

С. В. Вишневецька,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Національний авіаційний університет

проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна

E-mail: vyshnsv@ukr.net

Мета: виявити проблемні аспекти правового регулювання гнучкого режиму робочого часу та визначити шляхи їх подолання. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, пізнавально-аналітичний, а також методи систематизації та узагальнень.

Результати: проаналізовано проблемні аспекти правового регулювання гнучкого режиму робочого часу за законодавством України на прикладі судової практики. **Обговорення:** обмірковується необхідність удосконалення правового регулювання цієї сфери відносин на локальному рівні, оскільки впровадження гнучкого режиму робочого часу повинно бути чітко зафіксоване в локальних нормативних актах підприємства і відображене у відповідній кадровій документації. А на централізованому рівні гнучкість у правовому регулюванні повинна бути врівноважена відповідними заходами соціального захисту працівників.

Ключові слова: гнучкий режим; робочий час; умови праці; правове регулювання; інформаційно-комунікаційні технології; цифровізація.

Постановка проблеми та її актуальність. Однією із тенденцій функціонування ринку праці в умовах постіндустріальної стадії розвитку економіки є впровадження більш гнучких порівняно з традиційними форм зайнятості. Відповідно посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівників при реалізації права на працю є однією із основних тенденцій розвитку трудового права у сучасний період. Працівники набувають можливість поєднувати декілька видів робіт і типів зайнятості, оскільки в умовах цифровізації і віртуалізації соціального життя робота порівнюється з будь-яким заняттям або справою в цілому, а не з прив'язаністю до конкретної діяльності чи до певної організації. Робота все менше починає асоціюватися з виконанням завдань у визначеному місці у визначений час. Отже, гнучкість режимів праці можна розглядати з точки зору його структурних елементів: гнучкості робочого місця і гнучкості режимів робочого часу.

Гнучкість робочого місця, яку ми досліджували у попередніх публікаціях [1; 2], реалізується в рамках концепції дистанційної зайнятості і передбачає можливість для працівника частково або повністю виконувати свою трудову функцію за межами організації протягом визначеного періоду робочого часу. Ця ж публікація присвячена дослідженню гнучкості режимів робочого часу. Різноманіття застосовуваних на практиці видів гнучкого робочого часу і форм дистанційної зайнятості пояснюється, з одного боку, прагненням організацій пристосуватись до мінливих умов зовнішнього середовища, пов'язаних з посиленням процесів глобалізації економіки, розвитком інформаційно-комунікаційних технологій і інтернет-бізнесу, з іншого – необхідністю задоволення потреб працівників, які прагнуть забезпечити баланс між робочим і особистим часом. Отже, гнучкий режим праці в практиці діяльності сучасних орга-

нізацій є вже не винятком із правил, а трендом, що посилюється і визначає вектор розвитку.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Загалом проблемі гнучкості правового регулювання в науці трудового права приділено достатньо уваги. Водночас більш дослідженою є гнучкість робочого місця. Правове регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України було предметом дисертаційного дослідження А.С. Метіль. Трансформацію умов праці в умовах цифровізації, в тому числі й робочого часу, аналізувала Л.П. Гаращенко. Трудові договори з нефіксованим робочим часом були предметом дослідження О.Г. Середи та А.М. Юшко, Я.В. Свічкарьової, О.М. Потопахіної, Н.М. Галкіної. Досвід Великої Британії щодо трудових договорів з нефіксованим робочим часом та перспективи їх застосування в Україні аналізувала Я.В. Сімутіна.

Проте, залишається чимало проблемних аспектів у правовому регулюванні гнучкого режиму робочого часу, чому, власне, й присвячується ця стаття.

Мета статті полягає у виявленні проблемних аспектів правового регулювання гнучкого режиму робочого часу та визначенні шляхів їх подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Обов'язок роботодавця правильно організувати працю працівників, закріплений у ст. 141 КЗпП України [3], серед іншого передбачає встановлення і забезпечення дотримання визначеного робочого часу, його видів, режиму (тобто порядку розподілу часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду) і обліку.

Під режимом гнучкого робочого часу розуміють форму організації робочого часу, за якої для окремих працівників чи колективів підрозділів підприємства допускається (у визначених межах) саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня.

За гнучкістю режимів робочого часу виділяють гнучкий робочий рік, гнучкий робочий тиждень, гнучкий графік робочого часу.

Відповідно до ч. 3 ст. 60 КЗпП України, гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений прави-

лами 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.

До речі, в цьому контексті цікавою є Постанова Верховного Суду від 01 червня 2023 року у справі № 723/4239/21, в якій наголошено, що потрібно розрізняти істотні умови праці та форми організації праці. Зміна організації форми роботи з дистанційної на звичайну не змінює істотної умови праці. Скасування роботодавцем такої форми організації роботи, як дистанційна, встановленої на певний період часу, не змінює істотних умов праці, тому при зміні форми організації праці норми частини третьої статті 32 КЗпП України не підлягають застосуванню [4].

Ініціатором встановлення гнучкого режиму робочого часу може бути як працівник, так і роботодавець. Відповідно у цих випадках відрізняється процедура його встановлення і скасування. Так, згідно зі ст. 60 КЗпП України, гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:

1) 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;

2) роботодавцем – у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи.

Судова практика враховує це розмежування. Наприклад, у справі № 761/23538/20 зазначалось, що для ОСОБА_1 визначено дистанційний режим роботи наказом, виданим на підставі заяви ОСОБА_1, обґрунтованої особистими обставинами, а саме: потребою у догляді батьків, тобто умови праці на посаді радника директора на час прийняття на роботу ОСОБА_1 не передбачали, що на цій посаді робота виконується дистанційно. ОСОБА_1 встановлено режим дистанційної роботи за її заявою на певний період часу до особового розпорядження (наказу), тобто роботодавець тимчасово дозволив позивачці працювати дистанційно, проте у зв'язку з виробничою необхідністю, з метою належного фун-

кціонування виробничих процесів та забезпечення діяльності підприємства, поетапного зняття карантину та повернення до функціонування підприємств регіону, відновлення роботи транспорту скасував наказ про дистанційну роботу та повідомив про це позивачку, що підтверджується наявними у справі доказами. Отже, припинення дистанційної форми роботи не свідчить про зміну в організації виробництва і праці, що мало б наслідком зміну істотних умов праці позивачки та необхідність завчасного її повідомлення відповідно до вимог статті 32 КЗпП України [5].

Яскравим прикладом розуміння суті гнучкого режиму робочого часу є Рішення Комінтернівського районного суду м. Харкова від 01 липня 2021 року у справі № 641/8079/20 [6]. Згідно з матеріалами справи, позивач з 18.07.2020 працював за сумісництвом в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Науково-виробниче підприємство «Залізничавтоматика» (далі – ТОВ «НВП «Залізничавтоматика») на посаді начальника відділу розроблення програмного забезпечення, згідно з наказом про прийняття на роботу від 18.07.2020 № 28-ВК. Наказом ТОВ «НВП «Залізничавтоматика» від 11.09.2020 № 60-ВК позивача було звільнено (розірвано трудовий договір) з ініціативи власника з 09.09.2020 за п. 4 ст. 40 КЗпП України «прогул без поважних причин».

Позивач вважав, що під час укладання трудового договору жодних письмових зобов'язань щодо графіка робочого часу за сумісництвом між ним та роботодавцем не встановлювалося, проте була досягнута усна домовленість щодо виконання ним обов'язків на займаній посаді у вільний від основної роботи час без прив'язки до конкретних днів та годин знаходження на робочому місці.

Відповідач заперечував щодо погодження іншого робочого часу, окрім того, який визначений наказом про прийняття на роботу від 18.07.2018. Судом встановлено, що наказом № 28-ВК про прийняття на роботу від 18.07.2018 ОСОБА_1 прийнятий на роботу з 19.07.2018 на посаду начальника відділу розроблення програмного забезпечення за сумісництвом. Умови праці (згідно з атестацією робочого

місця) з 08:00 години до 10:00 години. Тривалість робочого дня (тижня) 10 годин.

Суд констатував, що позивач, зазначаючи про нібито фальсифікацію доказів відповідачем, не надав будь-яких доказів того, що відповідачем був погоджений інший графік роботи, аніж той, що встановлений в наказі № 28-ВК від 18.07.2018. Таким чином, визначеними та погодженими між сторонами за цим спором умовами праці позивача на підприємстві ТОВ ВП «Залізничавтоматика» є робота за сумісництвом з 08:00 години до 10:00 години з тривалістю робочого тижня 10 годин.

Також позивач у судовому засіданні пояснив, що протягом двох років роботи на підприємстві майже ніколи не знаходився на робочому місці з 08:00 до 10:00 години, оскільки працював у цей час за основним місцем роботи й його явки на роботу за сумісництвом в зазначений проміжок часу мали одиничний характер. Вказав, що такий гнучкий режим роботи був в усній формі погоджений із керівництвом підприємства під час прийняття на роботу. Вказав, що, відповідно до пункту 2 частини 4 статті 60 КЗпП України, такий стан речей, а саме – встановлення норми робочого часу на тиждень без окремого погодження тривалості кожного робочого дня та графіку перебування на робочому місці, відповідає гнучкому режиму робочого часу, який передбачає змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу. Вважає, що саме такий режим робочого часу був фактично для нього встановлений. Вказав, що той факт, що адміністрацією підприємства не було укладено з ним як працівником окремо письмової угоди про режим робочого часу, зокрема, не оформлено наказ про встановлення індивідуального режиму робочого часу, а замість цього надано перевагу усним домовленостям, вважає провиною виключно роботодавця та недоліком організації виробничої діяльності підприємства з його боку.

Пояснення позивача в тій частині, що час та режим його роботи на підприємстві відповідають гнучкому режиму робочого часу, який передбачає змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в

межах встановленої норми тривалості робочого часу – судом оцінюються критично. З аналізу чинних на момент розгляду справи правових норм вбачається, що гнучкий режим робочого часу може бути встановлений за письмовим погодженням між працівником і власником підприємства, а також за заявою працівника. Проте, в даному випадку позивачем не було надано суду будь-яких доказів, що відповідачем був погоджений інший графік роботи, аніж той, що встановлений в наказі № 28-ВК від 18.07.2018 року. Також слід зазначити, що Правилами внутрішнього трудового розпорядку чи Колективним договором не передбачено зміну режиму роботи в усній формі. Тому суд відмовив у задоволенні позовних вимог.

Загалом гнучкі режими робочого часу можна поділити на режими де-юре (з точки зору законодавства) і режими де-факто (з точки зору практики). Найбільший інтерес представляє вивчення гнучких режимів робочого часу саме з практичної точки зору.

Аналіз практики діяльності європейських компаній дозволяє стверджувати про значне розширення класичного розуміння гнучкого режиму робочого часу, різноманіття його видів, не передбачених трудовим законодавством [7].

Можна виділити три групи режимів робочого часу: 1) фіксований режим; 2) проміжні режими; 3) вільний режим.

До першої групи належить нормований режим роботи в рамках традиційного п'ятиденного робочого тижня з фіксованим початком і закінченням робочого дня і фіксованим часом перерви на обід.

Друга група проміжних режимів включає:

1) ненормований режим – робочий день з фіксованим початком і закінченням робочого дня і фіксованим часом перерви на обід, що передбачає часту можливість збільшення традиційної тривалості робочого дня і роботи у вихідні дні у зв'язку з обсягом роботи (як правило, де-юре такий режим встановлюється як «нормований», при цьому відпрацьовані понаднормово години працівникам не оплачуються);

2) режим жорсткої часової прив'язки – робочий день з фіксованим початком і закінченням робочого дня і гнучким часом перерви на обід;

3) змінний режим – у зв'язку з характером роботи час початку і закінчення робочого дня можуть виходити за межі традиційних восьми годин, при цьому залишатись жорстко фіксованими (наприклад, з 10:00 до 22:00 для працівників магазинів або з 8:00 до 8:00 для медичного персоналу лікарень). Загальна тривалість робочого часу залишається у межах норми. Вихідні дні залежно від графіку змінності можуть не збігатися з традиційними (два через два, доба через три тощо);

4) вахтовий режим – у випадку істотної віддаленості місця роботи від місця проживання працівника можливе чергування робочих і вихідних днів згідно з графіком вахт (наприклад, місяць через місяць). При цьому робочий день у рамках вахти має нормальну тривалість з фіксованим часом початку і закінчення;

5) система гнучких бригад – робота з нерегулярною тривалістю робочих змін і ненормованим робочим днем (як правило, застосовується при відрядній оплаті праці, наприклад, для будівельних бригад);

6) режим гнучкого часового коридору в рамках нормальної тривалості робочого дня (розосереджені графіки) – час початку, закінчення робочого дня і перерви на обід за бажанням працівника коливається в рамках допустимих меж (як правило, коливання складають +/- 1-2 години від традиційних);

7) стислий тиждень – перевищення нормативної тривалості робочого дня при скороченні кількості робочих днів на тиждень;

8) режим неповного робочого часу – можливість вибору працівником оптимальної тривалості робочого часу, при цьому час початку і закінчення робочого дня фіксовані (До речі, робота на умовах неповного робочого часу (англ. part-time work), як і робота за строковими трудовими договорами (англ. fixed-term work), традиційно сприймається як одна з найбільш поширених у світовій практиці форм нестандартної зайнятості (англ. non-standard employment);

9) режим гнучкого часового коридору в рамках нормальної тривалості робочого тижня (місяця) – час початку, закінчення робочого дня і перерви на обід за бажанням працівника коливається, при цьому роботодавець встановлює

«рекомендовані години» перебування працівника на робочому місці.

До третьої групи відноситься індивідуальний режим, при якому працівник самостійно визначає час початку, закінчення, тривалості робочого дня, чергування робочих днів і вихідних. Головним критерієм ефективності такого режиму є дотримання працівником встановлених строків виконання роботи.

Для трудового права держав – членів ЄС характерною є тенденція щодо індивідуалізації і персоналізації режиму праці і робочого часу, що одночасно враховує як інтереси виробництва, так і специфічні особистісні потреби та побажання окремого працівника. У законодавстві зарубіжних країн, зокрема ФРН, допускається введення мобільних графіків робочого часу. Водночас для південно- і східноєвропейських країн, наприклад, Греції, Італії, Іспанії, Чехії, Угорщини, характерні культура присутності (на роботі) і низький рівень формальної гнучкості. Зокрема, іспанські дослідники пов'язують низький рівень поширення дистанційної праці з культурою присутності, IT-інфраструктурою, що повільно розвивається, а також відсутністю законодавства, спрямованого на забезпечення гнучкості робочого часу і місця роботи [8, с. 39-40].

Л.П. Гаращенко слушно вказує, що крім гнучкості, іншими загальними характеристиками організації робочого часу у цифровому світі праці є підвищена автономія працівників і обов'язок бути на зв'язку. Додатковими елементами, які слід враховувати при розумінні робочого часу в цифровому робочому середовищі, є використання алгоритмів, які можуть впливати на організацію робочого часу або визначати її, а також можливості технологій для здійснення моніторингу та спостереження за продуктивністю та робочим часом працівників [9, с. 152].

Висновки. Отже, інформаційно-комунікаційні технології змінили співвідношення територіальних, часових і організаційних характеристик праці. Умови праці стали більш гнучкими, не прив'язаними суворо до географічно визначеного місця. Гнучкість передбачає можливість працювати не лише в будь-якому місці, а й

у будь-який час. Вона зумовлена й зміною цінностей нових поколінь на ринку праці. Адміністративна модель управління була спрямована на тотальну деперсоналізацію. Нині формується концепція індивідуалізму у сфері праці. Індивідуалізація в соціально-трудових відносинах передбачає врахування індивідуальних особливостей працівника. Прогнозується розвиток і домінування індивідуальних трудових траєкторій. У швидкоплинному світі основними якостями стають мобільність і постійна готовність до змін. Відходять у минуле одна професія на все життя, робота в офісі з 09:00 до 18:00. Актуальності набуває баланс між роботою і вільним часом. Зміни в організації робочого часу зачіпають у свою чергу інтереси сім'ї і вимагають перегляду балансу відносин між працею і приватним життям. Останнім часом деякі вчені говорять про «змішування роботи і життя» (work-life blending) замість «балансу між роботою і життям» (work-life balance). Змішування роботи і життя означає реальне злиття робочого і вільного часу.

Отже, в сучасний період сформувалось зовсім інше уявлення про організацію робочого часу. Воно передбачає, що працівники професійно автономні в організації і використанні свого робочого часу, на них покладається відповідальність за його планування. Водночас можна засвідчити недостатність правового регулювання цієї сфери відносин на локальному рівні. Як показує аналіз судової практики, впровадження гнучкого режиму робочого часу повинно бути чітко зафіксоване в локальних нормативних актах підприємства і відображене у відповідній кадровій документації. А на централізованому рівні гнучкість у правовому регулюванні повинна бути врівноважена відповідними заходами соціального захисту працівників.

Основною проблемою правового регулювання гнучкого режиму робочого часу є розвиток локального регулювання, зокрема питань щодо співвідношення права працівника на автономію в організації і використанні свого робочого часу і обов'язку бути на зв'язку з роботодавцем, а також здійснення моніторингу та спостереження за продуктивністю та робочим часом працівни-

ків. Ці питання повинні бути чітко врегульовані в локальних актах роботодавця.

Література

1. Вишновецька С.В. Правове регулювання дистанційної роботи за законодавством України: проблемні аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2022. № 3 (64). С. 123–129. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.64.16881>

2. Вишновецька С.В. Особливості робочого місця осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця: правові аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2023. № 1 (66). С. 105–111. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.66.17424>

3. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 15.08.2023).

4. Постанова Верховного Суду від 01 черв. 2023 р. у справі № 723/4239/21, провадження № 61-111св23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111310455> (дата звернення: 15.08.2023).

5. Постанова Верховного Суду від 10 трав. 2023 р. у справі № 761/23538/20, провадження № 61-10026св22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110814018> (дата звернення: 15.08.2023).

6. Рішення Комінтернівського районного суду м. Харкова від 01 лип. 2021 р. у справі № 641/8079/20, провадження № 2/641/451/2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98269383> (дата звернення: 15.08.2023).

7. European Company Survey 2009: Flexibility profiles of European companies. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys>; Working time in the EU 2012. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys> (дата звернення: 15.08.2023).

8. Gschwind L., Vargas O. Telework and its effects in Europe. *Telework in the 21st Century*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2019. URL: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.00007.xml> (дата звернення: 15.08.2023). DOI: <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>

9. Гаращенко Л.П. Трансформація умов праці в умовах цифровізації. Соціально-трудова права. С. 130–170.

References

1. Vyshnovetska S.V. Pravove rehulyuvannya dystantsiynoyi roboty za zakonodavstvom Ukrayiny: problemni aspekty. *Naukovi pratsi Natsionalnoho aviatsiynoho universytetu. Seriya: Yurydychnyy visnyk «Povitryane i kosmichne pravo»*. 2022. № 3 (64). S. 123–129.

2. Vyshnovetska S.V. Osoblyvosti robochoho mistysya osib, yaki pratsyuyut poza mistseznakhodzhennyam robotodavtsya: pravovi aspekty. *Naukovi pratsi Natsionalnoho aviatsiynoho universytetu. Seriya: Yurydychnyy visnyk «Povitryane i kosmichne pravo»*. 2023. № 1 (66). S. 105–111.

3. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: Zakon № 322-VIII vid 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (data zvernennya: 15.08.2023).

4. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 01 chervnya 2023 roku u spravi № 723/4239/21, provadzheniya № 61-111sv23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111310455> (data zvernennya: 15.08.2023).

5. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 10 travnya 2023 roku u spravi № 761/23538/20, provadzheniya № 61-10026sv22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110814018> (data zvernennya: 15.08.2023).

6. Rishennya Kominternivskoho rayonnoho sudu m. Kharkova vid 01 lypnya 2021 roku u spravi № 641/8079/20, provadzheniya № 2/641/451/2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98269383> (data zvernennya: 15.08.2023).

7. European Company Survey 2009: Flexibility profiles of European companies. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys>; Working time in the EU 2012. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys> (data zvernennya: 15.08.2023).

8. Gschwind L., Vargas O. Telework and its effects in Europe. *Telework in the 21st Century*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2019. URL: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.00007.xml> (data zvernennya: 15.08.2023).

9. Harashchenko L.P. Transformatsiya umov pratsi v umovakh tsyfrovizatsiyi. *Sotsialno-trudovi prava*. S. 130–170.

LEGAL REGULATION OF FLEXIBLE WORKING HOURS: THE PROBLEMATIC ASPECTS

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mail: vyshnsv@ukr.net

Purpose: to identify the problematic aspects of the legal regulation of flexible working hours and to determine the ways to overcome them. **Research methods:** documentary analysis and synthesis, comparative analysis, cognitive-analytical, as well as methods of systematization and generalization. **Results:** problematic aspects of the legal regulation of flexible working hours under the legislation of Ukraine were analysed using the example of judicial practice. **Discussion:** a need to improve the legal regulation of this sphere of relations at the local level is discussed.

Information and communication technologies have changed the ratio of territorial, temporal and organizational characteristics of work. A flexibility of the work modes could be considered from the point of view of its structural elements: flexibility of the workplace and flexibility of the working hours. A variety of types of the flexible working hours and forms of the remote employment used in practice is explained, on the one hand, by the desire of organizations to adapt to the changing conditions of the external environment, associated with the strengthening of the processes of globalization of the economy, the development of information and communication technologies and Internet business, and on the other hand, by a necessity to meet the needs of the employees who seek to ensure a balance between work and personal time. Therefore, the flexible mode of work in the practice of modern organizations is no longer an exception to the rules, but a trend that strengthens and determines the vector of development.

An author notes that in the modern period, a completely different idea on the organization of the working hours was formed. It assumes that employees are professionally autonomous in the organization and use of their working hours, they are responsible for its planning.

It was concluded that the main problem of the legal regulation of flexible working hours is the development of local regulation, in particular, the regulation of issues regarding the relationship between the employee's right to autonomy in the organization and the use of his/her working hours and the obligation to be in contact with the employer, as well as the implementation of monitoring and observation the productivity and working hours of the employees. These issues should be clearly regulated in the local acts of the employer.

Key words: flexible regime; working hours; working conditions; legal regulation; information and communication technologies; digitization.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2023