

намагаються обійти закон чи для уникнення відповідальності, чи з метою отримання для себе певної вигоди шляхом завдання шкоди іншим суб'єктам відповідних трудових відносин, протидія зловживанню правом у цій царині, повинна брати свій початок із законодавчого закріплення галузевого принципу неприпустимості зловживання правом із відповідними специфікаціями щодо трудових норм [6, с. 24].

Отже, питання, щодо зловживання правом суб'єктів трудових відносин потребує закріплення нових правил, спрямованих на створення ефективного правового захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин з боку держави.

Література

1. Сімутіна Я.В. Добросовісність та недопустимість зловживання правом як принцип недобросовісності профспілок. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 листопада 2017 р.). Харків: Вид-во нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 262–264.
2. Максименко Н.О. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. Підпр-во, госп-во і право. 2018. Вип. 10. С. 89–93.
3. Гончарова Г.С. Зловживання правом у трудових правовідносинах. Радянське право. 1988. № 12. С. 61–65.
4. Дума О.О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 181 с.
5. Бакаєв Д.С. Окремі аспекти концепції зловживання правом в трудовому праві України. Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки». 2013. № 1 (2). С. 215–220.
6. Тихонович Л.А. Зловживання правом у сфері трудових відносин як моральна проблема. Збірник наукових праць Харків. нац. пед. університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право». 2012. Вип. 18. С. 19–27.

УДК 349.22(043.2)

Гарашенко Л.П., к.ю.н., доцент,
Верховний Суд, науковий консультант, м. Київ, Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ РОБОЧОГО ЧАСУ

В індустріальну епоху такі важливі умови праці як робоче місце та робочий час були обмежені існуючою тоді фабричною системою виробництва, де працівник зобов'язаний був виконувати завдання на конкретному, чітко визначеному місці. Така діяльність потребувала певної

часової і фізичної координації, а тому зазвичай відбувалася за стандартним робочим часом, часто у кілька змін.

Однак, цифровізація розширила можливості зберігати, обробляти та передавати інформацію за допомогою електронних пристроїв та змінила характер і характеристики робочого часу, що створює як можливості, так і ризики для працівників.

Серед переваг необхідно виділити: покращення балансу між роботою та особистим життям, підвищення рівня автономності, вища продуктивність та ефективніша організація робочого часу.

Запровадження карантинних обмежень та військова агресія росії проти України прискорили запровадження нетипових, гнучких форм зайнятості в національне законодавство. Так, Верховна Рада прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [1], який визначає «гнучкий режим робочого часу», як режим роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом встановленого облікового періоду.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 запроваджено новий вид трудового договору з нефіксованим робочим часом [2].

Міністерство економіки України розробило примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом і затвердило її відповідним наказом від 26.10.2022 № 4179, оскільки згідно з п. 6-2 ч. 1 ст. 24 КЗпП роботодавець зобов'язаний укласти письмовий трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

Таким чином, безумовним поштовхом для запровадження гнучких форм робочого часу в Україні стали карантинні обмеження та війна.

Не можна залишити поза увагою проблемні питання, з якими стикаються працівники, що працюють дистанційно або з гнучким графіком роботи. Потреба роботодавця, щоб працівник був постійно «на зв'язку» часто призводить до відсутності або зменшення у нього часу на відпочинок, що зумовило нагальну потребу у вирішенні питання щодо права на відключення.

Так, у січні 2021 року представники Європейського парламенту закликали Європейську комісію розробити проект закону, який би закріплював right to disconnect (право на відключення) в законодавстві як одне із фундаментальних прав працівників, оскільки поки на рівні ЄС немає жодного законодавчого акту, який би закріплював це право.

Право на відключення означає право працівника відключитися і не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення у неробочий час, вихідні дні, відпустку тощо. Широке використання смартфонів та цифрових технологій робить працівників більш вразливими, адже багато роботодавців очікують, що працівники постійно мають бути онлайн та відповідати на робочі запити в будь-який час.

Нині право на відключення не закріплено в міжнародних актах, однак, можемо стверджувати, що воно є похідним від загального права на відпочинок. Стаття 24 Загальної декларації прав людини передбачає, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.

Законодавством деяких країн ЄС закріплено право на відключення, зокрема у Франції, Італії – таке право закріплене у 2017 році, Іспанії, Бельгії – з 2018 року, Ірландії, Португалії – з 2021 року [3].

Відповідно до ч. 9 ст. 60-2 КЗпП України працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Зазначимо, що у поєднанні з нормою ст. 31 КЗпП України право на відключення має бути обумовлене в трудовому договорі.

Перехід до більш гнучкого регулювання робочого часу для нетипових форм зайнятості не означає, що цей інститут трудового права залишився без змін для типових трудових відносин.

Обмеження законом робочого часу було одним із перших вимог, які виникли на початку ХІХ століття в робочому русі. В середині ХІХ ст. перші закони про працю, які з'явилися, стосувалися обмеження робочого часу для жінок та дітей. Пізніше вони були поширені і на чоловіків (вперше в Англії). Незважаючи на всі успіхи та активну підтримку працівників та профспілок, тривалий час 5-денний робочий тиждень був рідкістю. Масово на такий графік стали переходити на початку ХХ ст. Так, у 1935 році Міжнародна організація праці прийняла конвенцію № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин та тиждень» [4], яка ратифікована Україною 9 червня 1956 р.

Норми КЗпП щодо тривалості робочого часу цілком відповідають вказаній конвенції. Однак, від моменту її запровадження минуло біля ста років. Інтенсивність праці зросла, змінився зміст самої праці, збільшився запит на виконання високоінтелектуальних завдань, що зумовлює зміну самої концепції робочого часу не тільки для нетипових форм зайнятості, але й стандартних трудових відносин.

З початку ХХІ століття теза про подальше скорочення робочого дня обговорюється та тестується у багатьох країнах. Так, ще в 2010 році британський фонд New Economics Foundation запропонував встановити в країні 21-годинний робочий тиждень [5]. У 2018 році новозеландська компанія з надання фінансових послуг Perpetual Guardian провела експеримент, зменшивши кількість робочих годин до 30, а днів до 4, з повним збереженням зарплати [6].

Зменшення тривалості робочого часу у бік зменшення не призвів до зниження продуктивності праці, навпаки зумовив зниження рівня стресу та вигорання на роботі.

Отже, застосування цифрових технологій безумовно впливає на сутність і зміст робочого часу, який став більш гнучким, особливо у сфері застосування нетипової зайнятості, особливо під час карантинних обмежень і активних воєнних дій, що тривають.

Запроваджений з початку минулого сторіччя 40-годинний робочий тиждень, а відповідно і 8-годинний робочий день також зазнає трансформацій, а отже, потребуватиме формування нового правового підґрунтя для українського ринку праці в мирний час.

Література

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 4 лютого 2021 року № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 21.12.2022).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022 № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 19.12.2022).

3. Right to Disconnect Legislation in Europe. 06.05.2022 //Capital global employment solutions. URL: <https://www.capital-ges.com/right-to-disconnect-legislation-in-europe/> (дата звернення: 19.12.2022).

4. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень № 47. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення: 20.12.2022).

5. 21 hours. The case for a shorter working week // New economics foundation. URL: <https://neweconomics.org/2010/02/21-hours> (дата звернення: 18.12.2022).

6. Four-day week: trial finds lower stress and increased productivity //The Guardian. 19.02.2019. URL: <https://www.theguardian.com/money/2019/feb/19/four-day-week-trial-study-finds-lower-stress-but-no-cut-in-output> (дата звернення: 19.12.2022).