

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.8.2.34>

PRAWNE ASPEKTY WDROŻENIA ELASTYCZNEGO CZASU PRACY

Oleksii Tamozhanskyi

student Katedry Prawoznawstwa Narodowego Wschodnioukraińskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Wołodymyra Dala (Ługańsk, Ukraina)

ORCID: 0000-0003-1258-2722

e-mail: OleksiiTamozhanskyi@ukr.net

Adnotacja. Artykuł poświęcono analizie wdrożenia elastycznego czasu pracy od momentu jego powstania do chwili obecnej. Elastyczność regulacji prawnych stosunków pracy oznacza zawieranie umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, z elastycznym czasem pracy, z pracownikami domowymi i zdalnymi itp. Stwierdzono, że obecnie stosowanie elastycznego czasu pracy powinno przyczynić się do najbardziej efektywnej organizacji produkcji i pracy, zwiększenia dyscypliny i zapewnienia najlepszej kombinacji ekonomicznych, społecznych i osobistych interesów pracowników z interesami produkcji. Z pracownikami pracującymi w elastycznym czasie pracy, nie jest konieczne zawarcie pisemnych umów o pracę, ponieważ art. 60 Kodeksu Ustaw o Pracy Ukrainy określa, że na czas zagrożenia rozprzestrzenieniem się epidemii, pandemii i/lub na czas zagrożenia o charakterze wojskowym, technogenicznym, naturalnym lub innym warunek o pracy zdalnej/pracy w domu i elastycznym czasie pracy można określić w zarządzeniu/rozporządzeniu pracodawcy bez pisemnej umowy o pracę zdalną/pracę w domu.

Słowa kluczowe: stosunek pracy, pracownik, pracodawca, organizacja pracy, elastyczny czas pracy, czas stały, tryb zastępczy.

LEGAL ASPECTS OF INTRODUCTION OF FLEXIBLE WORKING HOURS

Oleksii Tamozhanskyi

Applicant at the Department of Law

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (Luhansk, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-1258-2722

e-mail: OleksiiTamozhanskyi@ukr.net

Abstract. The article is devoted to the analysis of the introduction of flexible working hours from its inception to the present. Flexibility of legal regulation of labor relations means concluding part-time employment contracts, with flexible working hours, with home and remote workers, etc. It is concluded that currently the application of flexible working hours should promote the most efficient organization of production and labor, increase discipline and ensure the best combination of economic, social and personal interests of workers with the interests of production. It is not necessary to conclude written employment contracts with flexible workers, as Art. 60 of the Labor Code of Ukraine establishes that at the time of threat of epidemic, pandemic and/ or at the time of threat of military, man-made, natural or other nature the condition of remote/home work and flexible working hours can be established in the order of the employer without a written employment contract about remote/home work.

Key words: labor relations, employee, employer, labor organization, flexible working hours, fixed time, variable mode.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Олексій Таможанський

здобувач кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (Луганськ, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-1258-2722

e-mail: OleksiiTamozhanskyi@ukr.net

Анотація. Статтю присвячено аналізу запровадження гнучкого режиму робочого часу з моменту його виникнення й до сьогодні. Гнучкість правового регулювання трудових відносин означає укладення трудових договорів в умовах неповного робочого часу з гнучким режимом роботи, з надомними та дистанційними працівниками та ін. Зроблено висновок, що наразі застосування режиму гнучкого робочого часу має сприяти найбільш ефективній організації виробництва і праці, підвищенню дисципліни і забезпечувати найкраще поєднання економічних, соціальних та особистих інтересів працівників з інтересами виробництва. Із працівниками, які працюють за гнучким режимом роботи, не обов'язково укладати письмові трудові договори, позаяк ст. 60 КЗпП України встановлює, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умову про дистанційну/надомну роботу та гнучкий режим робочого часу можна

встановити наказом/розпорядженням роботодавця без письмової форми трудового договору про дистанційну/надомну роботу.

Ключові слова: трудові правовідносини, працівник, роботодавець, організація праці, гнучкий режим робочого часу, фіксований час, змінний режим.

Вступ. Під впливом посилення гнучкості в правовому регулюванні трудових правовідносин роботодавець зацікавлений у встановленні атипових трудових правовідносин, у результаті чого працівники перебувають у менш вигідному становищі, ніж працівники, які здійснюють свою трудову функцію за безстроковими договорами. Гнучкість правового регулювання трудових відносин означає укладення трудових договорів в умовах неповного робочого часу з гнучким режимом роботи, з надомними та дистанційними працівниками та ін.

Основна частина. Питання запровадження гнучкого режиму робочого часу висвітлювали: Е.М. Бородіна, Н.Р. Нікітіна, К.Л. Томашевський, О.Є. Коркін, О.С. Чанишев та ін.

Метою статті є аналіз запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Режим гнучкого робочого часу отримав своє поширення на деяких підприємствах нашої країни (як серед службовців апарату управління, так і серед робітників виробничих структурних підрозділів) на початку 70–80-х рр. Уперше запровадження такого режиму праці відбулося в СРСР в 1972 р. на сланцепереробному підприємстві в Естонії (Лившиц, 1990: 60). А вже у 80-х рр. цей режим був уведений на сотнях промислових підприємств і об'єднань, у науково-дослідних інститутах, проектно-конструкторських організаціях різних регіонів нашої країни.

Згодом гнучкий режим організації праці почали застосовувати у тих випадках, коли (у зв'язку з певними причинами (побутовими, соціальними тощо)) подальше застосування ustalених графіків було ускладненим або неефективним. На той час гнучкий графік роботи устатковувався на прохання працівника залежно від його індивідуальних потреб та дозволяв робити зрушення на початку і в кінці робочого дня на дещо ранній або пізній час щодо встановленого на підприємстві режиму роботи. Уже на той момент гнучкий графік зумовлював межі можливого початку і закінчення роботи, а також часу обов'язкової присутності на роботі, який становив фіксовану (обов'язкову) частину робочого дня, а час, який передував та слідував, становив гнучку його частину, протягом якої працівник за своїм бажанням (але з відома безпосереднього керівника) мав право приступити до роботи або завершити роботу, а також користуватися обідньою перервою в будь-який або заздалегідь зумовлений час. Тривалість гнучкої частини робочого дня, як правило, встановлювалася в межах 1,5–2 год.

Гнучкий графік роботи застосовувався не тільки в індивідуальній формі організації праці, а і в бригадній. Уведення гнучкого графіка роботи в колективах, як і дозвіл працювати за таким графіком окремим працівникам, оформлювався наказом керівника за погодженням із профспілковим комітетом, у яких визначалися початок і закінчення робочого дня, а також періоди обов'язкової присутності та гнучка частина робочого часу.

На той час за оцінкою керівників підприємств, у яких гнучкий графік роботи застосовувався порівняно тривалий час (три, п'ять і більше років), такий розпорядок робочого дня мав низку переваг:

- зменшення втрат робочого часу (оскільки за умов гнучкого графіку роботи час відсутності мав відпрацьовуватися протягом облікового періоду);
- скорочення застосування надурочних робіт;
- зменшення випадків запізнення на роботу і передчасного її завершення тощо.

До того ж на великих підприємствах запровадження гнучкого графіка сприяло зниженню плинності кадрів, у результаті чого скорочувалися витрати на їх підготовку.

На початку 80-х років були розроблені галузеві методики запровадження гнучкого режиму робочого часу (Амерханьян, 1984: 23). Незважаючи на те, що на практиці режим гнучкого робочого часу вже багатьма організаціями застосовувався досить тривалий час, на законодавчому рівні зазначений режим робочого часу не було врегульовано. КЗпП 1971 р. не містив жодної статті, де він хоча б згадувався. Його правове регулювання почалося в 1984 р. з утвердження Положення про порядок та умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи для жінок, які мають дітей (Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, 1984), яке рекомендувало застосування змінного (гнучкого) графіка роботи щодо працівниць, які мають дітей.

Згодом у 1985 р. було затверджені Рекомендації щодо застосування режиму гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства (далі – Рекомендації) (Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, 1985), які стали першим актом, що регулював застосування гнучкого режиму робочого часу для всіх працівників. Вони містили основні організаційні та методичні принципи переходу підприємств, організацій і установ на новий режим роботи; положення про порядок і організацію роботи в режимі гнучкого робочого часу; методику проведення досліджень перед його впровадженням; методику обліку і контролю використання робочого часу; рекомендації щодо оцінки ефективності застосування режиму гнучкого робочого часу. Однак вони не були нормативно-правовим актом, а мали лише рекомендаційний характер (Бакай, 2006).

Відповідно до п. 1.3. Рекомендацій гнучкий режим робочого часу визначався як форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів підприємства допускається (в певних

межах) саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. При цьому потрібне повне відпрацювання встановленої законом сумарної кількості робочих годин протягом прийнятого облікового періоду (робочого дня, тижня, місяця та ін.). Застосування режиму гнучкого робочого часу має сприяти найбільш ефективній організації виробництва і праці, підвищенню дисципліни і забезпечувати найкраще поєднання економічних, соціальних та особистих інтересів працівників з інтересами виробництва.

Гнучкий графік роботи є особливим режимом робочого часу, що встановлюється за згодою сторін трудового договору. Він може встановлюватися як під час прийому на роботу, так і в процесі трудової діяльності, причому як на певний строк, так і без його зазначення (Миронов, 2005: 502).

Установлення режиму гнучкого робочого часу співробітнику, який уже працює, як правило, оформляється наказом роботодавця. Використання режиму гнучкого робочого часу не впливає на надання пільг, обчислення трудового стажу та інші трудові права, не змінює критеріїв оцінки, нормування та оплати праці працівників. Крім цього, запис до трудових книжок працівників уноситься без указівки такого режиму роботи.

Необхідними елементами режиму гнучкого робочого часу є: (1) змінний (гнучкий) час на початку і завершення робочого дня (зміни), в межах якого працівник має право починати і завершувати роботу на свій розсуд; (2) фіксований час – період обов'язкового перебування на роботі всіх працівників відповідно до режиму гнучкого робочого часу.

Наявність двох інтервалів змінного часу поряд із фіксованим дозволяє відпрацювати визначену загальну кількість робочих годин в обліковому періоді; установити тривалість облікового періоду, що визначає календарний час (тиждень, місяць та ін.), протягом якого кожен повинен відпрацювати встановлену законодавством норму робочих годин. Перерва для харчування і відпочинку, як правило, розділяється на дві приблизно рівні частини.

Застосовуючи режими гнучкого робочого часу, можна «маневрувати межами використання праці», адже наразі у багатьох організаціях вводиться система, за якої працівник може варіювати своє навантаження протягом робочого дня або тижня. При цьому він усе ж має перебувати на робочому місці в «обов'язкові години присутності», загальна тривалість яких є меншою, ніж повний робочий день. Наприклад, працівник повинен обов'язково бути присутнім із 10.00 до 16.00, але він може варіювати навантаження за межами цього часу (приходити на роботу та йти з роботи раніше чи пізніше звичайного графіка). При цьому недопрацьовані або ж перероблені години (щодо нормальної тривалості робочого дня) враховуються в подальші дні тижня (Дзугкоєва, 2010: 7).

Закон 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 р. № 540-ІХ (далі – Закон № 540) (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), 2020) закріпив гнучкий режим у ст. 60 КЗпП України.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, що дає змогу встановити режим роботи, відмінний від того, що визначають ПВТР. Єдиною умовою є дотримання норм тривалості робочого часу, як-от денна, тижнева чи за певний обліковий період (два тижні, місяць тощо). Гнучкий режим робочого часу встановлюють за погодженням між працівником і роботодавцем (за відповідним наказом): (а) на визначений строк або безстроково; (б) коли приймають на роботу або згодом. Гнучкий режим робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників (ч. 9 ст. 60 КЗпП України).

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

- фіксований час, протягом якого працівник має бути присутнім на робочому місці та виконувати посадові обов'язки;
- змінний час, протягом якого працівник самостійно визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- час перерви для відпочинку і харчування.

Словосполучення «може передбачати» означає, що всі складники гнучкого режиму не є обов'язковими. Їх встановлюють за потреби.

Для правозастосування важливим є запитання щодо необхідності укладання письмових трудових договорів із працівниками, яким встановлюють гнучкий режим. На нашу думку, з такими працівниками не обов'язково укладати письмові трудові договори. Стаття 60 КЗпП України встановлює, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умову про дистанційну/надомну роботу та гнучкий режим робочого часу можна встановити у наказі/розпорядженні роботодавця без письмової форми трудового договору про дистанційну/надомну роботу.

Водночас Закон № 540 (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), 2020) доповнив ст. 24 КЗпП України пунктом б-1, який зобов'язує укладати письмовий трудовий договір з дистанційними працівниками. Для працівників із гнучким режимом такої вимоги немає.

З огляду на це, гнучкий режим вводять:

- за заявою працівника наказом (якщо у ПВТР передбачено, що гнучкий режим може встановлюватися працівникам певних посад або підрозділів);

– за замовчуванням (без заяви і наказу, якщо ПВТР встановлюють гнучкий режим усім працівникам чи працівникам певних посад або підрозділів).

Висновки. Уперше запровадження такого режиму праці відбулося в СРСР в 1972 р. на сланцепереробному підприємстві в Естонії. А вже у 80-х роках цей режим був уведений на сотнях промислових підприємств і об'єднань, у науково-дослідних інститутах, проектно-конструкторських організаціях різних регіонів нашої країни. Згодом гнучкий режим організації праці почали застосовувати у тих випадках, коли (у зв'язку з певними причинами (побутовими, соціальними тощо)) подальше застосування усталених графіків було ускладненим або неефективним. На той час гнучкий графік роботи устанавлювався на прохання працівника залежно від його індивідуальних потреб та дозволяв робити зрушення на початку і в кінці робочого дня на дещо ранній або пізній час щодо встановленого на підприємстві режиму роботи.

Наразі застосування режиму гнучкого робочого часу має сприяти найбільш ефективній організації виробництва і праці, підвищенню дисципліни і забезпечувати найкраще поєднання економічних, соціальних та особистих інтересів працівників з інтересами виробництва.

Зі співробітниками, які працюють за гнучким режимом роботи, не обов'язково укладати письмові трудові договори, позаяк ст. 60 КЗпП України встановлює, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умову про дистанційну/надомну роботу та гнучкий режим робочого часу можна встановити наказом/розпорядженням роботодавця без письмової форми трудового договору про дистанційну/надомну роботу.

Список використаних джерел:

1. Амерханьян Л. Гибкость как путь к твердости. *Литературная газета*. 1984. № 5. С. 22–27.
2. Бакай Ю.Б. Оценка взаимодействия подразделений компании. *Управление персоналом*. 2006. № 16. С. 23–32.
3. Дзугоева З.В. Правовое регулирование режима рабочего времени : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2010. 20 с.
4. Лившиц В.М. Психологические аспекты гибкого графика работы. *Психологический журнал*. 1990. №2. Т. 11. С. 58–61.
5. Миронов В.И. Трудовое право России : учеб. Москва : ИД «Интел-Синтез», 2005. 705 с.
6. Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства: постановление Госкомтруда СССР № 162, Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 г. № 12–55. *Бюллетень Госкомтруда СССР*. 1985. №11.
7. Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей: постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.06.1984 г. №170/10-101. *Бюллетень Госкомтруда СССР*. 1984. № 9.
8. 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): Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX.

References:

1. Amerkhanian L. (1984). *Gibkost kak put k tverdosti* [Flexibility as the path to firmness]. *Literaturnaia gazeta*. № 5. pp. 22–27. [in Russian].
2. Bakai Yu.B. (2006). *Otsenka vzaimodeistviia podrazdelenii kompanii* [Assessment of the interaction of the company's divisions]. *Upravlenie personalom*. № 16. pp. 23–32. [in Russian].
3. Dzugoeva Z.B. (2010). *Pravovoe regulirovanie rezhima rabocheho vremeni* [Legal regulation of working hours]: avtoref. dis. ... kand. iurid. nauk: 12.00.05. Moskva. 20 p. [in Russian].
4. Livshits V.M. (1990). *Psikhologicheskie aspekty gibkogo grafika raboty* [Psychological aspects of flexible working hours]. *Psikhologicheskii zhurnal*. №2. Т. 11. pp. 58–61. [in Russian].
5. Mironov V.I. (2005). *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]: ucheb. Moskva: ID «Intel-Sintez». 705 p. [in Russian].
6. *Ob utverzhdenii Rekomendatsii po primeneniiu rezhimov gibkogo rabocheho vremeni na predpriiatiakh, uchrezhdeniakh i organizatsiakh otraslei narodnogo khoziaistva* [On approval of the Recommendations on the application of flexible working time regimes at enterprises, institutions and organizations of sectors of the national economy]: postanovlenie Goskomtruda SSSR № 162, Sekretariata VTcSPS ot 30.05.1985 g. № 12-55. *Biulleten Goskomtruda SSSR*. 1985. №11. [in Russian].
7. *Polozhenie o poriadke i usloviakh primeneniia skolziashchego (gibkogo) grafika raboty dlia zhenshchin, imeiushchikh detei* [Regulation on the procedure and conditions for the application of a sliding (flexible) work schedule for women with children]: postanovlenie Goskomtruda SSSR i Sekretariata VTcSPS ot 06.06.1984 g. № 170/10-101. *Biulleten Goskomtruda SSSR*. 1984. № 9. [in Russian].
8. *Pro vnesennia zmin do deiakikh zakonodavchikh aktiv Ukraïni, spriamovanikh na zabezpechennia dodatkovikh sotcialnikh ta ekonomichnikh garantiï u zv'iazku z poshirenniam koronavirusnoi khvorobi (COVID-19)* [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus Disease (COVID-19)]: *Zakon Ukraïni vid 30.03.2020 r. № 540-IX*. [in Russian].