

Отже, в Україні існують проблеми у правовому регулюванні матеріальної відповідальності працівників перед роботодавцем, але шляхи їх вирішення, які були запропоновані, уможливають покращення ситуації, як в теорії, так і на практиці.

**Список використаних джерел:**

1. Мотрич А. І. Правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2017. 199 с.
2. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю. Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ: Постанова від 11.12.2015 р. № 12. URL: [http://zib.com.ua/ua/122119vssu\\_uzagalniv\\_praktiku\\_schodo\\_prityagnennya\\_do\\_materialnoi.html#Text](http://zib.com.ua/ua/122119vssu_uzagalniv_praktiku_schodo_prityagnennya_do_materialnoi.html#Text).
3. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page#Text>.

**Киян В. Я.,**  
завідувач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

**ЩОДО СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ГНУЧКИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ  
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Вітчизняне трудове законодавство, яке уже має кілька десятиліть своєї історії розвитку до цього часу опирається на архаїчний КЗпП, що уже втомився від внесених точкових змін, і давно потребує дерадянізації законодавства про працю, створення рівних правил на ринку праці й балансування інтересів працівників та роботодавців.

Уже близько 20-ти останніх років здійснюються спроби прийняти новий Трудовий кодекс, але до цього часу вони недостатньо результативні.

Крім усього цього війна в Україні завдала глобальних змін у соціально-трудої сфері шляхом вимушеної трансформації зайнятості населення. Піддалися модифікації традиційні форми зайнятості і виникли абсолютно нові гнучкі (нестандартні) її форми. Сучасні обмеження спонукали громадян до необхідності працювати віддалено у тому числі і за кордоном. Це дало поштовх законодавцю переглянути існуючі форми організації режиму робочого часу, і вдосконалити більш адаптовані до сучасного стану, зокрема, дистанційну, надомну працю, підсумований облік, трудовий договір з нефіксованим робочим часом для врегулювання праці фрілансерів.

Сьогодні віддалена робота з використанням цифрових технологій стала нормою для багатьох країн і надалі залишатиметься вимогою роботодавців.

Суттєвих змін наразі зазнало і законодавство про працю, де одним із основних стало запровадження сучасного гнучкого режиму робочого часу, яке застосовується з метою мінімізації зростання безробіття. Ця адаптація трудового законодавства під вимоги часу спонукає і до прискорення процесу прийняття нового Трудового кодексу.

Передувало систематизації гнучких форм організації робочого часу поширення коронавірусної кризи COVID-19 на території України, та введення карантинних заходів, спрямованих на уникнення масових заходів та скупчення людей із кількістю понад 200 осіб. Особливо актуальним це питання стало з початком збройної агресії російської федерації проти України, у результаті чого з'явилися тисячі підприємств, що припинили свою діяльність, мільйони вимушених внутрішньо переміщених громадян України та безліч випадків порушення трудових прав працівників.

Тому з урахуванням вимог того часу було прийнято ряд Законів України: від 04.02.2021 р. № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [1] та від 17.03.2020 № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [2], якими було започатковане правове регулювання окремих видів робочого часу.

З урахуванням вимог часу зміни до КЗпП України [3] стосувалися, зокрема: ст. 21 щодо вдосконалення поняття «трудоий договір», з якої вилучено норму щодо підпорядкованості працівнику внутрішньому трудовому розпорядкові, а також збільшився перелік підстав щодо обов'язковості укладання трудового договору у письмовій формі. Так, ст. 24 КЗпП України було доповнено п. 6<sup>-1</sup> «укладення трудового договору про дистанційну або про надомну роботу».

Крім цього даним законом змінено попередню редакцію ст. 60 КЗпП України, яка носила назву «Поділ робочого часу на частини» і зазначала, що на роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня. Зазначена редакція статті використовувалася на практиці, як правило, для зручності обслуговування населення, зокрема на підприємствах торгівлі, громадського харчування, комунального та побутового обслуговування населення, водіїв міського транспорту тощо.

Після змін, у березні 2020 року дана стаття набула більш розширеного розуміння щодо окремого режиму робочого часу, де за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем, незалежно від форми власності, для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, на визначений строк або безстроково, як під час прийняття на роботу так і пізніше.

Однією із новел також є те, що на час загрози збройної агресії, надомна або дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну або дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник повинен ознайомитися протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної або дистанційної роботи.

З 24 лютого 2022 року, відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану» [4], в Україні введено цей режим, а 15 березня 2022 року уже прийнято Закон України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5]. З урахуванням цього на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. Це стало причиною низки змін до діючого законодавства та необхідності введення окремих тимчасових норм.

Так, з метою вдосконалення вище зазначених правовідносин та належного захисту трудових прав працівників шляхом усунення прогалин та колізій в законодавстві було своєчасно прийнято ряд Законів України, зокрема: «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 р.» [6]; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 р. [7]; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 р. [8]; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 р. [9]; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 р. [10]; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21 вересня 2022 р.

Ці нормативно-правові акти сьогодні сприяють упорядкуванню та систематизації правового регулювання у сфері праці.

На завершення досліджуваної теми доцільно зазначити, що у підпункті 4 пункту 3 розділу 2 прикінцевих положень Закону України від 21 квітня 2022 року «Про дерадянізацію законодавства України» Кабінетові Міністрів доручено протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України.

Як результат цього, 4 жовтня 2022 р. Міністерство економіки України оприлюднило проект Закону України «Про працю», де основним завданням є забезпечення реалізації трудових прав і обов'язків працівників та роботодавців, створення належних правових умов для досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин.

У врахуванням викладеного вище будемо вважати, що нагальне оновлення трудового законодавства у тому числі і застосування сучасних форм організації праці дозволить найбільш вдало поєднати робочі і особисті інтереси працівників, скоротити плінність кадрів, підвищити коефіцієнт корисної дії та ступінь задоволення результатом праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. №530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
6. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21.04.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n9>.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n6>.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: від 18.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6>.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: від 19.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n6>.