

НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ

REGULATORY FRAMEWORK FOR FLEXIBLE WORKING HOURS IN UKRAINE

Гафич О.І., аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У даній науковій статті автором аналізується поняття гнучкого режиму робочого часу, визначаються його ознаки та розкривається суть. Особлива увага присвячена дослідженню нормативно-правового регулювання гнучкого режиму робочого часу. Аналізуються підстави запровадження такого режиму робочого часу в чинне законодавство, визначаються прогалини та пропонуються шляхи удосконалення чинного законодавства України в аспекті регулювання гнучкого режиму робочого часу. Наголошено, що 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. Визначено, 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. Зроблено висновок, що в 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 листопада 2006 року № 359. Разом із тим, нормативні положення, які у них закріплені певною мірою різняться за обсягом та змістом, що опосередковує собою необхідність у короткостроковій перспективі внесення 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.

Ключові слова: ринок праці, трудові відносини, зайнятість, правове регулювання, робочий час, гнучкий режим, трудова функція, дистанційна робота, віддалена робота.

In this scientific article, the author analyzes the concept of flexible working hours, defines its features and reveals its essence. Special attention is devoted to researching the legal regulation of flexible working hours. The reasons for the introduction of such a working time regime into the current legislation are analyzed, gaps are identified and ways to improve the current legislation of Ukraine in the aspect of regulating a flexible working time regime are proposed. It is emphasized that working hours are characterized by a number of features, among which it is possible to single out: first, working hours are established by the labor agreement (contract) and/or the rules of the internal labor procedure in compliance with the requirements of national legislation; secondly, working time is the time during which the employee directly performs the labor function defined by the employment contract (contract); thirdly, working time is characterized by a branched structure and a special internal system; fourth, working hours must be consistent with the requirements of national legislation, which regulates the rules for establishing working hours and their maximum duration. It was determined that the provisions of the Labor Code of Ukraine and the Methodological Recommendations contain significant differences regarding the legal regulation of flexible working hours. In view of the above, in the short term it seems necessary to either bring these normative legal acts into line with each other, while the provisions of the Labor Code of Ukraine should have a dominant and priority position, or the Methodological Recommendations should lose their validity, because from 2020 there is a special and profile regulatory and legal regulation of flexible working hours in Ukraine. It was concluded that in the national legal order flexible working hours are regulated at the level of the Labor Code of Ukraine and the Order of the Ministry of Labor and Social Policy "On Approval of Methodological Recommendations for Establishing Flexible Working Hours" from November 4, 2006 No. 359. At the same time, the regulatory provisions that fixed in them differ to a certain extent in terms of scope and content, which mediates the need in the short term to amend the order of the Ministry of Labor and Social Policy "On the approval of Methodological recommendations on the establishment of a flexible working time regime" or to cancel its legal effect in order to ensure the unity of legal regulation flexible working hours in Ukraine.

Key words: labor market, labor relations, employment, legal regulation, working hours, flexible mode, labor function, working from home, remote work.

Вступ. В Україні запровадження гнучкого режиму робочого часу, так само як і у більшості держав, було опосередковано необхідністю забезпечити виконання працівниками своїх трудових функцій за умови дії карантинних обмежень. Хоча до змін у 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 року відповідно до змісту якого вносилися зміни до ст. 60 КЗпП України, а гнучкий режим робочого часу отримав своє безпосереднє поіменоване регулювання. В подальшому до КЗпП України у 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 04.02.2021 № 1213-ІХ, де остаточно проведено розмежування між гнучким режимом робочого часу, надомною та дистанційною роботою, уточнено перелік суб'єктів за ініціативою яких гнучкий режим робочого часу може бути застосований, розширено перелік сфер, де допускається застосування гнучкого режиму робочого часу, а також якісно удосконалено наявне правове регулювання гнучкого режиму робочого часу загалом. На детальному аналізі законодавчого регулювання гнучкого режиму робочого часу і сконцентрована увага в даній науковій статті.

Виклад основного матеріалу. 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 [1, 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.

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. З урахуванням назви та змісту ст. 60 КЗпП України вважаємо за доцільне розглядати гнучкий режим робочого часу 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.

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: 1) 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; 2) 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) [2, 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; 3) 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; 4) гнучкий режим робочого часу передбачає фіксування, гнучкий час та час перерви для відпочинку та харчування.

Відзначимо, що на рівні кодифікованого нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні режим гнучкого робочого часу був не відомим до 02.04.2020. 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 [3, 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. 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 доктрині 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 [4, 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 договірнього. У свою чергу більшість вчених (В. Толкунова, К. Гусов, С. Іванов та інші) у складанні договірнього

регулювання виділяють три основних елементи: а) соціально-партнерське регулювання; б) колективно-договірне регулювання; в) індивідуально-договірне регулювання [5, с. 18]. В Україні, гнучкий режим робочого часу може встановлюватися на основі індивідуально-договірного 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 умов 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 прийнятими 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. Таким чином, в 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 04.10.2006 № 359. Разом із тим, нормативні положення, які у них закріплені певною мірою різняться за обсягом та змістом, що опосередковує собою необхідність у короткостроковій перспективі внесення 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.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.
2. Римар Б. А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу. Актуал. пробл. держави і права. 2008. Вип. 37. С. 114–120
3. Малишевська З.Я. Класифікація режиму робочого часу. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 2. С. 82–86
4. Лазор Н. Договірне і централізоване регулювання умов трудового договору: вирішення проблеми. *Право України*. 1998. №1. С. 106–107
5. Прокопенко В.І. Трудове право. Курс лекцій. К., 1996. 344 с.
6. 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>