

РЕЦЕНЗІЯ

*на дисертаційну роботу Гафича Олега Івановича на тему
«Гнучкий режим робочого часу»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 081 – «Право»*

Актуальність теми дослідження. Дисертаційне дослідження Олега Івановича присвячене актуальній темі, попри те, що гнучкий режим робочого часу – не нове поняття в трудовому праві. Але лише під час карантину законотворці ввели його до КЗпП. Гнучкий режим робочого часу дозволяє збалансувати робочий час і особисті, сімейні справи; зняти напругу в колективі, коли трапляються запізнення. На сучасному етапі гнучкий режим робочого часу видається одним із найбільш популярних спеціальних режимів робочого часу в Україні та в світі. Проте, слід констатувати, що, на жаль, працівники в нашій державі мало обізнані з можливостями запровадження, ініціювання для себе гнучкого режиму робочого часу, тому проведене дисертаційне дослідження на часі.

Науково-теоретичним підґрунтям для проведення дисертаційного дослідження стали праці вчених в галузі трудового права. Зокрема, проблематику робочого часу та часу відпочинку в своїх наукових працях розкривали такі вчені як: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедиктов, М.І. Гордієнко, Ю.П. Дмитренко, К.І. Дмитрієва, О.С. Заржицький, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Т.В. Красюк, З.Я. Малишевська, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, А.О. Савченко, Г.І. Чанишева, К.В. Шурупова, В.І. Щербина, О.А. Яковлева, О.М. Ярошенко. При цьому дослідження актуальних питань регулювання гнучкого режиму робочого часу відображено лише в поодиноких працях таких науковців як: В.М. Венедиктової, В.І. Гніденко, Н.О.

Мазур, Б.А. Римаря. До всього, на рівні комплексних наукових досліджень бракує праць, які б розкривали правову природу гнучкого режиму робочого часу.

Таким чином, дисертація Гафича О.І. є важливою для доктрини трудового права, актуальною, своєчасною і насиченою зободенними пропозиціями, спрямованими на покращення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань.

Дисертант шлях розкриття змісту обраної теми виявив глибокі знання проблематики, заявленої у дисертації, вміння самостійно аналізувати нормативно-правові акти, що регламентують гнучкий режим робочого часу, робити аргументовані висновки, формулювати визначення ключових правових понять (надано авторське визначення поняття «робочий час», «гнучкий режим робочого часу»).

Олег Іванович ґрунтовно аналізує поняття, сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу; історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу в Україні та за кордоном; характеризує особливості застосування гнучкого режиму робочого часу у порівнянні з іншими видами спеціальних режимів робочого часу (ненормований робочий день, вахтовий метод організації роботи, змінна робота). Дисертант приділяє увагу порядку встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах діджиталізації; нормуванню, обліку та оплаті гнучкого режиму робочого часу. Автор дослідження розкриває концептуальні засади вдосконалення механізму застосування гнучкого режиму робочого часу. Загалом дисертація становить цілісне, завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Здобувач під час написання дисертації використовує широку палітру

наукових методів дослідження, як-от: порівняльно-правовий, логіко-семантичний та логіко-юридичний, групування, системно-функціональний, системно-структурний, історичний, аналізу, синтезу, узагальнення. Завдяки чому авторові вдалося досягти якісних результатів свого дослідження та отримати достовірні, обґрунтовані висновки та рекомендації, спрямовані на покращення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу.

Наукова новизна одержаних результатів. У дослідженні здійснено спробу знайти відповіді на ряд питань, вирішення яких становить основу для подальшого розвитку доктрини трудового права, національного законодавства у цій царині, а також юридичної практики.

Так, нам імпонує позиція дисертанта, що недоліком національного трудового законодавства є те, що прямо не встановлюється мінімальна тривалість часу перерви для відпочинку та харчування, відтак існують об'єктивні ризики, що правилами внутрішнього трудового розпорядку будуть передбачені короткі проміжки часу для такої перерви, що перешкоджатиме працівникам відпочити.

Слушною видається пропозиція закріплення в законодавстві категорій працівників, які мають першочергове право на встановлення роботодавцем гнучкого режиму робочого часу, зокрема, для працівників, які мають на утриманні дітей віком до 14 років та дітей з інвалідністю, а також непрацездатних чоловіка (дружину), батьків або інших членів сім'ї.

Дисертант обґрунтовує необхідність визначення конкретної форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу, пропонуючи таке погодження відображати або в окремій угоді про впровадження гнучкого режиму робочого часу, або шляхом внесення змін до трудового договору (обов'язковим є дотримання саме письмової форми встановлення гнучкого режиму робочого часу). При цьому, з огляду на процеси діджиталізації суспільних відносин і саму суть виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу, автор

дослідження доцільним визначає можливість використання електронної форми погодження.

Підтримуємо позицію дисертанта щодо необхідності узгодження між собою норм ст. 60 КЗпП та Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу з приводу конструкції змінного часу.

Гафич О.І. пропонує скасувати Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, адже у порівнянні з положеннями КЗпП України, норми перших видаються «мертвими» та такими, що не підлягають своєму застосуванню. Окрім того, положення КЗпП України дисертант рекомендує удосконалити з урахуванням численних суспільних запитів на забезпечення гнучкості праці, а також позитивної міжнародної практики регулювання гнучкого режиму робочого часу.

Повнота викладу одержаних результатів. У дисертації чітко визначено об'єкт і предмет дослідження. Дисертант досить вдало сформулювала мету дисертаційної роботи, що полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства розкрити особливості регулювання та застосування гнучкого режиму робочого часу, а також сформулювати ідеї щодо удосконалення застосування законодавства в даній сфері.

Дисертація Гафича О.І. характеризується єдністю змісту. План наукової роботи є логічним і послідовним, відповідає змісту проблеми, що досліджується. Виклад матеріалу є логічним і системним, висновки отримали належне наукове та практичне обґрунтування.

Дисертантом проведена значна дослідницька робота, список використаної літератури складається зі 180 найменувань. Однак дисертація не перевантажена надмірним цитуванням доробку інших учених і в цьому аспекті відповідає встановленим вимогам щодо пропорцій між власним текстом і використаними джерелами.

Дискусійні положення дисертації. У цілому дисертаційна робота Гафича Олега Івановича виконана на належному науковому рівні. Однак, як і кожна наукова праця, дисертація містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та щодо яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертантом у подальшій науковій роботі.

1. У дисертаційному дослідженні зазначається, що національний законодавець не надає прямого визначення юридичної категорії гнучкого режиму робочого часу. Не можемо з цим погодитися, оскільки ч. 3 ст. 60 КЗпП закріплює визначення гнучкого режиму робочого часу: гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами 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). Очевидно, наведене нормотворцем визначення не задовольняє дисертанта за результатами проведеного ґрунтовного дослідження. Виникає питання, які недоліки закріпленого у законодавстві визначення поняття гнучкого режиму робочого часу спостерігає автор дисертаційного дослідження і пропонує усунути?

2. На сторінках дисертації автор цитує Ємельяненко Л.М., яка пише про недоліки гнучкого режиму робочого часу для працівника і роботодавця. Зокрема, серед недоліків для працівника вчена виділяє слабкий захист прав, відсутність перспектив посадового зростання, гірші умови праці. Вважаємо за доцільне критично поставитися до виокремлення серед недоліків запровадження гнучкого режиму робочого часу для працівника відсутності перспектив посадового зростання. З Вашої позиції, у чому полягає відсутність перспектив посадового зростання, якщо ч. 11 ст. 60 КЗпП передбачає, що

запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників?

3. Аналізується ст. 49-6 КЗпП, проте не вказується, що її норми розповсюджуються на трудові договори в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, і це суттєво, оскільки по тексту дослідження сприймається, що за згодою між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» і що такий електронний формат розповсюджується на трудові правовідносини з усіма працівниками і роботодавцями на теренах нашої держави, а не лише на тих, які працюють за спрощеним режимом (кількість працівників до 250 осіб чи розмір зарплати за місяць понад 8 розмірів мінімальної зарплати). Дисертанту доцільно було б сміливіше висловлювати свої пропозиції, зокрема, на часі запропонувати укладати трудові договори в електронній формі як різновиді письмової форми трудового договору і на рівні проекту ТК чітко прописати це питання.

Між тим, викладені міркування не впливають на загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи, не зменшують наукову цінність рецензованого дослідження, позаяк носять уточнюючий характер або ж є дискусійними.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження Гафича О.І. відповідає обраній ним спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Гафича Олега Івановича на тему «Гнучкий режим робочого часу», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Рецензентка:

Кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Н. М. Швець

