

УДК 342.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.05.139>

## ЗАСТОСУВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ У ПОРІВНЯННІ З ІНШИМИ ВИДАМИ СПЕЦІАЛЬНИХ РЕЖИМІВ РОБОЧОГО ЧАСУ

Гафич О.І.,

аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### Гафич О.І. Застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу.

В даній науковій статті автор аналізує особливості застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу, зокрема ненормованим робочим днем, вахтовим методом організації роботи, а також змінною роботою. Встановлено, що дані спеціальні режими мають як спільні, так і відмінні риси. Так, автором зазначено, що спільним для гнучкого режиму робочого часу та ненормованого робочого дня є те, що: встановлюються виключно на договірній основі; не впроваджуються, де їх застосування об'єктивно неможливе; працівнику не здійснюється доплата за виконання трудової функції понад нормальну тривалість робочого дня. Відмінності полягають у тому, що: працівник за ненормованого робочого дня не має можливості саморегулювати робочий час, за ненормованого робочого дня надаються додаткові соціальні гарантії. Спільним для вахтового та гнучкого режимів є те, що: працівникам надаються рівні гарантії щодо щорічних відпусток; впровадження вказаних режимів потребує двостороннього волевиявлення. Відмінним є те, що: за вахтового методу прямо передбачається місце виконання працівником своєї трудової функції; вахтовий метод застосовується виключно до підприємства, установи і організації в цілому, або окремих підрозділів, а не до конкретних працівників. З аналізу гнучкого режиму робочого часу та роботи змінами автор констатує, що спільним є те, що застосування останніх не покладає на працівника обов'язку фактично відпрацювати більшу кількість годин; на працівників не поширюються спеціальні гарантії соціального та економічного захисту. Відмінне зводиться до того, що: за змінного режиму робочого часу працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію у певному визначеному місці; 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.

**Ключові слова:** ринок праці, трудові відносини, зайнятість, робочий час, гнучкий режим, трудова функція, ненормований робочий день, вахтовий метод організації роботи, змінна робота.

### Gafych O.I. Application of flexible working hours in comparison with other types of special working hours.

In this scientific article, the author analyzes the features of the application of a flexible working time regime in comparison with other types of special working time regimes, in particular irregular working hours, the shift method of work organization, as well as shift work. It was established that these special regimes have both common and distinctive features. Thus, the author stated that flexible working hours and irregular working hours have in common that: they are established exclusively on a contractual basis; are not implemented where their application is objectively impossible; the employee is not paid extra for the performance of a labor function beyond the normal duration of the working day. The differences are that: an employee with an irregular working day does not have the opportunity to self-regulate working hours, additional social guarantees are provided for an irregular working day. Common to shift and flexible regimes is that: employees are provided with equal guarantees regarding annual leave; the implementation of the specified regimes requires a bilateral will. What is special is that: the shift method directly assumes the place where the employee performs his work function; the shift method is applied exclusively to the enterprise, institution and organization as a whole, or individual divisions, and not to specific employees. From the analysis of flexible working hours and shift work, the author states that the common feature is that the use of the latter does not impose on the employee the obligation to actually work a greater number of hours; special guarantees of social and economic protection do

not apply to employees. The difference comes down to the fact that: under a variable working time regime, the employee is obliged to perform a work function in a certain specified place; under variable working hours, the employee is obliged to perform the work function also at night, and under flexible working hours, the employee does not have this obligation.

**Key words:** labor market, labor relations, employment, working hours, flexible regime, labor function, irregular working day, shift method of work organization, shift work.

**Вступ.** 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 кожну 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.

**Виклад основного матеріалу.** Вважаємо, що за правовою природою режим робочого часу доцільно 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. 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 часу. 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. Технологічний прогрес, революція в інформаційних технологіях, швидкість масштабного розвитку сфери послуг, розвиток малого бізнесу мають потребу у працівниках, котрі можуть працювати в умовах гнучкого робочого режиму, бути мобільними, здатними та готовими працювати у нестандартних і мінливих ситуаціях, поєднуючи в трудовій діяльності виконавські, управлінські та підприємницькі функції.

Гнучкий режим 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 несумісний 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. 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 [1].

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.

Щодо застосування ненормованого робочого дня як спеціального режиму робочого часу у порівнянні із гнучким режимом робочого часу, то 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 [2, с. 101]. З цим твердженням складно не погодитися, адже ненормований робочий час передбачає необхідність виконання працівником своєї трудової функції протягом, як правило, довшої тривалості ро-

бочих годин, ніж класичний 8-годинний робочий день. 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 [3]. 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;

– 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;

– 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.

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 на саморегулювання часу 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;

– 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.

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 вахто-

вий 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 чергою, «Вахтою» у загальнотеоретичному значенні є група людей, що виїжджають у віддалений, важкодоступний район для змінної роботи [4].

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 змінно, 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;

– 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;

– по-третє, як при гнучкому режимі робочого часу, так і при вахтовому методі організації роботи працівникам надаються рівні гарантії щодо щорічних відпусток;

– по-четверте, впровадження гнучкого режиму робочого часу та вахтового методу організації роботи потребує двостороннього волевиявлення як з боку роботодавця, так і з боку працівників.

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;

– 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 по чергово 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.

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 [5, 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. [6].

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. Вони можуть бути двозмінні, тризмінні, а на безперервно діючих виробництвах – чотиризмінні (три зміни працюють, а на четверту відпочиває). Тривалість змін за графіком встановлюється таким чином, щоб кожен працівник протягом календарного тижня або місяця відпрацював встановлену норму нормального або скороченого часу роботи. Тривалість нічної зміни коротша від денної та вечірньої на одну годину [7, 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.

**Висновки.** Таким чином, провівши дослідження особливостей застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу, можемо зробити наступні висновки, що даний спеціальний режим робочого часу має як відмінні, так і спільні характеристики із іншими спеціальними режимами робочого часу, зокрема ненормованим робочим днем, вахтовим методом організації роботи, а також змінною роботою.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. 2015. № 1 (52). С. 82–89
2. 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.
3. 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>.
4. 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/v079440087>.
5. Малишевська З.Я. Класифікація режимів робочого часу. *Підприємницьке і господарське право*. 2016. № 2. С. 82–86
6. Проект Трудового Кодексу України № 2410 від 08.11.2019 року. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).
7. Долгіх Н.П., Марущак В.П. Трудове право: навч. посіб. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.