

**ТРУДОВЕ ПРАВО;  
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.3.7>

ГАФИЧ О.І.

**СУТНІСТЬ ТА ОЗНАКИ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ****THE ENTITIES AND FEATURES OF FLEXIBLE WORKING HOURS**

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 втратив свою актуальність ще й з огляду на розвиток ІТ технологій та діджиталізації суспільства. 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 вивчені сутності та виокремлення ознак гнучкого режиму робочого часу. Наголошено, що час початку та закінчення роботи фактично обумовлюється часом упродовж якого працівник реалізує свою трудову функцію. 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. Визначено, що перевагами гнучкого режиму робочого часу для працівників є: 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. Зроблено висновок, 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.

**Ключові слова:** *ринок праці, трудові відносини, зайнятість, діджиталізація, ІТ-технології, правове регулювання, робочий час, гнучкий режим, трудова функція.*

Traditionally, the sphere of labor relations appears to be one of the most vulnerable spheres of social interaction to external changes and factors of an objective nature that affect the employees' implementation of their labor functions. The pandemic, which was caused by the spread of the coronavirus infection, affected the organization of the work and rest regime of millions of people around the world. The armed aggression of the Russian Federation against Ukraine also had an inevitable impact on the sphere of labor relations in our country, because the issue of security has become extremely acute. It seems obvious that the classic regime of working hours has lost its relevance even in view of the development of IT technologies and the digitalization of society. Increasingly, employers and employees began to use remote work and introduce flexible working hours. Therefore, within the scope of this study, we suggest focusing attention on the studied entities and highlighting the features of flexible working hours. It is emphasized that the time of the start and end of work is actually determined by the time during which the employee performs his work function. The peculiarity of the flexible working time regime is that a specific employee can establish a special regime of the beginning and end of working hours in agreement with the employer. It was determined that the advantages of a flexible working time regime for employees are: the employee's personal control over his employment, as well as the work schedule; the employee's ability to independently organize the process of implementing his work function; improving the mental state of employees, as well as reducing the level of stress and emotional strain. It was concluded that the successful performance of personal duties outside of work has a positive effect on work productivity, and vice versa, the successful performance of official duties will have a positive effect on relationships outside of work and the sphere of personal life. In view of the above, the introduction of flexible working hours is aimed at maintaining work-life balance, and also provides a real opportunity to implement it in practice. Therefore, in the short term, the national legislation needs to be improved in view of increasing the level of legal regulation of flexible working hours, as well as expanding the possibilities of its practical implementation.

**Key words:** labor market, labor relations, employment, digitalization, IT technologies, legal regulation, working hours, flexible regime, labor function.

**Вступ.** Одним із найпоширеніших режимів робочого часу, що на сьогодні є популярним, є гнучкий режим робочого часу. Правовий режим гнучкого робочого часу став масово ширитися у міжнародних правопорядках після поширення пандемії COVID-19 та запровадження карантинних обмежень. 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. З огляду на зазначене, вважаємо дане дослідження актуальним. Слід звернути увагу, що дослідженням робочого часу займалися чимало науковців, зокрема, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші, однак питання гнучкого режиму робочого часу ще поки є малодослідженим у сучасній доктрині.

**Виклад основного матеріалу.** Вітчизняні 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 можливостей вибору між вільним та робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Такі форми гнучкої зайнятості відіграють суттєву роль у вирішенні проблем безробіття за рахунок використання тієї ж кількості робочих місць для більшого числа працівників [1, с. 34–39]. 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) [2, с. 40]. Таким чином, за окреслених підходів гнучкий режим робочого часу фактично виступає загальною категорією по відношенню до його 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.

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. Роботодавцю ж 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. 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 організувати свій трудовий день.

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 [3, 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 [4, с. 213].

На нашу думку, сутність гнучкого режиму робочого часу слід розкривати крізь призму таких елементів, як: час початку та закінчення роботи та час перерви на відпочинок та харчування.

Щодо часу початку та закінчення роботи та 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. 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. При цьому 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 встановлював, що вказана правова норма має імперативний характер, оскільки з її змісту впливає неможливість встановлення більш тривалого робочого часу. Але ч. 1 ст. 52 КЗпП України передбачає, що при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня [5, 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.

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. 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. 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.

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 присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При гнучкому робочому часі 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. Зазначимо, що 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.

– 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) [6, 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 прийнятими 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 першопочатково 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.

– 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 [7, 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;

– гнучкий робочий графік провокує підвищення продуктивності праці працівників та зменшення плинності кадрів.

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 організовувати 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 організовувати процес реалізації своєї трудової функції;

– покращення психічного стану працівників, а також зменшення рівня стресу та емоційного навантаження.

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.

**Висновки.** 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.

**Список використаної літератури:**

1. Цимбалюк С.С. Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат. *Довідник кадровика*. 2010. № 9. С. 34–39.
2. Гніденко В.І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 269 с.
3. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання робочого часу суддів. *Форум права*. 2010. № 4. С. 37–41.
4. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України : підруч. К.: Знання, 2001. С. 450.
5. Вітковський В.С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя. *Адвокат*. 2010. № 12. С. 22–26.
6. Римар Б. А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу. *Актуал. пробл. держави і права*. 2008. Вип. 37. С. 114–120.
7. 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*. 2005. Vol. 21, № 3. P. 503–529.