

## ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук,  
професора Мельника Костянтина Юрійовича на дисертаційну роботу Гафича  
Олега Івановича на тему «Гнучкий режим робочого часу», подану на здобуття  
ступеня доктора філософії  
за спеціальністю 081 – «Право»

**Актуальність теми дослідження** продиктовано такими об'єктивними обставинами, як: запровадженням і подовженням воєнного стану, загрозою тривалих блекаутів, постійними ракетними обстрілами території нашої держави. Згадані зміни в економічних відносинах об'єктивно зумовлюють пошук нових, гнучких інструментів у сфері зайнятості населення. В умовах пов'язаних з воєнним станом, питання правового регулювання часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня набувають особливої актуальності, як з позиції підтримки зайнятості в цілому, так і з позиції вироблення нормативно-правового забезпечення та практичних рекомендацій для роботодавців, перед якими критично повстали завдання зі збереження робочих місць, утримання діючих та залучення нових працівників та організації використання найманої праці в нових складних умовах діяльності. Отже, існує гостра необхідність у проведенні більш ґрунтовних досліджень нестандартних видів зайнятості, як з теоретичного, так і з практичного боку. Основну увагу в яких слід зосередити на комплексному дослідженні гнучкого режиму робочого часу, а також на наданні пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

Враховуючи наведене можемо констатувати актуальність дослідження питань правового регулювання гнучкого режиму робочого часу. Практичне значення результатів дослідження якого спрямоване на реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо гнучкого режиму робочого часу.

Усе вищевикладене дозволяє стверджувати, що дослідження гнучкого режиму робочого часу набуває особливого значення та актуальності, що



зумовлює важливість проведеного О. І. Гафичем дослідження.

Актуальність дисертаційного дослідження також підтверджується тим, що його підготовано згідно із положеннями Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», відповідно до Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р., а також цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111u000960).

**Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації.** Зміст дисертації в цілому характеризується належним теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення визначених завдань. За допомогою чіткого визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, автору вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо особливостей правового регулювання гнучкого режиму робочого часу. Позиції, які формулює та відстоює автор роботи ґрунтуються на останніх досягненнях правової науки. Наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан правового регулювання гнучкого режиму робочого часу.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертації, є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, а саме: порівняльно-правового, логіко-семантичного, логіко-юридичного, аналізу, синтезу, системно-структурного. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Автор повністю досяг мету дослідження, яка полягає в тому, щоб на підставі вивчення міжнародного та зарубіжного досвіду, аналізу судової



практики щодо запровадження гнучкого режиму робочого часу, осмислення наукових підходів вчених до впровадження у практичну дійсність гнучкого режиму робочого часу та впливу цього процесу на ринок праці, визначити поняття, сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу; охарактеризувати історичні передумови запровадження гнучкого режиму робочого часу; виокремити та дати комплексну характеристику нормативно-правових актів, які застосовуються при регулюванні гнучкого режиму робочого часу як на міжнародному, так і на національному рівнях; розкрити особливості застосування гнучкого режиму робочого часу порівняно з іншими видами спеціальних режимів робочого часу; визначити порядок встановлення гнучкого режиму робочого часу в умовах диджиталізації; узагальнити порядок нормування, обліку та оплати гнучкого режиму робочого часу; дати характеристику зарубіжному досвіду застосування гнучкого режиму робочого часу та визначити правові шляхи адаптації зазначеного досвіду в законодавстві України; окреслити проблеми реалізації та можливі напрями удосконалення чинного законодавства, що регулює гнучкий режим робочого часу.

Мета та завдання вказують на глибину наукового дослідження, його комплексний характер та інноваційний підхід дослідника до розв'язання складних теоретичних питань щодо правового регулювання гнучкого режиму робочого часу.

У процесі дослідження здобувачем було проаналізовано значний обсяг нормативного матеріалу, зроблено широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права, загальної теорії права, інших галузевих правових наук. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, законодавства зарубіжних країн, міжнародно-правових документів, довідкової літератури, аналітичних та статистичних матеріалів тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-прикладною роботою, в якій на підставі вивчення міжнародного та



зарубіжного досвіду, осмислення наукових підходів учених до впровадження у практичну дійсність гнучкого режиму робочого часу та вплив цього процесу на ринок праці, розроблено конкретні рекомендації щодо вдосконалення правової регламентації гнучкого режиму робочого часу.

У дисертації відстоюється позиція, що основними ознаками гнучкого режиму робочого часу є те, що: 1) він встановлюється на договірній основі між працівником та роботодавцем; 2) його запровадження потребує внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) ініціатором встановлення гнучкого режиму робочого часу може бути як працівник, так і роботодавець. Автор виокремив елементи гнучкого режиму робочого часу, серед яких визначено час початку й закінчення роботи та час перерви на відпочинок і харчування. Зауважено на тому, що в чинному законодавстві не визначено мінімального часу перерв для харчування та відпочинку, що може негативно позначитися на виконанні працівником своїх трудових функцій, ефективності та результативності його роботи. Пропонується доповнити ст. 60 КЗпП України і нормативно закріпити мінімальну тривалість часу перерви для харчування та відпочинку.

Доведено, що розвиток суспільних відносин та розширення сфери електронної взаємодії зумовлює створення нових інструментів, що прямо та опосередковано можуть використовуватися при регулюванні трудових відносин, зокрема питань регулювання гнучкого режиму робочого часу. Вітчизняний законодавець, указуючи, що гнучкий режим робочого часу встановлюється на основі письмового погодження між працівником та роботодавцем, не визначає, який саме об'єктивний вираз цього погодження. Автор наголошує на можливості використання електронної форми погодження впровадження гнучкого режиму робочого часу.

Аргументовано, що для певної категорії працівників можливість виконання трудової функції за гнучкого режиму робочого часу є об'єктивною потребою з огляду на низку соціальних обов'язків, що на них покладаються. Та зазначається, що у короткостроковій перспективі за доцільне доповнити положення ст. 60 КЗпП України і визначити переважне право на



запровадження гнучкого режиму робочого часу щодо працівників, які мають на утриманні дітей віком до 14 років, дітей з інвалідністю, а також непрацездатних чоловіка (дружину), батьків або інших членів сім'ї. При цьому саме зазначеним працівникам, які мають соціальні зобов'язання перед членами своєї сім'ї, має надаватися пріоритет у застосуванні аналізованого спеціального режиму робочого часу.

Відстоюється позиція, що запровадження гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму виконання працівниками своїх трудових функцій зумовлює покладення на роботодавця прямого обов'язку щодо забезпечення точного та неухильного обліку фактично відпрацьованого часу працівника. Саме за гнучкого режиму робочого часу його облік є значно утрудненим через те, що роботодавцю фактично неможливо прослідкувати реальний час виконання працівником своєї трудової функції. Однак основне призначення обліку робочого часу полягає в тому, щоб забезпечити контроль за фактично відпрацьованими працівниками годинами, упродовж яких вони виконували трудові функції. За гнучкого режиму робочого часу передбачається можливість обліку робочого часу за двома основними варіантами, серед яких поденний та підсумований облік робочого часу. Висловлено пропозицію щодо доцільності використання саме підсумованого обліку за гнучкого режиму робочого часу. Підсумований облік порівняно із поденним є більш практичним, опосередковується відносною простотою застосування, легкістю встановлення та обліку фактично відпрацьованих протягом звітного періоду годин.

Пропонується удосконалити застосування гнучкого режиму робочого часу і в контексті запровадження так званого перезаліку відпрацьованого понаднормово робочого часу за гнучкого режиму у дні, впродовж яких працівник може бути увільнений від виконання своїх трудових обов'язків з метою надання працівникам додаткових гарантій щодо забезпечення надання «накопичених» додаткових днів відпустки.

Загалом наукова новизна визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. В роботі дістали



подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові тези і висновки, які запропоновані автором особисто та надані ним до захисту.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам. Сформульовані в дисертації наукові положення та висновки є загалом обґрунтованими і достовірними. Автором для обґрунтування власних висновків і пропозицій використано достатню кількість джерел, що свідчить про належну глибину наукового пошуку і забезпечує всебічний розгляд визначених завдань.

**Повнота викладу одержаних результатів.** Усі основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, а також у тезах 6 доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне теоретичне і практичне значення та можуть бути використані: науково-дослідній сфері – для подальшого вивчення проблемних питань реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу; правотворчій діяльності – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу; правозастосовній діяльності – результати наукового дисертаційного дослідження можуть сприяти вдосконаленню порядку реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу; освітньому процесі – при викладанні здобувачам освіти навчальних дисциплін «Трудове право», «Кадровий менеджмент», відповідних спецкурсів, а також для підготовки підручників, посібників, практикумів та іншої додаткової навчальної літератури для студентів, аспірантів та викладачів.

**Дискусійні положення та зауваження до дисертації.** Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної та нової проблематики, в дисертаційному дослідженні містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії та напрямками подальшої розробки проблеми.



1. У роботі дисертант зазначає, що суттєвим недоліком національного трудового законодавства є те, що в ньому не передбачено категорій працівників, які мають першочергове право на впровадження гнучкого режиму робочого часу та вважає за необхідне у рамках національного правопорядку запровадити правила визначення пріоритетності впровадження гнучкого режиму робочого часу відносно окремих працівників. Вказані правила дадуть можливість роботодавцю визначати черговість надання гнучкого режиму робочого часу як спеціального режиму робочого часу, а також вирішувати питання щодо пріоритетності надання права працювати за гнучкого режиму робочого часу для одних працівників. Дисертанту слід було б запропонувати конкретне бачення змісту правил визначення пріоритетності впровадження гнучкого режиму робочого часу відносно окремих працівників.

2. У підрозділі 1.1 «Поняття, сутність та ознаки гнучкого режиму робочого часу» автором вказується, що успішне виконання особистих обов'язків поза роботою позитивним чином впливає на продуктивність праці та навпаки, успішне виконання посадових обов'язків буде позитивно впливати на відносини поза роботою та сферу особистого життя. З огляду на викладене запровадження гнучких режимів робочого часу спрямовані на дотримання work-life balance, а також надають реальну змогу його реалізувати на практиці. Відтак, у короткостроковій перспективі національне законодавство потребує свого удосконалення з огляду на підвищення рівня правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, а також розширення можливостей його практичного впровадження. Вважаємо доцільно було б розглянути і негативні аспекти запровадження гнучкого режиму робочого часу.

3. У розділі 2 «Механізм реалізації та забезпечення гнучкого режиму робочого часу» автор зазначає, що основне призначення обліку робочого часу полягає в тому, щоб забезпечити контроль за фактично відпрацьованими працівниками годинами, упродовж яких вони виконували трудові функції. За гнучкого режиму робочого часу передбачається можливість обліку робочого часу за двома основними варіантами, серед яких поденний та підсумований облік



робочого часу. Доцільно було б ширше розкрити це питання та детальніше аргументувати чому саме підсумований облік робочого часу видається домінуючим до свого практичного застосування.

4. Дисертантом у роботі аналізуються праці відомих правників та науковців стосовно гнучкого режиму робочого часу та інших видів спеціальних режимів робочого часу. Разом з тим власне бачення дисертанта щодо положень цих праць викладено недостатньо систематизовано, а у багатьох випадках є відсутньою також критика наукових положень вчених, які наводяться у дисертації.

5. Окремі пропозиції автора було б доцільно викласти через призму внесення змін у національне законодавство. Більше уваги мало бути приділено питанню вдосконалення проекту Трудового кодексу України, зокрема в частині спеціальних режимів робочого часу. Так, у сучасних умовах активної розробки та прийняття нових нормативно-правових актів, наявних запитів ринку праці, назріває питання розгляду та подальшого прийняття довгоочікуваного Трудового кодексу України.

Висловлені пропозиції та зауваження в більшій мірі є переважно дискусійними та не створюють суттєвого впливу на високий рівень виконаної дисертаційної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права.

**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, відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам.

Дисертація Гафича Олега Івановича на тему «Гнучкий режим робочого часу», подана на здобуття 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 ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Офіційний опонент:

доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри трудового та  
господарського права факультету № 2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ



Костянтин МЕЛЬНИК