

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

ОЛЕКСІЄНКО Олександр Сергійович - товариство з обмеженою відповідальністю «ВІЗАНТІЯ 1»

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.71404/EP.2024.4.33>

В даній науковій статті розкривається питання актуальності застосування гнучких форм зайнятості, зокрема гнучкого режиму робочого часу, в сучасних умовах. Так, зокрема зазначається, що пандемія COVID 19, запровадження воєнного стану, потреба підлаштувати трудову діяльність до умов відключення світла, повітряних тривог, а також такі особисті фактори як необхідність поєднання трудової діяльності з навчанням, виконанням сімейних обов'язків актуалізувала потребу в пошуку альтернативних форм зайнятості. Гнучкий режим робочого часу є одним із найпопулярніших режимів, оскільки відповідає сучасним жорстким умовам організації виробництва, яке вимагає по-новому відноситися до проблем зайнятості, шукати сучасні, інноваційні методи роботи, в тому числі і залучення найманої робочої сили. Водночас, автором в даній статті звертається увага на певні практичні проблеми застосування даного режиму. Так, в першу чергу констатується невідповідність положень Методичних рекомендацій чинному КЗпП України. Окрім того, на відмінно від надомної та дистанційної роботи не передбачається право пріоритетного встановлення гнучкого режиму робочого часу для певних соціально незахищених верств працівників, зокрема, наприклад, вагітним жінкам, працівникам, які виховують дитину до трьох років або дитину з інвалідністю та іншим. Також, є потреба більш деталізувати на рівні законодавства у якій формі має бути письмове погодження між працівником та роботодавцем при встановленні гнучкого режиму

робочого часу. Автор погоджується із позицією інших науковців, що проблемою також є і те, що в чинному законодавстві не визначено мінімального часу перерв для харчування та відпочинку, що може негативним чином позначитися на виконанні працівником своїх трудових функцій, ефективності та результативності їх роботи. В дослідженні висловлюється позиція, що, оскільки чинним законодавством не встановлено прямої заборони, то за певних умов гнучкий режим робочого часу може бути поєднаний із надомною та дистанційною роботою.

Ключові слова: режим робочого часу, гнучкі форми зайнятості, гнучкий режим робочого часу, надомна робота, дистанційна робота.

Вступ

Умови економічної кризи, розвиток технологій і воєнний стан в Україні накладають свій відбиток на усі сфери життя, включаючи трудові відносини. На фоні таких викликів для найманих працівників стає надзвичайно важливим процес індивідуалізації робочих режимів та відпочинку. У зв'язку з невизначеністю на ринку праці та необхідністю забезпечення фінансової стабільності, багато працівників вимушені поєднувати роботу на декількох підприємствах або займатися підробітком. Зростає і значення гармонізації професійних обов'язків з виконанням сімейних та особистих зобов'язань. Багато людей стикаються з викликом поєднувати роботу з доглядом за родиною, вихованням дітей або старшими родичами.

Це вимагає від працівників високого рівня організації та вміння ефективно управляти своїм часом. Крім того, багато працівників в цей час роблять ставку на саморозвиток і навчання. Поєднання навчання з роботою стає необхідністю для збереження конкурентоспроможності на ринку праці та здобуття нових навичок і компетенцій.

Такі виклики вимагають від працівників гнучкості, вміння адаптуватися до змін та швидко реагувати на нові умови. Водночас, вони підкреслюють важливість соціальної підтримки та створення умов для балансу між професійними та особистими сферами життя.

У зв'язку із вище зазначеним виникає потреба у запровадженні гнучких режимів робочого часу. На заміну жорстким рамкам приходять спеціальні режими роботи, які пропонують гнучкість та адаптованість до індивідуальних особливостей. До таких режимів належать гнучкий режим, дистанційна робота, робота змінами, надомна робота та інші. Не зважаючи на актуальність застосування гнучких форм зайнятості, зокрема, і гнучкого режиму робочого часу при цьому дослідження актуальних питань регулювання гнучкого режиму робочого часу відображено лише в поодиноких працях таких науковців як: В.М. Венедиктової, В.І. Гніденко, О.І. Гафича, Н.О. Мазур, Б.А. Римаря.

Виклад основного матеріалу

Гнучкий режим робочого часу є одним із найпопулярніших режимів, оскільки відповідає сучасним жорстким умовам організації виробництва, яке вимагає повному відноситися до проблем зайнятості, шукати сучасні, інноваційні методи роботи, в тому числі і залучення найманої робочої сили.

В теорії трудового права гнучкий режим робочого часу визначають як форму організації праці, за якою для деяких категорій працівників, працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів установлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [1, с. 215].

Поряд з цим, існує інший підхід до визначення гнучкого режиму робочого часу відповідно до доречності його застосування. На думку Б.А. Римаря гнучкий режим робочого часу може застосовуватися як альтернатива встановленню ненормованого робочого дня у разі, коли рівень завантаження працівників роботою впродовж робочого дня дозволяє надати їм вільний від роботи час для відпочинку з відсутністю їх у цей час на робочому місці та забезпечити їм нормальну передбачену законодавством тривалість робочого дня [2].

Слід зазначити, що на сьогодні визначення поняття гнучкого режиму робочого часу також міститься і в чинному законодавстві. Так, зокрема, у ст. 60 закріплено, що 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 [3].

Методичні рекомендації, як чинний підзаконний акт, розроблений Міністерством праці та соціальної політики України за участю Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин (м. Луганськ), передбачають дещо інше визначення гнучкого режиму робочого часу. Зокрема, п. 1.2 визначає, що 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 [4]. Таким чином, обидва визначення гнучкого режиму робочого часу, передбачені чинним законодавством, вказують на те, що це форма організації праці, яка передбачає можливість встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку. Однак, є деякі відмінності у підходах до цього поняття. Так, КЗпП України акцентує на умовах і особливостях його застосування, на необхідності дотримання встановлених норм три-

валості робочого часу та інших умов під час впровадження гнучкого режиму. Методичні рекомендації конкретизують визначення гнучкого режиму робочого часу, зазначаючи, що зазначений режим передбачає саморегулювання часу початку, закінчення та тривалості робочого дня для певних категорій працівників або окремих підприємств. Отже, КЗпП України надає більш загальне та універсальне визначення, тоді як Методичні рекомендації конкретизують це поняття з точки зору його застосування в практичних умовах. Не зважаючи на те, що явної суперечності між законодавчим актом та підзаконним актом у визначенні поняття гнучкого режиму робочого часу не має, все ж з огляду на необхідність формування єдиних підходів та відповідності підзаконних актів законодавчим, вважаємо, що необхідно привести Методичні рекомендації у відповідність до положень чинного КЗпП України.

Таким чином, проаналізувавши доктринальні підходи, а також положення чинних нормативно-правових актів, можемо виділити такі ознаки гнучкого режиму робочого часу:

- гнучкий режим робочого часу передбачає, що працівники *самостійно* встановлюють час початку і завершення своєї трудової діяльності, а також її тривалість;

- обов'язковою є домовленість сторін на встановлення такого режиму робочого часу. У разі, якщо гнучкий режим робочого часу застосовується з ініціативи роботодавця, то обов'язковим в такому випадку є повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці. Вимоги щодо необхідності ознайомлення працівника за два місяці не поширюються на час загрози епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру;

- встановлюється виключно за письмовим погодженням між працівником та роботодавцем. При цьому в законодавстві чітко не визначено у якій формі це має бути здійснено. Так, в теорії розглядають такі варіанти: 1) шляхом внесення змін до відповідного трудового договору або

- контракту; 2) запровадження гнучкого режиму робочого часу одразу при укладенні трудового договору або контракту. Відповідно, в договорі або контракті одразу це має бути передбачено; 3) шляхом подання працівником письмової заяви і на підставі цієї заяви роботодавець видає наказ або ж розпорядження про встановлення гнучкого режиму робочого часу щодо певного працівника. При цьому в такому наказі або розпорядженні має бути зазначена інформація про фіксований час, змінний та час перерви для відпочинку та харчування. З огляду на різні практичні підходи в розумінні «письмового погодження» вважаємо за необхідне визначити на рівні законодавчого акту чіткий порядок оформлення запровадження гнучкого режиму робочого часу;

- застосування 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) [4], а також не змінюється право на основну та додаткову відпустки;

- запровадження гнучкого режиму робочого часу не спричиняє автоматичного розширення економічних та соціальних гарантій працівників.

Важливо пам'ятати, що успішна реалізація гнучкого режиму потребує чіткої організації та взаєморозуміння між працівником та роботодавцем, щоб забезпечити збалансованість між особистими потребами та вимогами бізнесу. За рахунок впровадження гнучких графіків робочого часу роботодавці отримують численні переваги, включаючи підвищення продуктивності праці, зменшення затрат на запізнення та відпустки через особисті обставини, поліпшення соціально-психологічного клімату та зниження текучості кадрів. Крім того, організації, що пропонують гнучкі графіки, стають більш привабливими для кваліфікованих спеціалістів на ринку праці. Проте, варто враховувати, що гнучкий режим роботи не підходить для всіх. Він вимагає високого рівня самодисципліни та організації, і не завжди ефективний в умовах ор-

ганізацій з жорсткою управлінською структурою.

При встановленні/переході на гнучкий режим робочого часу на роботодавця покладаються обов'язки щодо організації та забезпечення такої зайнятості.

По-перше, роботодавець повинен дотриматися процедури встановлення гнучкого режиму робочого часу, зокрема, письмової форми, строку в два місяці в разі встановлення такого режиму з власної ініціативи. А у випадку встановлення такого режиму за надзвичайної ситуації (загрози збройної агресії, епідемії, пандемії) необхідно ознайомити працівника протягом двох днів з дня прийняття відповідного наказу (розпорядження), але до запровадження гнучкого режиму робочого часу.

У разі внесення змін до наказу щодо поновлення звичайного режиму роботи працівнику, такий наказ доводять до відома працівника під підпис.

По-друге, на роботодавця покладається обов'язок ознайомити працівника з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу. Так, відповідно до Методичних рекомендацій запровадженню гнучкого режиму робочого часу передують роз'яснювальна робота, розв'язання організаційно-технічних та економічних питань, відповідна підготовка персоналу та керівників до сприйняття такого режиму роботи, розробка системи контролю та обліку робочого часу кожного працівника, застосування відповідних технічних засобів, а також узгодження інших питань між працівником та роботодавцем [4]. Тобто, погоджуючись на роботу за такого режиму, працівник повинен чітко знати вимоги, бути повідомленим як саме буде організована його діяльність. Роботодавець узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.

По-третє, роботодавець також забезпечує облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Так, існує два варіанта

обліку: щоденний (звичайний) та підсумований. Щоденний облік робочого часу доречний тоді, коли щодня працівник має дотримуватися встановленої норми тривалості робочого дня, а підсумований облік робочого часу – кількість робочих годин контролюється за певний відрізок часу (звичай тиждень, місяць). Порядок ведення підсумованого обліку затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики у формі Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу [5]. Зокрема, такий облік запроваджується на підприємстві роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. У разі його відсутності це питання може бути врегульовано колективним договором [6].

На нашу думку, саме підсумований облік робочого часу є більш гнучкий і зручний. Працівнику це дозволить вільно розпоряджатися часом, не порушуючи своїх обов'язків.

Звісно обліку та перевірки підлягає не лише кількість, а й якість виконаної роботи. Ручна перевірка якості віддаленої та гнучкої роботи потребує багато часу та зусиль, особливо якщо на підприємстві більше 10 осіб. Тому роботодавці часто використовують автоматичні системи. Вони надають всю необхідну інформацію у вигляді зручних звітів.

По-четверте, у разі порушення працівником встановленого гнучкого режиму робочого часу, роботодавець може застосувати до нього дисциплінарні стягнення. Також він вправі перевести працівника на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці.

Гнучкий режим робочого часу – самостійна форма зайнятості, і її слід відрізняти від дистанційної та надомної роботи, вахтового методу роботи, тимчасової зайнятості, неповного робочого дня та ненормованого робочого часу. Кожен з цих режимів має власні особливості, тому ототожнювати поняття не варто, не зважаючи, що доволі часто використовують поняття «гнучкі форми зайнятості», «гнучкі режими». Однак,

дані поняття не слід прирівнювати із власне «гнучким режимом робочого часу». При цьому, цікавим є питання можливого поєднання деяких режимів, наприклад, гнучкого режиму з такими як дистанційна або надомна робота. Зазначимо, що це загалом не заборонено законодавством. На нашу думку, таке поєднання може дозволити працівникам та роботодавцям знайти оптимальні рішення для організації праці з урахуванням конкретних умов і потреб. У разі поєднання гнучкого графіка роботи з дистанційною або надомною формою виконання роботи, роботодавець має право встановити чіткий контроль і звітність щодо виконання завдань. З іншого боку, працівник, який користується гнучким режимом роботи, повинен дотримуватися умов та вимог, встановлених роботодавцем. Це означає, що працівник повинен чесно та сумлінно виконувати свої робочі обов'язки та дотримуватися умов, передбачених у наказах та інших документах.

Зазначимо, що є випадки, коли чинним законодавством обмежується можливість застосування гнучкого режиму робочого часу. Так, відповідно до ст. 60 КЗпП України 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 [3].

Аналізуючи застосування гнучкого режиму робочого часу, можна виділити ще й інші проблемні аспекти. Так, нами вже зазначалося про неузгодженість нормативно-правових актів, які регламентують гнучкий режим робочого часу. Так, наприклад, в Методичних рекомендаціях містяться дещо інші положення ніж в чинному КЗпП України щодо того, хто може виступити ініціатором запровадження гнучкого режиму робочого часу. Відповідно до КЗпП України такими особами може бути працівник і роботодавець. В Методичних рекомен-

даціях зазначається, що окрім власне працівника та роботодавця, запровадження гнучкого режиму робочого часу може бути ініційовано також за колективною заявою працівників підприємства або його структурного підрозділу, виборним органом первинної профспілкової організації [4]. 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. Видається за необхідне або привести положення Методичних рекомендацій у відповідність до чинного КЗпП України, або Методичні рекомендації мають втратити свою чинність.

Окрім того, на наш погляд, законодавець необґрунтовано не передбачив категорії працівників, які мають переважне право на встановлення гнучкого режиму робочого часу, хоча таке право визначено при встановленні надомної та дистанційної роботи. Так, чинним КЗпП України передбачено, що вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної або надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби [3]. Вважаємо, що аналогічна норма має застосовуватися і щодо гнучкого режиму робочого часу.

В науковій літературі також звертається увага на те, що в чинному законодавстві не визначено мінімального часу перерв для харчування та відпочинку, що може негативним чином позначитися на виконанні працівником 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 при виконанні трудової функції за гнучкого режиму робочого часу [7, с. 6]. Вважаємо, що забезпечення необхідно відпочинку є важливою умовою при застосуванні гнучкого режиму робочого часу. Тому повністю погоджуємося із зазначеною думкою.

Також, нами вже зазначалося, що наявність виробничої необхідності може слугувати підставою для незастосування гнучкого режиму робочого часу. Так, ст. 60 КЗпП України містить не імперативну норму, а передбачає формулювання «як правило не застосовується». Це зокрема може бути засобом для зловживання роботодавцем, який не бажає застосовувати гнучкий режим роботи щодо своїх працівників. І це не бажання не стільки пов'язано саме з особливостями та специфікою виробництва, скільки власне з небажанням змінювати ustalений порядок трудової діяльності своїх працівників. Водночас, зазначимо, що працівник не може зобов'язати керівництво змінити йому режим роботи. Це виключно право роботодавця погодитися з пропозицією працівника чи ні.

Висновки

Вважаємо за необхідне констатувати, що гнучкий режим робочого часу дійсно може бути корисним інструментом для підвищення задоволеності працівників та їхньої продуктивності. Але ефективність застосування такого режиму залежить від правильної організації та взаєморозуміння між сторонами. Тому важливо забезпечити баланс між індивідуальними потребами працівників та вимогами бізнесу для досягнення успішних результатів. Також, в чинному законодавстві все ще є прогалини та неточності в правовому регулюванні, які необхідно виправити, незважаючи на ті ґрунтовні зміни, що відбулися в останні роки в аспекті регулювання гнучкого режиму робочого часу.

Література

1. Трудове право. Редкол.: С.М. Прилипко, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко та ін.;

Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 283 с.

2. Римар Б.А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу. Актуальні проблеми держави і права. 2008. Вип. 37. С. 114-120. URL: <http://www.apdp.in.ua/v37/21.pdf>

3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

4. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/FIN23308?an=59>

5. Рудакова С. Г. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України. Ефективна економіка. 2013. № 12. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197265694.pdf>

6. Методичні рекомендації щодо підсумованого обліку робочого часу : Наказ М-ва пр. та соц. політики України від 19.04.2006 р. № №138. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06#Text>

7. Гафич О.І. Гнучкий режим робочого часу : дис. ... докт. філософії в галузі знань 08 «Право» : спец.: 081 - Право; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, М-во освіти і науки України. Харків, 2023. 186 с.

THEORETICAL AND PRACTICAL PROBLEMS OF IMPLEMENTING A FLEXIBLE WORKING TIME MODEL

This scientific article reveals the relevance of the application of a flexible forms of employment, in particular flexible working hours, in modern conditions. Thus, in particular, it is noted that the COVID 19 pandemic, the introduction of martial law, the need to adjust work activities to the conditions of blackouts, air alarms, as well as such personal factors as the need to combine work activities with studies, fulfilling family responsibilities, actualized the need to find alternative forms employment The flexible mode of working

hours is one of the most popular modes, as it corresponds to the modern strict conditions of the organization of production, which requires a new approach to employment problems, to look for modern, innovative work methods, including the involvement of hired labor. At the same time, the author in this article draws attention to certain practical problems of applying this regime. So, first of all, the inconsistency of the provisions of the Methodological Recommendations with the current Labor Code of Ukraine is noted. In addition, unlike home and remote work, the right to prioritize flexible working hours for certain socially vulnerable groups of employees, in particular, for example, pregnant women, employees who raise a child under three years of age or a child with a disability, and others, is not provided for.

Also, there is a need to specify in more detail at the level of legislation in what form the written agreement between the employee and the employer should be when establishing a flexible working time regime. The author agrees with the position of other scientists that the problem is also that the current legislation does not specify the minimum time for breaks for meals and rest, which can negatively affect the employee's performance of their work functions, efficiency and effectiveness of their work. The study expresses the position that since the current legislation does not establish a direct prohibition, then under certain conditions flexible working hours can be combined with home and remote work.

Keywords: working time regime, flexible forms of employment, flexible working time regime, home work, remote work.