокрема, вчений Т.В. Парпан вважає, що до істотних умов трудового договору слід відносити ті з них, що визначені законодавством (істотні-обов'язкові), та внесені до його змісту за ініціативою будь-якої із сторін, щодо яких досягнуто згоди (істотні-ініціативні), а з поміж істотно обов'язкових умов виділяє загальні та спеціальні. До перших належать умови, які є необхідними для укладення трудового договору (про трудову функцію, про місце роботи, про оплату праці, про час початку роботи). Спеціальні істотні-обов'язкові є важливими для договорів певного виду

(контракту, трудового договору про тимчасову роботу, про сезонну роботу, про роботу пов'язану із доступом до державної таємниці) [159, с. 5]. За вказаного підходу умова про гнучкий режим робочого часу мала б відноситися до істотно-ініціативних у разі, якщо необхідність впровадження спеціального режиму робочого часу погоджуватиметься у двосторонньому порядку працівником та роботодавцем. Разом із тим, на наше переконання, розширювати перелік істотних умов трудового договору видається недопустимим, адже передбачення будь-яких інших істотних чи «істотно-ініціативних» умов спрямовуватиметься на суттєве обмеження трудових прав учасників трудових правовідносин та обумовлюватиме необхідність розширення сфери опорних пунктів, відносно яких має досягатися згода між працівником та роботодавцем. У трудовому договорі можуть передбачатися додаткові умови, які не погіршують положення працівника порівняно зі встановленим трудовим законодавством, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, зокрема, про а) уточнення місця роботи й (або) робоче місце, б) випробування, в) нерозголошення охоронюваної законом таємниці; г) обов'язок особи відпрацювати після навчання не менше встановленого договором строку, якщо воно здійснювалося за рахунок коштів роботодавця, д) види й умови додаткового страхування працівника, е) поліпшення соціально-побутових умов працівника та членів його сім'ї, є) уточнення щодо умов роботи цього працівника, прав та обов'язків працівника й роботодавця, встановлених трудовим законодавством [160, с. 52]. З огляду на це, умова про спеціальний режим робочого часу цілком вписується у загальну концепцію додаткових умов трудового договору, щодо яких сторони трудових правовідносин можуть дійти згоди. Таким чином, з метою досягнення правової визначеності, а також чіткого передбачення об'єктивної форми письмового погодження умови про гнучкий режим робочого часу як спеціальний режим виконання трудової функції працівників, вважаємо за необхідне у КЗпП України передбачати можливість досягнення домовленостей про гнучкий режим робочого часу безпосередньо у рамках трудового договору. При цьому умова про гнучкий режим робочого часу за

своєю правового природою видається додатковою умовою погодження щодо якої можуть досягатися сторонами у разі об'єктивної необхідності.

Разом із тим очевидним видається те, що передбачення у рамках трудового договору умови про гнучкий режим робочого часу видається за можливе лише у тому випадку, якщо одночасно із прийняття на роботу працівника, останній виявив бажання або погодився із пропозицією роботодавця щодо запровадження гнучкого режиму робочого часу відносно виконання ним його трудової функції. Однак, на практиці можуть мати місце ситуації, за яких необхідність впровадження гнучкого режиму робочого часу виникає значно пізніше ніж виникли трудові відносини між працівником та роботодавцем. Таким чином, відкритим залишається питання, яку об'єктивну форму повинно мати погодження між працівником та роботодавцем щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу, якщо необхідність впровадження вказаного спеціального режиму робочого часу виникне пізніше, ніж фактично виникли правовідносини між працівником та роботодавцем.

Вважаємо, що вирішення окресленої правової прогалини можливе двома основними шляхами, зокрема внесенням змін до умов трудового договору, або укладенням окремої угоди щодо гнучкого режиму робочого часу. Безперечно, зміна умов трудового договору має відбуватися за правилами, визначеними трудовим законодавством. Виходячи з того, що дії сторін, спрямовані на зміну трудового договору, є юридичними актами та безпосередньо пов'язані з волевиявленням сторін, вони повинні відповідати вимогам законодавства як за формою, так і за змістом [162, с. 234]. Вчена Тиха А.П. встановлює, що зміна умов трудового договору – це дозволена законодавством про працю зміна характеристики впливу умови трудового договору на відповідні трудові правовідносини, що здійснюється сторонами цих правовідносин без виходу за рамки регулятивних правовідносин, не призводячи до припинення трудових правовідносин, незважаючи на те, чи призведе означена зміна умов до зміни форми трудового договору [163, с. 19]. Таким чином, зміна умов трудового договору - це процедура, що обумовлена двостороннім волевиявленням

учасників трудових відносин, спрямована на модифікацію його істотних та факультативних умов, що не спричиняє припинення виконання працівником своєї трудової функції, а також припинення правовідносин, що мають місце між працівником та роботодавцем.

Інший можливий варіант об'єктивного виразу письмового погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу полягає в можливості укладення окремої угоди, яка спрямована на визначення режиму виконання працівником своєї трудової функції. Остання фактично залишається непоіменованою у національному трудовому законодавстві, що продукує собою перепони в практичній можливості її укладення. Таким чином, вважаємо, що у ст. 60 КЗпП України повинна міститися пряма вказівка на можливість укладення між працівником та роботодавцем угоди про впровадження гнучкого режиму робочого часу. Така угода обов'язково повинна укладається у письмовій формі та засвідчуватися підписами працівника та роботодавця. Окрім того у вказаній угоді обов'язково має міститися вказівка на фіксований та змінний час, а також час перерви для відпочинку та харчування. Вважаємо, що окреслені зміни до національного КЗпП України сприятимуть заповненню наявної прогалини та визначенню об'єктивної форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу.

Таким чином, одним із пріоритетних шляхів удосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу є чітке нормативне визначення форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу. Вважаємо, що вказана форма може бути представлена або окремим положенням трудового договору, або окремою угодою між працівником та роботодавцем щодо впровадження гнучкого режиму робочого часу.

У продовження дослідження проблем реалізації та шляхів вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу вважаємо за необхідне зупинитися на вивченні додаткових гарантій, що можуть покладатися на працівників у зв'язку із виконанням ними трудових функцій за аналізованого нами спеціального режиму робочого часу. Вважаємо, що у досліджуваному

контексті вказані трудові гарантії мають опосередковуватися наданням додаткових днів відпустки для працівників, що виконуючи свою роботу за гнучкого режиму робочого часу, виконують її понаднормово. Фактично у випадку надання додаткової відпустки таким працівникам дотримуватиметься принцип пропорційності та співмірності, окрім того не буде порушеним баланс між роботою та особистим життям. Таким чином, актуальним та необхідним видається передбачення можливості надання додаткових відпусток працівникам, що за гнучкого режиму робочого часу виконують свою трудову функцію понаднормово.

Відзначимо, що відповідно до національної правової доктрини, термін відпустка трактується диференційовано. Разом із тим, більшою мірою усталеним видається підхід, відповідно до якого відпустка – це певний календарний період часу, що надається працівникові впродовж року для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів зі звільненням його від виконання трудових обов'язків зі збереженням місця роботи (посади) у випадках, передбачених законом [165, с. 440]. Таким чином, впродовж всього часу відпустки, працівник увільняється від виконання своїх трудових обов'язків, при цьому за ним зберігається його робоче місце та заробітна плата. Основне призначення відпустки полягає у тому, щоб надати можливість працівнику відновити свої сили та відновити свою працездатність задля ефективного виконання покладених трудових обов'язків у подальшому.

Окрім того, відпустка є формою реалізації права особи на відпочинок, що видається конституційним. Науковець В.В. Готра розглядає право на відпочинок в двох значеннях: 1) вузькому, як певний проміжок часу, коли людина вільна від виконання своїх трудових функцій і може цей час використовувати на власний розсуд; 2) широкому, як гарантоване Конституцією України право кожної особи, яка працює на відпочинок, що регламентується чинним законодавством України та забезпечується міжнародними нормативно-правовими актами [166, с. 238]. На наше переконання, право на відпочинок варто розглядати саме у широкому його

розумінні. Вчений В.Д. Авескулов, досліджуючи правове регулювання отримання працівниками щорічних відпусток, у дисертаційному дослідженні акцентував увагу, зокрема й на часі відпочинку, як складової та невід'ємної частини відпустки. Відтак, останнім виокремлюються такі ознаки поняття «час відпочинку»: а) час відпочинку має місце лише під час дії трудових правовідносин; б) у цей час працівник не зобов'язаний виконувати покладених на нього трудових функцій; в) вивільнення працівника в цей час від виконання трудових обов'язків є тимчасовим; г) конкретний вид часу відпочинку й умови його надання мають бути закріплені в нормах законодавства, угод, колективного чи трудового договору. При цьому, конкретний період надання часу відпочинку повинен бути обумовлений завчасно або згодою сторін трудового договору, або в односторонньому порядку роботодавцем [167, с. 24].

У будь-якому випадку час, що надається працівнику на відпочинок має бути необхідним та достатнім для відновлення своєї працездатності та можливості ефективного виконання трудової функції у подальшому. Національним законодавством, передбачається, що кожному із працівників гарантується надання 24 календарних дні відпустки. Однак, для окремих категорій професій передбачається можливість надання більшої тривалості основної щорічної відпустки, що пов'язано із особливостями виконання працівниками, зайнятими на таких професіях, своїх трудових функцій.

Разом із тим, до сьогодні законодавцем не передбачається можливості накопичення понаднормового часу, що був відпрацьований працівником, у «залік» за додаткові дні відпустки, хоча, на наше переконання, така система компенсації відпрацьованого понаднормово часу видавалася б цілком виправданою. Окрім того, у численних закордонних правопорядках існує аналогічна модель компенсації робочого часу та часу відпочинку. Очевидним видається те, що надання пропонованих нами компенсацій за відпрацьований понаднормовий час за гнучкого режиму робочого часу вимагає від роботодавця забезпечення неухильного обліку фактично відпрацьованого робочого часу. Однак, за гнучких умов виконання працівником своєї трудової функції

проведення обліку робочого часу роботодавцем видається вкрай утрудненим, що може стати перешкодою для впровадження та практичної реалізації дієвої системи компенсації відпрацьованого понад норму часу та надання часу відпочинку натомість.

Разом із тим, не зважаючи на обумовлені труднощі у контексті впровадження взаємообліку відпрацьованого понад норму робочого часу на час відпочинку, вважаємо, що у короткостроковій перспективі національний КЗпП України варто доповнити змінами в окресленій нами площині. Вказані зміни спрямовуватимуться на підвищення гарантій працюючих на відпочинок, а також надання в окремих випадках додаткових днів відпочинку, шляхом проведення взаємообліку понаднормово відпрацьованих годин на додаткові години відпочинку.

Продовжуючи дослідження шляхів вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на визначенні пріоритетності працівників, відносно яких запроваджується гнучкий режим робочого часу. Відповідно до національного законодавства не передбачається жодних правил щодо визначення переліку працівників підприємства, установи чи організації по відношенню до яких пріоритетно може запроваджуватися гнучкий режим робочого часу. Відтак, фактично на сьогодні декларується рівність всіх працівників щодо можливості ініціювання впровадження гнучкого режиму робочого часу, а також безпосереднього практичного застосування останнього.

Відзначимо, що принцип рівності прав і можливостей як фундаментальний принцип у сфері праці знайшов закріплення в національному законодавстві. Принцип рівності прав і свобод, закріплений Основним Законом України, є основоположним для формування всієї системи правового статусу особистості. Крім того, конституційний рівень передбачає універсальність принципу рівності (рівноправності) для всієї правової системи, його обов'язкову конкретизацію у галузевому законодавстві [169, с. 204]. Не є винятком і сфера правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, відповідно до якої всім

працівникам, на всіх підприємствах, установах, організаціях, незалежно від організаційно-правової форми надається можливість виконувати трудову функції за гнучкого режиму робочого часу. Як виняток законодавець обґрунтовано встановлює обмеження застосування гнучкого режиму робочого часу на підприємствах, установах та організаціях, де вказаний режим робочого часу об'єктивно не може бути застосований з огляду на особливість потужностей роботодавця, а також зміст трудової функції конкретного працівника.

Разом із тим, вважаємо, що суттєвим недоліком національного трудового законодавства є те, що в ньому не передбачено категорій працівників, які мають першочергове право на впровадження гнучкого режиму робочого часу. Відтак, кожному надається рівна можливість, якщо цього дозволяє виконувана трудова функція, працювати за гнучкого режиму робочого часу. Однак, не заперечуючи принцип рівності як один із основоположних принципів вітчизняного регулювання, зокрема й трудових відносин, з урахуванням європейської практики правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, вважаємо за необхідне у рамках національного правопорядку запровадити правила визначення пріоритетності впровадження гнучкого режиму робочого часу відносно окремих працівників. Вказані правила дадуть можливість роботодавцю визначати черговість надання гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму робочого часу, а також вирішувати питання щодо пріоритетності надання права працювати за гнучкого режиму робочого часу для одних працівників. Визначення категорій працівників, яким пріоритетно надається право на виконання своїх трудових функцій за гнучкого режиму робочого часу у ряді міжнародних правопорядків здійснюється на основі необхідності виконання останніми так званих соціальних обов'язків.

Відзначимо, що у національній правовій доктрині немає єдиного підходу до визначення того, що слід розуміти, під категорією соціальний обов'язок. Окрім того, досліджуючи аналізований правовий феномен, як правило, науковці схильні визначати останній, саме крізь призму юридичного обов'язку. Відзначимо, що сутність юридичного обов'язку найбільш повно розкривається

через категорію «правова необхідність», яка забезпечується можливістю державного примусу. У цілому зміст юридичного обов'язку зводиться до вимоги необхідної, потрібної, корисної з точки зору держави поведінки суб'єкта. Найчастіше юридичні обов'язки розглядаються в контексті правовідносин, що мають безпосереднє відношення до режиму законності та стану правопорядку в суспільстві, адже суб'єктивний юридичний обов'язок розуміється як вид і міра належної (або необхідної) поведінки суб'єкта права, що встановлені юридичними нормами для задоволення інтересів правомочної особи і забезпечуються державою [170, с. 15]. Відтак, можемо зробити умовивід відповідно до якого соціальні обов'язки – це вид і міра належної поведінки особи, що спрямована на дотримання правил співжиття у соціумі. Звертаючись до аналізу окремих змістовних особливостей того чи іншого виду соціальних обов'язків, насамперед зауважимо, що мораль характеризує людину з точки зору її здібності до життя в суспільстві. Основними категоріями моральної свідомості є уявлення про добро і зло, любов, щастя, справедливість, обов'язок, моральний конфлікт і моральний вибір [171, с. 107]. Таким чином, виконання особою соціальних обов'язків спрямовано на реалізацію її основних чеснот, у першу чергу перед самою собою та своїми близькими.

Очевидним, видається те, що залежно від особливостей трудових обов'язків працівників та трудових функцій, що на них покладаються, реалізація останніх, може прямо чи опосередковано впливати на виконання такими працівниками своїх соціальних обов'язків, зокрема відносно догляду за малолітніми дітьми чи непрацездатними батьками. Гнучкий режим робочого часу, як спеціальний режим та «режим балансу», спрямований на забезпечення можливості поєднання працівником виконання як трудових, так і соціальних обов'язків. Однак, до поки на рівні національного КЗпП України не буде нормативно визначено перелік працівників, які пріоритетно наділяються правом на виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу потенційно залишається високий ризик не врахування об'єктивної необхідності окремим

працівникам виконувати трудові функції за аналізованого спеціального режиму робочого часу.

Таким чином, у короткостроковій перспективі вважаємо за доцільне доповнити положення ст. 60 КЗпП України положеннями щодо можливості працівників, які мають на утриманні дітей віком до 14 років, а також непрацездатних батьків ініціювати перед роботодавцем застосування гнучкого режиму робочого часу відносно них. При цьому, у разі можливості роботодавця забезпечити виконання трудової функції для обмеженої кількості працівників останні повинні мати пріоритет у застосуванні відносно них гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання трудових обов'язків. Окрім того, відмова роботодавця у застосуванні гнучкого режиму робочого часу відносно таких працівників має бути обґрунтована та вмотивована.

У продовження дослідження проблематики удосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, вважаємо за необхідне акцентувати увагу на необхідності приведення у відповідність положень КЗпП України, що забезпечують правове регулювання гнучкого режиму робочого часу, а також положень Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, що затвердженні наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 року № 359.

Як нами зазначалося вище, правове регулювання гнучкого режиму робочого часу у національному правопорядку видається вкрай обмеженим та зводиться фактично до положень зазначених вище нормативно-правових актів. Разом із тим, нормативні приписи останніх не видаються взаємоузгодженими між собою, а у деяких випадках їх положення є прямо суперечними, що вочевидь не сприяє реалізації правової визначеності. Відзначимо, що вчений В. Кернз розуміє принцип правової визначеності як зобов'язання державних владних органів забезпечити легкість з'ясування права тими, до кого воно застосовується, і набуття останніми можливості у разі необхідності скористатися правом, так само як і способом, за допомогою якого воно буде підлягати застосуванню і тлумаченню [172]. Таким чином, правова визначеність спрямована на

забезпечення з'ясування змісту правової норми, визначення напрямку, способу, а також порядку її застосування. Окрім того, на думку С. Погребняка, принцип правової визначеності покликаний гарантувати ефективну дію принципу верховенства права. Він виявляє себе не тільки на етапі правотворчості, а й на етапі правозастосування. Тому пропонується виокремлювати дві групи вимог, які походять з цього принципу: вимоги до нормативно-правових актів і вимоги до їх застосування [173, с. 181–192]. Разом із тим, не можна говорити про реалізацію правової визначеності, коли існують прямі суперечності між положеннями нормативно-правових актів, які регулюють однакові за своєю суттю та правовою природою юридичні явища.

Відзначимо, що ключові розбіжності у регулюванні гнучкого режиму робочого часу у КЗпП України та Методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу полягають у наступному:

- по-перше, у вказаних нормативно-правових актах надаються диференційовані тлумачення самого гнучкого режиму робочого часу як базової категорії проведеного нами дослідження. Відтак, відповідно до ст. 60 КЗпП України передбачається, що гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу. У свою чергу відповідно до Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня;

- по-друге, КЗпП України та Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу визначають диференційовані правила впровадження гнучкого режиму робочого часу. При цьому відповідно до

Методичних рекомендацій передбачаються значно ширші можливості встановлення аналізованого нами спеціального режиму робочого часу;

- по-третє, у КЗпП України та Методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу встановлюються диференційовані підходи щодо сутті фіксованого та змінного часу, а також часу перерви на відпочинок і харчування. Відтак з урахуванням положень Методичних рекомендацій встановлюється, що змінний час - це час, коли працівник на свій розсуд може починати та закінчувати свій робочий день (зміну). Це, як правило, одна-дві години перед початком (закінченням) зміни та час перерви на відпочинок і харчування. Окрім того, відповідно до Методичних рекомендацій час перерви на відпочинок і харчування визначається як окрема складова робочого часу за гнучкого його режиму. Відтак, фактично одна складова гнучкого режиму робочого часу визначається відразу у двох самостійних структурних частинах гнучкого режиму робочого часу, що вочевидь не є виправданим та спрямоване на дублювання нормативного масиву;

- по-четверте, відповідно до Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу визначаються правила щодо обліку робочого часу працівників, у свою чергу з урахуванням положень КЗпП України, особливі правила обліку відпрацьованого часу за гнучкого режиму робочого часу не передбачаються;

- по-п'яте, Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу передбачається «обов'язкова умова» його впровадження, своєю чергою КЗпП України не передбачає жодних обов'язкових умов щодо впровадження вказаного спеціального режиму робочого часу. Відтак, відповідно до Методичних рекомендацій встановлюється обов'язковою умовою застосування гнучкого режиму робочого часу є забезпечення обліку відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих в цьому режимі. Разом із тим, відповідно до КЗпП України впровадження гнучкого режиму робочого часу покладає на роботодавця

обов'язок забезпечення обліку відпрацьованого робочого часу та контролю за трудовою дисципліною працюючих в цьому режимі робочого часу.

Таким чином, правове регулювання гнучкого режиму робочого часу відповідно до Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу та КЗпП України видається різним по ряду опорних положень, що є недопустимим.

Відтак, відкритим залишається питання приведення у відповідність положень вказаних нормативно-правових актів у контексті регулювання гнучкого режиму робочого часу, адже на сьогодні їх положення залишаються колізійними. Вчений Д.Д. Лилак, стверджує, що юридична колізія охоплює собою всі протиріччя, що виникають у правовій системі суспільства, зокрема у правових концепціях, теоріях і поглядах, правосвідомості та правовій культурі, правоутворенні та реалізації норм права, правовій поведінці, законності та правопорядку, праворозумінні [174, с. 34]. Відзначимо, що юридичні колізії негативним чином впливають на регулювання, зокрема й трудових відносин та створюють перепони у їх регулюванні. Вчений О.В. Майстренко, досліджуючи заходи, що спрямовані на запобігання виникнення колізій в Україні наголошує на те, що при розробці нормативно-правових актів необхідним видається дотримуватися таких заходів попередження колізій, як прогнозування і планування нормотворчої діяльності, вдосконалення законодавчої техніки, проведення ефективної правової експертизи, систематизація законодавства [175, с. 8].

На наше переконання, очевидним видається те, що при створенні нових нормативно-правових актів, або внесення змін до вже існуючих вказані зміни не мають суперечити положенням нормативно-правових актів, які є чинним на разі. У разі ж необхідності зміни підходів до правового регулювання, що мало місце раніше, і яке буде прямо суперечити чинним правовим регуляторам, зміни мають вноситися у всі нормативно-правові акти задля забезпечення правової визначеності. Особливо необхідним видається дотримання правової визначеності та сталості правового регулювання у сфері трудових відносин, адже

як зазначає науковець К.С. Науменко єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає існування біполярної системи правових норм, які регламентують працю різних категорій працівників. Тобто, крім загальних трудових норм, наявні спеціальні, призначені для регулювання праці окремої категорії працівників [178, с. 92]. Наявність такої біполярної системи регулювання трудових відносин значно ускладнює визначення їх необхідного та релевантного правового регулятора. Таким чином, у сфері трудових відносин особливо ретельно слід підходити до створення нових правових регуляторів, а також внесення змін до вже наявних.

Щодо вирішення колізій між положеннями КЗпП України, а також Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу в контексті правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, то з прийняттям 24 серпня 2023 року Закону України «Про правотворчу діяльність» врегулювання таких та аналогічних розбіжностей видається нормативно врегульованим. Відтак, відповідно до ст. 58 Закону України «Про правотворчу діяльність» встановлюється правило, відповідно до якого, у разі виявлення колізії між нормативно-правовими актами або їх положеннями, які мають різну юридичну силу, застосовується нормативно-правовий акт, що має вищу юридичну силу [180]. Окрім того, у випадку виявлення колізії між прийнятим (виданим) пізніше загальним нормативно-правовим актом та прийнятим (виданим) раніше нормативно-правовим актом зі спеціальними нормами застосуванню має підлягати нормативно-правовий акт зі спеціальними нормами. З урахуванням того, що КЗпП України є спеціальним кодифікованим актом, що забезпечує правове регулювання трудових відносин, положення про гнучкий режим робочого часу у ньому знайшли свій об'єктивний вираз пізніше, ніж були прийняті Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, тому саме нормативні постулати КЗпП України щодо правового регулювання гнучкого режиму робочого часу підлягають безпосередньому застосуванню.

З урахуванням проведеного дослідження, вважаємо, що Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу мають втратити свою чинність, адже у них фактично закріплюються «мертві» правові норми, застосування яких не видається можливим з огляду на наявність спеціальних правових регуляторів, які мають вищу юридичну силу та підлягають безумовному виконанню. Окрім того, різне правове регулювання одних і тих правових явищ створює перепони в контексті обрання коректної правової норми та її застосування на практиці задля регулювання правових відносин, що мають місце. Таким чином вважаємо, що у короткостроковій перспективі нормативно-правове регулювання гнучкого режиму робочого часу має бути приведене у відповідність до усталених стандартів для того, щоб бути передбачуваними і зрозумілим для практиків.

Висновки до розділу 3

Дослідивши зарубіжний досвід застосування гнучкого режиму робочого часу та правові шляхи адаптації в законодавстві України, проаналізувавши проблематику реалізації та шляхів удосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні, можемо зробити такі висновки.

1. Гнучкий режим робочого часу видається одним із найпоширеніших спеціальних режимів робочого часу, що широко застосовується відповідно до національної та міжнародної практики регулювання режиму робочого часу. Водночас правове регулювання впровадження аналізованого спеціального режиму диференціюється відповідно до правопорядку, а також особливостей регулювання трудових відносин у них.

2. У державах-членах ЄС нормативне регулювання особливостей упровадження гнучкого режиму робочого часу здійснюється на двох взаємопов'язаних рівнях, зокрема на рівні Європейського Союзу та окремих держав-членів ЄС. У межах Європейського Співтовариства регулюванню гнучкого режиму робочого часу присвячені окремі директиви, положення яких мають виступати орієнтирами розроблення правового регулювання вказаного

явища у правопорядках окремих держав членів-ЄС. Серед останніх можна виокремити Директиву 2003/88/ЄС, Рекомендацію Європейського Парламенту та Ради 2008/10, Директиву (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 р.

3. Проаналізувавши досвід Данії в контексті правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, можемо констатувати, що впровадження спеціального режиму робочого часу в цьому правопорядку відбувалося поступово та на добровільних засадах, з урахуванням думки громадськості й на підставі проведених попередньо соціологічних досліджень. Нині робота за гнучкого режиму робочого часу в Данії передбачає виконання працівником трудової функції як під час основних, так і під час так званих «гнучких» годин. Відповідно до нещодавніх змін у законодавстві Данії впроваджується пріоритезація введення гнучкого режиму робочого часу щодо працівників, які мають зобов'язання перед малолітніми дітьми та непрацездатними батьками.

4. Упровадження правового регулювання гнучкого режиму робочого часу на Мальті зумовлювалося поширенням коронавірусної хвороби, а також пошуком нових форм виконання працівниками своїх трудових функцій. Гнучкість у регулюванні режиму робочого часу на Мальті визначається можливістю виконувати трудові функції за гібридного робочого тижня, гнучкого щоденного режиму роботи та роботи за «літнім графіком». Застосування так званого «літнього графіку» є новелою та особливістю мальтійського законодавства, що спрямоване на розширення гарантій працівників та надання можливості останнім більше часу проводити за межами місця своєї роботи у літній період.

5. Адаптація національного законодавства до міжнародного в контексті правового регулювання гнучкого режиму робочого часу – це процедура комплексного й системного приведення національного законодавства про гнучкий режим робочого часу у відповідність до міжнародних стандартів шляхом використання диференційованих форм, зокрема апроксимації, імплементації, транспозиції, координації, уніфікації та гармонізації. Найбільш

прийнятним шляхом адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів у сфері правового регулювання гнучкого режиму робочого часу є гармонізація, відповідно до якої відбуваються розроблення правових норм, удосконалення наявних правових регуляторів з урахуванням чинної міжнародної практики та міжнародного досвіду. Ключові шляхи гармонізації національного законодавства до законодавства Європейського Співтовариства в контексті гармонізації полягають у встановленні чітких форм упровадження гнучкого режиму робочого часу, визначенні пріоритетизації працівників, щодо яких буде застосований указаний режим робочого часу, а також встановленні можливості отримання додаткової відпустки за виконання понаднормової роботи за гнучкого режиму робочого часу.

6. Гнучкий режим робочого часу – це найпопулярніший спеціальний режим робочого часу, що широко застосовується на практиці та дає працівникам можливість саморегулювати час початку та закінчення щоденного виконання своєї трудової функції. Відповідно до національного правопорядку правове регулювання гнучкого режиму робочого часу здійснюється на підставі обмежених правових актів, зокрема положень Кодексу законів про працю України, а також Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, які затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики від 4 жовтня 2006 р. № 359. Складність упровадження гнучкого режиму робочого часу зумовлено також неузгодженостями приписів указаних нормативно-правових актів щодо регулювання впровадження та практичного застосування гнучкого режиму робочого часу. Отже, дослідження шляхів удосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу видається необхідним з огляду на суспільний запит забезпечення гнучкості регулювання робочого часу.

7. Суттєвим недоліком вітчизняного законодавства є відсутність у національному правопорядку конкретної форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу. Запропоновано у КЗпП України передбачити можливість досягнення домовленостей про гнучкий режим робочого часу

безпосередньо у рамках трудового договору. При цьому умова про гнучкий режим робочого часу за своєю правовою природою видається додатковою, погодження щодо якої можуть досягатися сторонами у разі об'єктивної потреби. У випадку ж необхідності встановлення умови про гнучкий режим робочого часу після укладення трудового договору вважаємо, що письмове погодження щодо останнього має бути відображене або в окремій угоді про впровадження гнучкого режиму робочого часу, або в трудовому договорі, шляхом застосування процедури внесення змін до нього.

8. Удосконалення застосування гнучкого режиму робочого часу пропонується здійснювати і в контексті надання працівникам додаткових гарантій щодо забезпечення використання «накопичених» додаткових днів відпустки. Отже, потрібно проводити перезалік відпрацьованого понаднормово робочого часу за гнучкого режиму у дні, впродовж яких працівник може бути увільненим від виконання своїх трудових обов'язків. Зазначена система покликана підтримати баланс між роботою та особистим життям, а також розширити гарантії трудових прав працівників. Окрім того, понаднормово відпрацьований робочий час за гнучкого режиму виконання працівниками своїх трудових функцій фактично буде компенсований у час, вивільнений від виконання трудових обов'язків.

9. Застосування гнучкого режиму робочого часу має відбуватися із дотриманням визначених законодавством пріоритетів його встановлення для працівників. Є очевидним, що для певної категорії працівників можливість виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу є об'єктивно необхідною, зважаючи на низку соціальних обов'язків, що на них покладаються. Отже, у короткостроковій перспективі вважаємо за доцільне доповнити положення ст. 60 КЗпП України положеннями щодо можливості працівників, які мають на утриманні дітей віком до 14 років, дітей з інвалідністю, а також непрацездатних батьків, ініціювати перед роботодавцем застосування щодо них гнучкого режиму робочого часу. При цьому, якщо роботодавець має можливість забезпечити виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу для

обмеженої кількості працівників, саме працівникам, які мають соціальні зобов'язання перед членами своєї сім'ї, має надаватися пріоритет у застосуванні аналізованого нами спеціального режиму робочого часу.

10. Виокремлено проблематику невідповідності положень КЗпП України та Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу в контексті правового регулювання його встановлення, а також визначення правил його практичного застосування. Акцентовано на необхідності формування якісних нормативно-правових актів, які спрямовані на однакове правове регулювання суспільних відносин, що мають однаковий характер. З метою усунення наявних колізій у чинному законодавстві, що регулює гнучкий режим робочого часу, та заповнення прогалин, вважаємо за доцільне скасувати Методичні рекомендації, адже порівняно з положеннями КЗпП України норми перших видаються «мертвими» і такими, що не підлягають застосуванню. Окрім того, положення КЗпП України варто удосконалити з урахуванням численних суспільних запитів на забезпечення гнучкості праці, а також позитивної міжнародної практики регулювання гнучкого режиму робочого часу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало змогу вирішити наукове завдання, яке полягало у визначенні поняття, сутності й ознак, історичних передумов запровадження та сучасного стану нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу, механізму реалізації та забезпечення зазначеного спеціального режиму робочого часу, а також концептуальних засад удосконалення механізму застосування гнучкого режиму робочого часу, зокрема зарубіжного досвіду застосування та шляхів удосконалення законодавства, яке регулює порядок виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу.

За результатами дослідження зазначених проблем, аналізу чинного законодавства України, практики його застосування запропоновано авторське бачення основоположних висновків, визначень, змін і доповнень до чинного законодавства, основними з яких є такі:

1. Поняття «робочий час» пропонується визначати як певний проміжок часу, визначений трудовим договором (контрактом) та/або правилами внутрішнього трудового розпорядку, упродовж якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію та покладені на нього трудові обов'язки. При цьому «гнучкий режим робочого часу» розглядається як особливий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж дня. Основними ознаками гнучкого режиму робочого часу є те, що: 1) він встановлюється на договірній основі між працівником та роботодавцем; 2) його запровадження потребує внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) ініціатором встановлення гнучкого режиму робочого часу може бути як працівник, так і роботодавець. У межах цього дослідження виокремлено елементи гнучкого режиму робочого часу, серед яких визначено час початку й закінчення роботи та час перерви на відпочинок і харчування. Зауважено на тому, що в чинному законодавстві не визначено мінімального часу перерв для харчування та відпочинку, що може негативно позначитися на виконанні працівником своїх трудових функцій, ефективності та результативності його

роботи. Пропонується доповнити ст. 60 КЗпП України і нормативно закріпити мінімальну тривалість часу перерви для харчування та відпочинку.

2. Розвиток суспільних відносин та розширення сфери електронної взаємодії зумовлює створення нових інструментів, що прямо та опосередковано можуть використовуватися при регулюванні трудових відносин, зокрема питань регулювання гнучкого режиму робочого часу. Вітчизняний законодавець, указуючи, що гнучкий режим робочого часу встановлюється на основі письмового погодження між працівником та роботодавцем, не визначає, який саме об'єктивний вираз має це погодження мати. Вважаємо, що можливе використання електронної форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу.

3. Є очевидним, що для певної категорії працівників можливість виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу є об'єктивною потребою з огляду на низку соціальних обов'язків, що на них покладаються. Отже, у короткостроковій перспективі вважаємо за доцільне доповнити положення ст. 60 КЗпП України і визначити переважне право на запровадження гнучкого режиму робочого часу щодо працівників, які мають на утриманні дітей віком до 14 років, дітей з інвалідністю, а також непрацездатних чоловіка (дружину), батьків або інших членів сім'ї. При цьому саме зазначеним працівникам, які мають соціальні зобов'язання перед членами своєї сім'ї, має надаватися пріоритет у застосуванні аналізованого спеціального режиму робочого часу.

4. Виокремлено проблематику невідповідності положень нормативно-правових актів, які регламентують виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу. Акцентовано на суперечливості положень КЗпП України та наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу». Пропонується удосконалити та доповнити КЗпП України і визнати зазначений наказ таким, що втратив чинність.

5. Зауважено, що істотним недоліком національного законодавства є відсутність норми, яка б визначала конкретну форму й порядок погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу. З огляду на це, запропоновано у КЗпП України передбачити можливість досягнення домовленостей про гнучкий режим робочого часу безпосередньо в межах трудового договору. При цьому умова про гнучкий режим робочого часу за своєю правовою природою видається додатковою, погодження щодо якої можуть досягатися сторонами у разі об'єктивної потреби. У разі встановлення умови про гнучкий режим робочого часу після укладення трудового договору вважаємо, що письмове погодження щодо останнього має бути відображене або в окремій угоді про впровадження гнучкого режиму робочого часу, або в трудовому договорі, шляхом застосування процедури внесення змін до нього. Водночас, з огляду на процеси диджиталізації суспільних відносин і саму суть виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу, доцільним видається можливість використання електронної форми погодження.

6. Упровадження гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання працівниками своїх трудових функцій зумовлює покладення на роботодавця прямого обов'язку щодо забезпечення точного та неухильного обліку фактично відпрацьованого часу працівника. Саме за гнучкого режиму робочого часу його облік є значно утрудненим через те, що роботодавцю фактично неможливо прослідкувати реальний час виконання працівником своєї трудової функції. Однак основне призначення обліку робочого часу полягає в тому, щоб забезпечити контроль за фактично відпрацьованими працівниками годинами, упродовж яких вони виконували трудові функції. За гнучкого режиму робочого часу передбачається можливість обліку робочого часу за двома основними варіантами, серед яких поденний та підсумований облік робочого часу. Висловлено пропозицію щодо доцільності використання саме підсумованого обліку за гнучкого режиму робочого часу. Підсумковий облік порівняно із поденним є більш практичним, опосередковується відносною

простотою застосування, легкістю встановлення та обліку фактично відпрацьованих протягом звітного періоду годин.

7. У межах наукового дослідження детально проаналізовано різні види спеціальних режимів робочого часу, зокрема, визначено спільні та відмінні ознаки між ненормованим робочим днем, вахтовим методом організації роботи, змінною роботою та за гнучкого режиму робочого часу. Так, ненормований робочий день як спеціальний режим робочого часу нормативно не передбачений у КЗпП України, водночас регулюється відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» № 7 від 10 жовтня 1997 р. Спільним у контексті встановлення гнучкого режиму робочого часу та ненормованого робочого дня є те, що вказані спеціальні режими робочого часу встановлюються виключно на договірній основі; не впроваджуються на підприємствах, в установах, організаціях, де їх застосування об'єктивно неможливе; працівнику не здійснюється доплата за виконання трудової функції понад нормальну тривалість робочого дня. У свою чергу, відмінності між гнучким режимом робочого часу та ненормованим робочим днем полягають у тому, що: працівник за ненормованого робочого дня не має можливості здійснювати саморегуляцію свого робочого часу, на відмінну від працівника, що працює за гнучкого режиму робочого часу; працівнику, що працює за ненормованого робочого дня, надаються додаткові соціальні гарантії, які опосередковані наданням додаткової семиденної відпустки. У свою чергу, за гнучкого режиму робочого часу на працівників поширюються загальні матеріальні, соціальні та інші гарантії; ненормований робочий день, на відмінну, від гнучкого режиму робочого часу, не може застосовуватися у разі неповної зайнятості працівника. Вахтовий метод організації роботи, аналогічно до ненормованого робочого дня, не регулюється відповідно до КЗпП України. Більше того, єдиним чинним нормативно-правовим актом, що забезпечує правове регулювання вахтового методу роботи, є наказ Міністерства екології та природних ресурсів України «Про затвердження

Положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери управління Державного агентства України з управління зоною відчуження» від 24 липня 2017 р. № 275. Однак навіть за обмеженого нормативно-правового регулювання можемо встановити спільні та відмінні ознаки вахтового методу організації роботи та гнучкого режиму робочого часу. Спільним для вказаних спеціальних режимів є те, що: тривалість робочого часу за обліковий період (місяць, рік) не може перевищувати визначеної кількості робочих годин; час перебування в дорозі до місця роботи та у зворотному напрямку в норму робочого часу не зараховується; працівникам надаються рівні гарантії щодо щорічних відпусток; упровадження вказаних спеціальних режимів робочого часу потребує двостороннього волевиявлення: як з боку роботодавця, так і з боку працівників. Відмінним в аналізованих спеціальних режимах праці є те, що: за вахтового методу організації роботи прямо передбачається місце виконання працівником своєї трудової функції, а за гнучкого режиму робочого часу визначення конкретного місця виконання трудової функції не передбачено; гнучкий режим робочого часу може бути застосований як щодо всіх працівників конкретного підприємства, установ чи організації, так і для певної їх частини, у свою чергу, вахтовий метод організації роботи застосовується виключно до підприємства, установи і організації в цілому, або окремих підрозділів; вахтовий метод організації роботи не застосовується до працівників, молодших 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, а також осіб, які мають медичні протипоказання для виконання таких робіт. При цьому будь-які обмеження щодо застосування гнучкого режиму робочого часу відсутні; за гнучкого режиму робочого часу, на відмінну від вахтового методу організації роботи, не передбачаються змінна робота та відповідний змінний графік роботи; загальна тривалість робочого тижня за вахтового методу організації роботи не може перевищувати 36 годин, водночас за гнучкого режиму робочого часу передбачається встановлення загальної тривалості робочого тижня на рівні 40 годин. Аналіз спільного і відмінного в контексті застосування гнучкого режиму робочого часу та роботи

за змінами дав можливість констатувати, що спільним у впровадженні вказаних режимів є те, що застосування останніх не покладає на працівника обов'язку здійснювати фактичне відпрацювання більшої кількості годин, ніж це визначено в обліковому періоді, а також те, що на працівників, які працюють за вказаних спеціальних режимів робочого часу не поширюються спеціальні гарантії соціального та економічного захисту. У свою чергу, відмінне зводиться до того, що: за змінного режиму робочого часу працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію у певному визначеному місці, а за гнучкого режиму робочого часу встановлення місця виконання трудової функції не передбачається; за змінного режиму робочого часу працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію й у нічний час, а за гнучкого режиму робочого часу цей обов'язок у працівника відсутній; змінний режим робочого часу застосовується у разі об'єктивної потреби його впровадження у межах діяльності підприємства, установи чи організації, у свою чергу, гнучкий режим робочого часу може впроваджуватися за волевиявленням і бажанням працівника.

8. Удосконалення застосування гнучкого режиму робочого часу пропонується здійснювати і в контексті запровадження так званого перезаліку відпрацьованого понаднормово робочого часу за гнучкого режиму у дні, впродовж яких працівник може бути увільнений від виконання своїх трудових обов'язків з метою надання працівникам додаткових гарантій щодо забезпечення надання «накопичених» додаткових днів відпустки.

9. У державах-членах ЄС нормативне регулювання особливостей впровадження гнучкого режиму робочого часу здійснюється на двох взаємопов'язаних рівнях, зокрема на рівні всього Європейського Союзу та окремих держав-членів ЄС. У рамках Європейського Співтовариства регулюванню гнучкого режиму робочого часу присвячені окремі директиви, положення яких мають виступати орієнтирами розроблення правового регулювання вказаного явища у правопорядках окремих держав членів-ЄС. Серед останніх можна виокремити Директиву 2003/88/ЄС, Рекомендацію Європейського парламенту та Ради 2008/10, Директиву (ЄС) 2019/1158

Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 р. Висловлено пропозицію щодо необхідності гармонізації трудового законодавства із відповідним законодавством ЄС з огляду на євроінтеграційні процеси, що на сьогодні відбуваються в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Танчин І.З. Соціологія: навч. посіб., 3-тє вид., перероб. і доп. К., 2008. 351 с.
2. Андрющенко А.М., Бурляй А.П., Костюк В.С. Економічна теорія: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 520 с.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.
4. Трудове право України: навч. посібник. За ред. П.Д. Пилипенка. 2-ге вид., змін. і доп. К.: Істина, 2007. 208 с.
5. Цимбалюк С.С. Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат. Довідник кадровика. 2010. № 9. С 34-39
6. D.Possenried and J.Plantenga, “Access to Flexible Work Arrangements, Working-Time Fit and Job Satisfaction”. Tjalling C.Koopmans Research Institute, Utrecht, 2011
7. Гніденко В.І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості: дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 269 с.
8. Римар Б.А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу. Актуал. пробл. держави і права. 2008. Вип. 37. С. 114–120
9. De Grip A., Van Loo J., Sanders L. The Industry Employment Index. International Labour Review. 2004. No 3. P. 219
10. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання робочого часу суддів. Форум права. 2010. No 4. С. 37-41
11. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України: підруч. К.: Знання, 2001. с. 450
12. Кравців З.Я. Режим робочого часу: поняття та елементи. Порівняльно-аналітичне право. 2015. No 2. 148 с.
13. Вітковський В.С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя. Адвокат. 2010. No 12. С. 22-26

14. Заржицький О.С. Поняття робочого часу за законодавством України. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2011. Вип. 1. С. 54-60
15. Орлова Н.Г. Співвідношення робочого часу і часу відпочинку моряків. Правова доктрина—основа формування правової системи держави: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України» (м. Харків, 20-21 листоп. 2013 р.). Нац. акад. прав. наук України. Харків, 2013. С. 920-923
16. Савченко А.О. Правове регулювання праці професорсько-викладацького складу вищих закладів освіти Міністерства внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х.: Нац. юрид. академія ім. Я. Мудрого, 2000. 237 с.
17. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: навч. посіб. Київ: МАУП, 2003. 103 с.
18. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Відп. ред. В. Г. Ротань. 12-те вид., перероб. і допов. Харків : Фактор, 2010. 816 с.
19. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу. Наказ Мінпраці та соціальної політики України від 04.10.2006 №359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text> (дата звернення: 08.08.2023)
20. Митрофанов І.І., Плєскун О.В. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві: монографія. За заг. ред. І.І. Митрофанова. Одеса. Фенікс, 2014. 272 с.
21. Римар Б. А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу. Актуал. пробл. держави і права. 2008.Вип. 37. С. 114–120
22. Отраднава О.О. Недоговірні зобов'язання в цивільному праві України: Навч. посіб. К.: Юрінком Інтер, 2009. 240 с.
23. R. Croucher and C. Kelliher. The Right to Request Flexible Working in Britain: The Law and Organizational Realities. European Journal of Comparative Law and Industrial Relations, Vol. 21, №. 3, 2005, pp. 503-529

24. C. Kelliher and D. Anderson. "Doing More with Less? Flexible Working Practices and Intesification of Work," *Human Relations*, Vol. 63, №. 1, 2010, pp. 83-106
25. Anon. Flexible Working as Human Resource Strategy: Benefits to the Organization and its Personnel. *Strategic Direction*, Vol. 24, No. 8, 2008, pp. 9-11
26. M. Shapiro, C. Ingols, R. O'Neill and S. Blake-Beard. Making Sense of Women as Career Self-Agents: Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 20, No. 4, 2009, pp. 477-501
27. H. Lingard and V. Francis. *Managing Work-Life Balance in Construction*. Spon Press, New York, 2009
28. A.K. Abendroth and L. den Dulk. Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace, and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment, and Society*, Vol. 25, No. 2, 2011. pp. 234-256
29. Гафич О.І. Нормативне регулювання гнучкого режиму робочого часу в зарубіжних країнах. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 142-147
30. Гафич О.І. До питання нормативного регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні // Соціальна правова політика України в умовах воєнного часу та повоєнної відбудови: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 року). Київ, 2023. – С. 161-165.
31. Венедиктова В.М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 1999. 19 с.
32. Hinrichs, K. *Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt. Eine Analyse der Entwicklung von Normalarbeitszeitstandards*. Frankfurt/New York
33. Marx, K.: *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Band 1: Der Produktionsprozess des Kapitals*, Berlin (Erstausgabe 1867). URL: <https://oll.libertyfund.org/page/marx-k1-1867> (дата звернення: 08.08.2023)
34. Schönhoven, K. *Die deutschen Gewerkschaften*, Frankfurt/M.: EVA 1987. 309 s.

35. Bosch A. Die Nutzung der gleitenden Arbeitszeit. Eine empirische Untersuchung in einem Großbetrieb der Metallindustrie, hektographiertes Manuskript, Erlangen (=IPRAS Schriftenreihe zur Arbeitszeitforschung Heft 8. 1989. S.163–176

36. Herrmann Ch., Promberger M., Singer S., Trinczek R. Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis, Berlin. 1999

37. Про робочий час. Закон ФРН від 06 червня 1994 року. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/37814/98430/F1923133304/ArbZG.pdf> (дата звернення: 08.08.2023)

38. Plantenga, J., Remery, C. Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2005. P. 59

39. Labour Code of Romania № 53 of 24 January 2003. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/> (дата звернення: 08.08.2023)

40. Левченко Н.І. Правове регулювання робочого часу: європейський досвід. Журнал східноєвропейського права. 2015. № 14. 141 с.

41. Про робочий час. Закон Фінляндії № 164/2005. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46245/60791/F672726630/FIN46245%20English.pdf> (дата звернення: 08.08.2023)

42. Трудовой кодекс Португалії № 30/2009. URL: https://files.dre.pt/diplomastraduzidos/7_2009_CodigoTrabalho_EN_public.pdf?lang=EN (дата звернення: 08.08.2023)

43. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.08.2023)

44. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи: Закон України від 04.02.2021. № 1213-IX. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua> (дата звернення: 08.08.2023)

45. Свистун М.О., Старостіна Л.Л. Дистанційна робота в умовах сьогодення: переваги та недоліки. *Science and practice: implementation to modern society*. 2021. № 3(39). С. 1038–1041
46. Гафич О.І. Сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Випуск 3. С. 44-49
47. Свічкарьова Я. В. Договір «мінімум-максимум»: гнучкий режим робочого часу. *Право та інновації*. 2016. №3(15). С. 110-116
48. Kattenbach R., Demerouti E., Nachreiner F. Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Dev. Int.* 2010
49. Berg P., Kalleberg A.L., Appelbaum E. Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Ind. Relat. J. Econ. Soc.* 2003
50. Scandura T.A., Lankau M.J. Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *J. Organ. Behav. Int. J. Ind. Occup. Organ. Psychol. Behav.* 1997
51. Agba A.O., Ocheni S.I., Agba M.S. COVID-19 and the world of work dynamics: A critical review. *J. Educ. Soc. Res.* 2020
52. Fredman S. Labour Law in Flux: The Changing Composition of the Workforce. *Industrial Law Journal*. 1997. Volume 26. Issue 4. P. 337–352
53. Новіков Д.О., Жукова А.І. Феномен гнучкості трудового права у соціальній філософії. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2014. Вип. 2. Ч. 2. С. 194–202
54. Закон про зайнятість Сполученого Королівства від 08 серпня 2002 року. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/introduction> (дата звернення: 08.08.2023)
55. Butler M. Working time and flexibility in the United Kingdom. *IUS Labor*. № 1. 2016. P. 66–74
56. Mrs K. Powell v. Webasto Roof Systems Ltd; Case 1302903/2004; Birmingham 8 March 2005; or Mrs Glass v. Newsquest (North East) Ltd, Case 2508468/08 Newcastle upon Tyne 11 and 12 November 2004

57. A detailed comparison of the provisions under the Sex Discrimination Act and the Right to Request is available from the Equality and Human Rights Commission.

URL: <http://www.equalityhumanrights.com/en/foradvisers/EocLaw/eoclawenglandwales/Familyfriendlyhours/Righttorequestflexibleworkinghours/Pages/RelationshipbetweenaflexibleworkingclaimundertheERAandSDA.aspx> (дата звернення: 08.08.2023)

58. Mrs H. Shaw v. CCL LTD, EAT Appeal no. UKEAT/0512/06/DM. London. 22 May 2007

59. The Labour Code of Czech Republic № 262/2006 Coll. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74435/76709/F-983979123/CZE74435%20Cze.pdf> (дата звернення: 08.08.2023)

60. Labour Code of Slovak Republic №311/2001. URL: <https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf> (дата звернення: 08.08.2023)

61. Малишевська З.Я. Класифікація режиму робочого часу. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 82-86

62. Мазур Н.О. Застосування гнучких режимів робочого часу для стимулювання фахівців та професіоналів. ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». 2010. С. 118-119

63. Лазор Н. Договірне і централізоване регулювання умов трудового договору: вирішення проблеми. Право України. 1998. №1. с. 106-107

64. Прокопенко В.І. Трудове право. Курс лекцій. К., 1996. 344 с.

65. Гафич О.І. Нормативне регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 9. С. 694-696.

66. Вакарюк Л.В. До питання ефективності правового регулювання трудових відносин і оптимізації трудо-правового режиму. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/267317/263207> (дата звернення: 08.08.2023)

67. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн. Автореф. дис. канд. юрид. наук. 2014. 22 с.

68. Козінцев І.П. Людина і праця: монографія. І.П. Козінцев, Л.А. Савенко. К.: Юрінком Інтер, 1997. 336 с.

69. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації: дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Х., 2008. 207 с.

70. Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_778505.pdf (дата звернення: 18.08.2023)

71. Соцький А.М. Правові основи управління робочим часом працівників. Митна справа. 2014. № 6 (2.2). С. 279-282

72. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. За ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Ін Юре, 2006. 544 с.

73. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Національний ун-т внутр. справ. Х., 2004. 177 с.

74. Шурупова К.В. Правове регулювання робочого часу на підприємствах державного і приватного секторів економіки України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 19 с.

75. Шемшученко Ю.С. Великий енциклопедичний юридичний словник. НАНУ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К.: Юридична думка, 2007. 992 с.

76. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоу сфері. Україна: аспекти праці. 2009. № 8. С. 3–14

77. Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України. Економічний простір. 2011. № 46. С. 80–87

78. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. Український соціум. 2015. № 1 (52). С. 82-89

79. Венедиктова В.М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Х.: Університет внутрішніх справ, 1999. 152 с.

80. Юрченко А.А. Ненормований робочий час та правові проблеми його використання в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 595-604

81. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» № 7 від 10 жовтня 1997 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text> (дата звернення: 18.08.2023)

82. Прудников В.А. Ненормований робочий час як умова трудового договору. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Сєвєродонецьк, 2012. № 25. С. 471–477

83. Про затвердження Основних положень про вахтовий метод організації робіт: Постанова Державного комітету СРСР із праці та соціальних питань, Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок, Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31.12.1987 № 794/3382. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0794440087> (дата звернення: 18.08.2023)

84. Куценко Т.Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 5. С. 701-704

85. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: науково-практичний посібник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 36 с.

86. Малишевська З.Я. Класифікація режимів робочого часу. Підприємницьке і господарське право. 2016. №2. С. 82-86
87. Проект Трудового Кодексу України № 2410 від 08.11.2019 року. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 18.08.2023)
88. Долгіх Н.П., Марущак В.П. Трудове право: навч. посіб. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.
89. Гафич О.І. Застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 775-780
90. Малиш Г. Гнучкі режими робочого часу та їх мотивуюча роль. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/43327/1/%D0%9C%D0%90%D0%9B%D0%98%D0%A8.pdf> (дата звернення: 18.08.2023)
91. Нижний А.В. Форма цивільно-правового договору та наслідки її недотримання: дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.03. К., 2011. 229 с.
92. Bernard K.H. Formbedürftige Rechtsgeschäfte. Berlin: Duncker & Humblot, 1979. 152 s.
93. Спасибо-Фатєєва І. В. Актуальні питання форми правочинів (теоретико-практичний аспект). Підприємництво, господарство і право. 2002. № 8. С. 32-36
94. Бобко Т. В. Зміст і форма правочину в цивільному праві: автореф. дис. канд. юрид. наук. 12.00.03. Харків, 2011. 14 с.
95. Коваленко О.В. Особливості застосування електронної форми договору. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Випуск 3. Том 1. С. 71-75
96. Про електронні документи та електронний документообіг. Закон України від 22.05.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85115?find=1&text=%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2#n29> (дата звернення: 18.08.2023)

97. Філатова Н.Ю., Логойко О.О. Порівняльний аналіз особливостей укладення електронних договорів в Україні і Німеччині: правові аспекти. Правова держава. 2020. № 38. С. 92-98

98. Цесарський Ф. А. Актуальні проблеми укладення трудових договорів в сучасних умовах економічного та технологічного розвитку суспільства. Актуальні проблеми держави та права. 2012. Вип. 65. С. 490-496

99. Бурчак А.Ю. Електронна форма трудового договору. Журнал східноєвропейського права. 2018. № 52. С. 144–147

100. Гаркуша С.А. Електронний документообіг: переваги та недоліки впровадження. Інфраструктура ринку. 2020. 50, с.259-262

101. Васильченко Н.В. Форма трудового договору в Проекті трудового кодексу України. Вісник Донецького національного університету. 2014. № 1. Сер. В: Економіка і право. С. 217–219

102. Голубєва Н.Ю. Порядок укладення договорів в електронній формі за законодавством України. Методологічні засади вдосконалення цивільного процесуального права: матеріали міжнар. наук.-практ. конфер. до 150-річчя від дня народж. Є.В. Васьковського. Одеса. 08.04.2016. С. 3–10

103. Луць В.В. Контракти у підприємницькій діяльності. Київ: Юрінком Інтер, 2001. 556 с.

104. Денисюк В. В. Акцепт як стадія укладення цивільно-правового договору. Актуальні проблеми держави і права. 2011. №. 61. С. 575-583

105. Свидрук І. Правове забезпечення електронної торгівлі. Підприємництво, господарство і право. 2001. № 10. С. 35–40

106. Дутов М. Правові проблеми електронного документообігу. Право України. 2002. № 6. С. 122–124

107. Про електронні довірчі послуги. Закон України від 05.10.2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text> (дата звернення: 18.08.2023)

108. Хижняк О.С. Електронний договір: правовий аспект та особливості його укладання. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 10. С. 396-401

109. Костенко О.В., Костенко В.В. Транскордонна ідентифікація фізичних та юридичних осіб, як елемент правового регулювання електронних довірчих послуг в Європейському союзі. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки». Київ, 2018. № 29 (68). С. 90–93

110. Трофименко М. С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних технологій. Право та інноваційне суспільство. 2016. № 2. С. 74–79

111. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 12.01.2021 року, справа № 524/5556/19, провадження №61-16243св20. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/94102130> (дата звернення: 18.08.2023)

112. Філатова Н.Ю. Вимоги щодо форми договору в цифрову епоху: чого бракує українському законодавству? Цивільне право України: нові виклики і перспективи розвитку: матеріали XVIII наук.-практ. конф., присвяч. 98-й річниці з дня народж. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. АН УРСР В.П. Маслова (м. Харків, Національний університет «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого», 28 лютого 2020 р.). Харків: Право, 2020. С. 356–361

113. Василенко О. Уніфікація правил електронної торгівлі в рамках ЮНСІТРАЛ. Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2012. Вип. 104 (1). С. 164–166

114. Мурашин О.Г. До проблеми сутності та природи правових (нормативно-правових) актів. Інформація і право. 2014. № 2 (11). С. 10-15

115. ДСТУ 2732:2004. Діловодство й архівна справа. Терміни та визначення. Введ. 2004-05-28. Київ : Держспоживстандарт України, 2005. 32с. URL: <http://ru.calameo.com/books/001800980e932cdf991d4> (дата звернення: 18.08.2023)

116. Луценко О.Є. Трудо-правові аспекти використання дистанційної праці в умовах воєнного стану. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/267323/263211> (дата звернення: 18.08.2023)

117. Колот А.М. Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу. Україна: аспекти праці. 1998. №3 . С. 46-50

118. Прокопенко В. І. Трудове право. Х.: Консум, 2004. 342 с.

119. Богиня Д. П. Основи економіки праці :навч. посіб. Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. К.: Знання Прес, 2000. 219 с.

120. Бондаренко О.Н. Нормування праці як важлива складова ринкової системи стимулювання робочої сили. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносина та соціальна політика в сучасних економічних умовах: Сб.науч. тр. Т.4, Ч.2. НАН України. Ін-т економіки пром-ти. Донецьк, 2003. С.105-111

121. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. Тернопіль: Астон, 2001. 347 с.

122. Белов Д.М. Правовий простір держави: окремі доктринальні засади. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2021. Випуск 66. С. 46–50

123. Шаган О. В. Система принципів нормотворчості. URL: <http://visnyk.iful.edu.ua/wp-content/uploads/2015/10/10-9-14.pdf> (дата звернення: 18.08.2023)

124. Акулов М.Г. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2012. 328 с.

125. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І., Додіна Т.М. Трудове право України: підручник. К.: Знання, 2001. 564 с.

126. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

127. Конвенція про захист заробітної плати № 95 від 01.07.1949. Міжнародна організація праці. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 18.08.2023)

128. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Особлива частина): навчальний посібник. Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. Чернівці. 2014. 504 с.

129. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7. С. 232-240

130. Трудове право України в питаннях і відповідях: навч. посібник. 4-те вид. За ред. В. В. Жернакова. Х.: Одиссей, 2005. 592 с.

131. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2003. 300 с.

132. Гордеюк А. О. Проблема функціонального визначення основної заробітної плати як структурної частини заробітної плати. Форум права. 2012. № 3. С. 132–137

133. Дороніна О.А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства. Вісник ДДФА: Економічні науки. 2010. № 2. С. 41–46

134. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011.№8 (105). С. 30-31

135. Матюх С.А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці. Вісн. ТУП. 2003.Ч. 2. №6. С. 155–160

136. Єгоркіна Т.О. Удосконалення системи мотивації праці робітників підприємства. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. праць. ПДТУ. Маріуполь, 2010. Т. 1. С. 235–240

137. Гусаров, О. До характеристики стану правового регулювання нетипових форм зайнятості найманих працівників. Knowledge, Education, Law, Management. 2022. № 6(50). P. 154-158

138. Заїка Д.І. Актуальні питання правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників ІТ-сфери. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/267322/263210> (дата звернення: 01.09.2023)

139. Гніденко В. Особливості встановлення гнучкого режиму робочого часу. URL: <http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2017/07/12.2018-%D1%87.1.pdf#page=11> (дата звернення: 01.09.2023)

140. Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG (дата звернення: 01.09.2023)

141. Katz, Harry C. The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis in *Industrial and Labor Relations Review*, 47, 1

[142.](#) Bosch, Gerhard. Working time: From redistribution to modernization in Auer, Peter (ed.): Changing labour markets in Europe. The role of institutions and policies. Geneva: ILO

142. Owl Labs, State of Remote Work, 2017. URL: <https://resources.owlabs.com/state-of-remote-work/2017> (дата звернення: 01.09.2023)

[143.](#) Schabracq, M.J., Winnubst, J.M.Q., and Cooper, A.C.L. The Handbook of Work and Health Psychology (2nd ed.). 2007. West Sussex: Wiley

[144.](#) Baltes, B.B., Briggs, T.E., Huff, J.W., Wright, J.A., and Neuman, G.A. Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. Journal of Applied Psychology, 84, 4. 1999. 496 – 513

145. Яценко К. Місце гармонізації в процесі адаптації законодавства України до законодавства Європейських Співтовариств. Український часопис міжнародного права. 2003. № 1. С. 55-61

[146.](#) Коломоєць Т.О. Адаптація інформаційного законодавства України до вимог ЄС як складова сучасного вітчизняного правотворчого процесу: монографія. Запор. нац. ун-т, Нац. гірн. ун-т. Дніпро: НГУ, 2013. 164 с.

147. Забігайло В.К. Право України в контексті його апроксимації до права Європейського Союзу. Українсько-європейський журнал міжнародного та порівняльного права. 2000. № 1. С. 7–12

148. Practical Guidelines for Legal Approximation of the Legislation of the Republic of Kosovo with the Legislation of the European Union. 2014. P. 88. URL: http://mei-ks.net/repository/docs/practical_guidelines_for_legal_aproximation.pdf (дата звернення: 01.09.2023)

[149.](#) Jacobson H.K., Weiss E.B. A framework for analysis. Engaging Countries: Strengthening Compliance with International Environmental Accords. ed. by Edith Brown Weiss and Harold K. Jacobson. The MIT Press, Cambridge Massachusetts London, England, 1998. P. 1–18

150. Raustiala K., Slaughter A.-M. International law, international relations and compliance. In W. Carlsnaes, Th. Risse and B. A. Simmons (eds). Handbook of international relations. London : Sage Publications, 2002. P. 538–559

151. Опришко В.Ф. Конституційні основи розвитку законодавства України. К., 2001. 211 с.

152. Грищак С. В. Теоретичні основи адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Форум права. 2012. № 4. С. 273-277

153. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків. Право. 2019. 456 с.

154. Державно-правове регулювання суспільних відносин в умовах глобалізаційних викликів: вітчизняні та міжнародні реалії: монографія. Київський університет НАН права України. За заг. ред. проф. Ю.Л. Бошицького. Київ: Талком. 2019. 840 с.

155. Волошина С.М. Особливості правового регулювання робочого часу і часу відпочинку неповнолітніх працівників. Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права : матер. міжнар. наук. конф. (Одеса, 30 листопада 2012 р.) Т.1. відп. за випуск д.ю.н., проф. В. М. Дрьомін; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2012. С. 606-609.

156. Костюк В.Л., Яцкевич І.І. Принцип новітньої концепції правового регулювання робочого часу. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/249934808.pdf> (дата звернення: 01.09.2023)

157. Нижний А.В. Форма цивільно-правового договору та наслідки її недотримання: дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.03. К., 2011. 229 с.

158. Теньков С.О. Коментар судової практики з господарських справ. К.: Юрінком Інтер, 2004. 384 с.

159. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2005. 14 с.

160. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія. С.М. Прилипко та ін; за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2013. 323 с.

161. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету

«Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf> (дата звернення: 01.09.2023)

162. Сімутіна Я. Зміна трудового договору: теоретичні та практичні проблеми. Правова держава. Вип. 27. С. 232–240

163. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 56 с.

164. Кузнецова Л.В. Історико-правові аспекти становлення та розвитку робочого часу та часу відпочинку як інституту трудового права. URL: http://lsej.org.ua/3_2021/7.pdf (дата звернення: 01.09.2023)

165. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Вип. СПД ФО Вапрянчук Н.М. 2006. 456 с.

166. Готра В.В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні. *Форум права*. 2010. № 4. С. 235-240

167. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 215 с.

168. Головань Т.Г. Регулювання робочого часу та часу відпочинку в угодах соціального діалогу. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/3772> (дата звернення: 01.09.2023)

169. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.

170. Карманюк О.П. Юридичні обов'язки і законність: теоретичні аспекти взаємодії. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*. 2016. IV(16). I.: 95. С. 15–19

171. Акімова Л.Н., Гаврилюк Р.І. Пороки як відображення аморальної складової моральної свідомості людини. *Наука і освіта*. 2016. № 7. С. 106–111

172. Кернз В. Вступ до права Європейського Союзу. пер. з англ.. К. : Знання КОО, 2002. С. 104–110

173. Погребняк С.П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика). Х. : Право, 2008. 238 с.

174. Лилак Д.Д. Проблеми колізій у законодавстві України (теорія і практика): дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. К., 2004. 175 с.

175. Майстренко О.В. Теоретико-правові аспекти колізій у законодавстві України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01. Харківський національний університет внутрішніх справ. Х.: 2008. 20 с.

176. PERKUMIENĖ, DALIA. OGUZ, ÖZGÜR. BERIOZOVAS, OLEGAS. Issues of rest time legal regulation: case of Lithuania and Turkey. URL: <http://humstudies.com.ua/article/view/252006/249401> (дата звернення: 01.09.2023)

177. Дмитрошенко Є. Гнучкий режим робочого часу як спосіб взаємозв'язку інтересів працівника і роботодавця. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/29408/2/RSPIC_2019_Dmutrochenko_Y-Flexible_mode_of_working_15-17.pdf (дата звернення: 01.09.2023)

178. Науменко К. С. Єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2020. № 44. С. 90-93

179. Мазур Н.О. Застосування гнучких режимів робочого часу для стимулювання фахівців та професіоналів. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197225508.pdf> (дата звернення: 01.09.2023)

180. Про правотворчу діяльність. Закон України від 24 серпня 2023 року №5707. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/II05571A?an=3> (дата звернення: 01.09.2023)

ДОДАТОК
СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО
АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Гафич О. І. Нормативне регулювання гнучкого режиму робочого часу в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 9. С. 694–696.
2. Гафич О. І. Нормативне регулювання гнучкого режиму робочого часу в зарубіжних країнах. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 142–147.
3. Гафич О.І. Сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Випуск 3. С. 44-49
4. Гафич О. І. Застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 775–780.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Гафич О. І. До питання вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення каф. трудов. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків : Право, 2019. С. 399–401.
6. Hafych Oleh. COVID-19 PANDEMIC: CHANGES TO THE LABOR CODE OF UKRAINE. *Сучасне суспільство і наука: актуальні дослідження молодих науковців* : матеріали Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. іноз. мовами. (м. Харків, 29 трав. 2020 р.) Харків : НЮУ ім. Ярослава Мудрого, 2020. С. 29– 30.
7. Гафич О. І. Новації трудового законодавства: гнучкий режим робочого часу. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали ХІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 27 трав. 2020 р.). Одеса: Фенікс, 2020. С. 36–38.

8. Гафич О. І. Законодавче розмежування гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист* : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.). Харків : Право, 2020. С. 345–347.

9. Гафич О. І. Право на відключення як складова права на відпочинок. *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції* : тези доп. і наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.). Харків : Право, 2021. С. 219–222.

10. Гафич О. І. До питання змін регулювання гнучкого режиму робочого часу в умовах реформи трудового законодавства. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 282–285.