

Ласько І. М.<https://orcid.org/0000-0002-8303-7161>

Львівський національний університет імені Івана Франка

Синчук С. М.<https://orcid.org/0009-0005-5250-9348>

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ГНУЧКИЙ РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ: ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

У статті досліджено гнучкий режим робочого часу як елемент суб'єктивного права працівника на справедливі умови праці. Обґрунтовано, що особливості вітчизняного правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, закріпленого у статті 60 Кодексу законів про працю України, самі по собі стають переешкодами при реалізації права працівника на справедливі умови праці. Автор доводить, що незначна кількість судової практики у цій сфері пояснюється не безконфліктністю відповідних відносин, а конструкцією «письмового погодження», яка блокує судовий захист уже на стадії первинного встановлення гнучкого режиму робочого часу. Проаналізовано міжнародні та європейські стандарти організації робочого часу, зокрема статтю 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, Загальний коментар Комітету ООН № 23, статтю 2 Переглянутої Європейської соціальної хартії та Директиву 2019/1158/ЄС. З'ясовано, що ці стандарти розглядають організацію робочого часу як складову справедливих умов праці й передбачають кореспондуючий обов'язок роботодавця розглянути звернення працівника та обґрунтувати відмову. Розкрито правову природу права на гнучкий режим через чотири правомочності суб'єктивного права та встановлено, що чинне регулювання позбавляє працівника можливості вимагати встановлення режиму, унаслідок чого це право набуває характеру лише «права ініціювання». Аналіз практики Верховного Суду щодо зміни істотних умов праці продемонстрував, що одностороннє скасування вже встановленого режиму без реальних змін в організації виробництва є порушенням трудових прав працівника. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення статті 60 Кодексу законів про працю України, зокрема щодо закріплення загального права кожного працівника звернутися із заявою про встановлення гнучкого режиму, обов'язку роботодавця мотивувати відмову виробничими потребами та переважного права окремих категорій осіб на встановлення такого режиму.

Ключові слова: трудові відносини, робочий час, гнучкий режим робочого часу, справедливі умови праці, працівник, роботодавець, трудові спори, захист трудових прав.

Постановка проблеми. Пандемія COVID-19 та запровадження воєнного стану в Україні зумовили частіше застосування гнучкого режиму робочого часу роботодавцями. Поряд із цим непоодинокими є випадки, коли роботодавець відмовляє у встановленні такого режиму або в односторонньому порядку скасовує його. Закономірно постає питання, чи не порушуються цим трудові права працівника.

Аналіз судової практики засвідчує, що вона не є численною. На перший погляд, це можна

пояснити відсутністю трудових спорів (конфліктів) між працівником і роботодавцем щодо застосування гнучкого режиму. З іншого боку, така правозастосовна практика може бути наслідком специфіки правового регулювання цього режиму в Україні. На нашу думку, справедливим є саме друге пояснення.

Гнучкий режим робочого часу є відносно новим інститутом українського трудового права. Його детальне нормативне закріплення у ст. 60 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)



[1] відбулося лише упродовж 2020–2021 років унаслідок ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року [2] та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. [3].

За змістом ст. 60 КЗпП України гнучкий режим робочого часу встановлюється за звичайних умов як під час укладення трудового договору, так і згодом, за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем. На час загрози поширення епідемії, пандемії або збройної агресії роботодавець може встановити гнучкий режим одностороннім наказом, ознайомивши працівника протягом двох днів, без дотримання двомісячного строку, передбаченого частиною третьою статті 32 КЗпП України.

Законодавчо закріплена конструкція «за письмовим погодженням» дала підстави розглядати цей режим традиційно, як результат договірної домовленості сторін. Проте саме така конструкція перетворює роботодавця із зобов'язаного суб'єкта на добровільного контрагента. Стаття 60 КЗпП України не встановлює жодного його обов'язку, зокрема ані розглянути заяву працівника, ані обґрунтувати відмову. Єдиною законодавчо закріпленою підставою виправданої відмови є несумісність режиму з вимогами безпеки праці. Усі інші підстави, серед яких виробнича необхідність або специфіка технологічного процесу, КЗпП України не називає, що наділяє роботодавця фактично необмеженою discreцією.

Це суттєво відрізняє українську модель реалізації трудових прав працівниками від стандарту Директиви 2019/1158/ЄС, яка зобов'язує роботодавців розглядати звернення, надавати відповідь у розумний строк і мотивувати відмову [4]. Зобов'язання України щодо імплементації цієї Директиви впливає з Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [5] і на сьогодні залишається невиконаним у частині механізму захисту права працівника на встановлення власного режиму праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та прикладні аспекти права на справедливі умови праці й гнучкого режиму робочого часу висвітлено у працях В. В. Анатій-

чук [6], О. Є. Костюченко [7], Д. В. Мензатула [8], О. С. Олексієнка [9], Ю. О. Остапенка [10], Я. В. Сімутіної [11] та О. А. Трюхан [12]. Водночас питання співвідношення особливостей вітчизняного регулювання гнучкого режиму з міжнародними стандартами та їх впливу на реалізацію права на справедливі умови праці та його захист потребує окремого дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження особливостей вітчизняного та міжнародного регулювання гнучкого режиму робочого часу, що зумовлюють виникнення трудових спорів (конфліктів), а також обґрунтування гнучкого режиму як елемента справедливих умов праці, порушення якого потребує ефективного захисту.

Виклад основного матеріалу. Насамперед потрібно звернути увагу на те, що режим робочого часу є складовою права на справедливі умови праці. На міжнародному та національному рівнях це право визнається основним. Стаття 23 Загальної декларації прав людини проголошує право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці [13]. Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 року (далі – Пакт) конкретизує його через справедливу винагороду, безпечні умови роботи, рівні можливості просування, а також право на відпочинок і розумне обмеження робочого часу [14]. Стаття 2 Переглянутої Європейської соціальної хартії (далі – ЄСХ (п)) формулює це право через деталізований перелік конкретних зобов'язальних норм, насамперед у сфері робочого часу і відпочинку [15]. Стаття 31 Хартії основних прав ЄС проголошує право кожного працівника на справедливі та належні умови праці, що охоплюють здоров'я, безпеку та гідність [16].

Я. В. Сімутіна підкреслює, що саме стаття 2 ЄСХ (п), на відміну від Пакту, який закріплює абстрактну концепцію, містить конкретний механізм реалізації права на справедливі умови праці [11, с. 170]. Місце гнучкого режиму робочого часу в системі справедливих умов праці можна пояснити тим, що право на розумне обмеження робочого часу (стаття 7(d) Пакту) у сучасному розумінні охоплює не лише кількісне обмеження тривалості, а й якісний вимір, яким є право впливати на розподіл часу в межах встановленої норми. Директива 2019/1158/ЄС закріплює це через право на ініціювання гнучкого режиму насамперед для осіб із сімейними обов'язками [4].

Наведене дає підстави для висновку, що міжнародні норми закріплюють не лише право бути захищеним від надмірного робочого часу, а й право

брати участь у формуванні власного режиму здійснення трудової діяльності за трудовим договором. Це відображає перехід від охоронної до партисипативної парадигми, який простежується і в актах Міжнародної організації праці. Зокрема у межах концепції «гідного робочого часу» вона виокремлює п'ять вимірів організації робочого часу, п'ятим з яких є надання працівникам певного ступеня вибору та впливу щодо їхнього робочого часу з урахуванням їхніх потреб і побажань [17]. Натомість чинне регулювання, за якого встановлення гнучкого режиму базується на договірній конструкції «погодження» без кореспондуючого обов'язку роботодавця, робить відповідне право працівника значною мірою номінальним.

Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав надав авторитетне тлумачення ст. 7 Пакту в Загальному коментарі № 23 [18]. Комітет розрізняє негайні та основні зобов'язання, наголошуючи, що перелік елементів права за ст. 7 Пакту є невичерпним і доповнюватиметься в міру еволюції стандартів, а держава не може скасовувати чи суттєво погіршувати вже досягнутий рівень захисту (заборона регресу). Еволюційний характер стандарту простежується і на рівні співвідношення міжнародних актів. Як зауважує О. А. Трюхан, якщо у Загальній декларації прав людини та Пакті право на відпочинок розглядається у взаємозв'язку з розумним обмеженням робочого часу, то за ЄСХ (п) воно входить безпосередньо до змісту права на справедливі умови праці [12, с. 64]. Організація робочого часу, таким чином, поступово інтегрується у структуру цього права як його іманентний елемент.

У науковій літературі право на справедливі умови праці розглядається як суб'єктивне право. На думку Д. В. Мензатула, воно відповідає таким ознакам суб'єктивного права. По-перше, воно належить конкретному суб'єкту, яким є працівник. По-друге, спрямоване на задоволення його інтересу, зокрема безпеки та гідної тривалості робочого часу. По-третє, забезпечене юридичними обов'язками роботодавця. По-четверте, гарантується державою і може захищатися у встановленому порядку [8, с. 4].

Відповідно до загальної теорії права суб'єктивне право розкривається через чотири правоможності. Першою є право на власні дії, тобто можливість певної поведінки уповноваженого суб'єкта. Другою є право вимагати відповідної поведінки від зобов'язаної сторони. Третьою є право на захист, а саме можливість звернутися за державним примусом у разі порушення. Чет-

вертою є право користуватися певним соціальним благом [19, с. 344–346].

Застосування цієї структури до права на гнучкий режим виявляє суттєву ваду регулювання. Перша правоможність, якою є подання заяви, наявна. Третя, якою є захист уже встановленого режиму, формально існує. Проте друга правоможність, що полягає у можливості вимагати від роботодавця встановлення режиму, у КЗпП України відсутня, а без неї працівник не набуває і четвертої правомочності, тобто можливості фактично користуватися гнучким графіком як соціальним благом.

Як зазначає Ю. О. Остапенко, механізм реалізації трудових прав охоплює вчинення дій, спрямованих на реалізацію права, виконання кореспондуючого обов'язку зобов'язаною стороною, отримання працівником належного блага – об'єкта права, а у разі невиконання – застосування засобів захисту [10, с. 23]. Відсутність другої складової під час первинного встановлення режиму перетворює право на гнучкий режим із повноцінного суб'єктивного права на лише «право ініціювання». Подолання цієї прогалини є завданням законодавця.

Ідея посилення захисту для працівників із сімейними обов'язками підтримується в доктрині. Зокрема, О. С. Олексієнко обґрунтовує доповнення статті 60 КЗпП України нормою про пріоритетне право на встановлення гнучкого режиму для працівників, які виховують дитину до трьох років або дитину з інвалідністю чи доглядають членів сім'ї з інвалідністю [9, с. 76–77].

Модель «права на ініціювання» уже апробована в законодавстві держав – членів Європейського Союзу. Показовим є досвід Нідерландів, де Закон про гнучку працю (*Wet flexibel werken*) надає працівникові право звернутися із заявою про зміну умов праці й покладає на роботодавця низку процедурних обов'язків. Правом наділені всі працівники, які відпрацювали в роботодавця щонайменше 26 тижнів. Причому, на відміну від Директиви 2019/1158/ЄС, воно не обмежене працівниками із сімейними обов'язками, а працівник не зобов'язаний повідомляти причини звернення [20]. Заява подається письмово щонайменше за два місяці до бажаної дати змін. Роботодавець зобов'язаний обговорити заяву із працівником і задовольнити її щодо зміни кількості або часу роботи, якщо тільки відмову не виправдовують вагомні виробничі чи службові причини, а якщо роботодавець не повідомив рішення за місяць до бажаної дати, зміни набувають чинності

відповідно до звернення [20, с. 15–17]. Цей досвід засвідчує, що процедурна конструкція «права на ініціювання» із кореспондуючим обов'язком роботодавця та судовим контролем за вмотивованістю відмови забезпечує реальний, а не номінальний захист права працівника на участь у формуванні режиму власної праці.

На нашу думку, правове регулювання гнучкого режиму робочого часу доцільно вибудовувати на трьох взаємопов'язаних елементах з огляду на міжнародно-правові стандарти, закріплені у статті 9 Директиви 2019/1158/ЄС. По-перше, слід закріпити загальне право кожного працівника звернутися до роботодавця із заявою про встановлення гнучкого режиму робочого часу. По-друге, цьому праву має кореспондувати обов'язок роботодавця розглянути таку заяву у визначений строк і, у разі відмови, обґрунтувати її конкретними виробничими потребами. По-третє, поверх загального механізму доцільно передбачити переважне право на встановлення гнучкого режиму для окремих категорій осіб, а саме для батьків дітей до восьми років, осіб, які здійснюють догляд за родичами чи особами з інвалідністю. Така трирівнева конструкція, з одного боку, надає загальну гарантію всім працівникам, а з іншого – забезпечує посилений захист тим, для кого можливість поєднання трудової та сімейної функцій є особливо значущою. З огляду на це пропонуємо доповнити статтю 60 КЗпП України відповідними положеннями.

Варто звернути увагу, що порушення прав працівника на справедливі умови праці має місце і тоді, коли гнучкий режим робочого часу вже встановлено. Ідеться про одностороннє скасування роботодавцем встановленого режиму без законної підстави. Оскільки режим роботи є істотною умовою праці, його скасування без обґрунтованих змін в організації виробництва є посяганням на право працівника на збереження справедливих умов праці. Зазначений підхід узгоджується з усталеною практикою Верховного Суду щодо зміни істотних умов праці.

Верховний Суд неодноразово наголошує, що зміна істотних умов праці, зокрема режиму роботи, може бути визнана законною лише тоді, коли доведено наявність реальних змін в організації виробництва і праці [21]. Показовою є постановка Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 20 вересня 2023 року у справі № 442/4475/22, у якій суд визнав неправомірним наказ про зміну істотних умов праці, оскільки відповідний наказ «про внесення змін в організацію

виробництва і праці» фактично стосувався лише одного працівника, а не структурного підрозділу, тобто реальних змін в організації виробництва не відбулося [22]. В іншій справі Верховний Суд наголосив, що зміни в організації виробництва і праці не можуть бути підставою для зловживань та незаконного обмеження прав працівника, який є слабшою стороною трудових правовідносин [23].

Ще однією підставою для зловживань є передбачене статтею 60 КЗпП України право роботодавця в односторонньому порядку скасувати гнучкий режим у разі «порушення умов режиму». Роботодавець може зловживати цією підставою, якщо під час встановлення режиму не було письмово та чітко погоджено фіксованого часу, змінного часу й облікового періоду. Без конкретизації та письмового закріплення структурних елементів гнучкого режиму належна реалізація цього права не може бути забезпечена, а посилення роботодавця на порушення умов, які фактично не погоджувалися, є безпідставним.

Особливої гостроти проблема невизначеності структурних елементів гнучкого режиму набуває у контексті дисциплінарної відповідальності. Відповідно до пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України прогулом визнається відсутність працівника на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня або понад три години. Кваліфікація прогулу вимагає доведення того, що працівник був відсутній саме у визначені для нього робочі години, тоді як за гнучкого режиму, який передбачає саморегулювання працівником часу початку та закінчення роботи, чітко фіксованим є лише час обов'язкової присутності. Якщо цей час не був погоджений письмово, роботодавець позбавляється можливості довести факт прогулу. Такий висновок впливає з практики Верховного Суду, зокрема у справі № 367/569/23, де гнучкий графік роботи було запроваджено наказом підприємства з правом працівника самостійно обирати форму організації праці, Суд визнав, що за таких умов відсутність працівника на фіксованому робочому місці не може кваліфікуватися як прогул, оскільки вона зумовлена нормативним документом самого роботодавця [24]. Отже, недоліки погодження гнучкого режиму обертаються проти самого роботодавця, унеможливаючи притягнення працівника до відповідальності, і водночас створюють для працівника стан правової невизначеності щодо меж його обов'язків.

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що особливості реалізації в Україні права

працівника на встановлення гнучкого режиму робочого часу як складової суб'єктивного права на справедливі умови праці зумовлені насамперед особливостями його правового регулювання, а не відсутністю реальних порушень. Конструкція «письмового погодження» у статті 60 КЗпП України блокує захист на стадії первинного встановлення режиму, а відсутність критеріїв правомірності відмови та визначення поняття «порушення умов режиму» наділяє роботодавця необмеженою дискрецією. Натомість міжнародні та європейські стандарти, серед яких стаття 7 Пакту, Загальний коментар № 23, стаття 2 ЄСХ (п), стаття 8 Конвенції про захист

прав людини і основоположних свобод та Директива 2019/1158/ЄС, розглядають організацію робочого часу як елемент справедливих умов праці, що передбачає кореспондуючий обов'язок роботодавця та ефективний захист. З огляду на це під час реформування трудового законодавства в частині правового регулювання гнучкого режиму робочого часу необхідно застосовувати не лише договірну конструкцію «за погодженням», а й правозахисний підхід, за якого необгрунтована відмова у встановленні режиму або його незаконне скасування визнаються порушенням суб'єктивного права працівника, що тягне самостійні правові наслідки.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.07.2026).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 берез. 2020 р. № 540-IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 18. Ст. 123 (дата звернення: 01.07.2026).
3. 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 лют. 2021 р. № 1213-IX. Відомості Верховної Ради України. 2021. № 20. Ст. 178 (дата звернення: 01.07.2026).
4. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Official Journal of the European Union. 2019. L 188. P. 79–93 (дата звернення: 29.06.2026).
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : ратифікована Законом України від 16 верес. 2014 р. № 1678-VII. Офіційний вісник України. 2014. № 75. Т. 1. Ст. 2125 (дата звернення: 29.06.2026).
6. Анатійчук В. В. Право на справедливі умови праці та соціальний захист працівників цифрових платформ праці через призму міжнародних правових стандартів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 1. С. 310–316. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.49> (дата звернення: 30.06.2026).
7. Костюченко О. Є. Справедливість умов праці як базова основа для реформування трудового законодавства України. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 11. С. 96–101. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.11.21> (дата звернення: 30.06.2026).
8. Мензатул Д. В. Право на справедливі умови праці як суб'єктивне трудове право. *Академічні візії*. 2026. Вип. 51. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19131662> (дата звернення: 30.06.2026).
9. Олексієнко О. С. Правове регулювання нестандартних режимів робочого часу : дис. ... д-ра філософії : 081 / Донец. держ. ун-т внутр. справ. Кропивницький, 2026. 220 с. (дата звернення: 01.07.2026).
10. Остапенко Ю. О. Теоретична та практична сутність правового механізму реалізації трудових прав працівників. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 17–24. DOI: 10.32751/2617-5967-2022-01-02 (дата звернення: 30.06.2026).
11. Сімутіна Я. В. Право на справедливі умови праці крізь призму положень Європейської соціальної хартії. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 3. С. 214–219. DOI: 10.36695/2219-5521.2.2021.33 (дата звернення: 30.06.2026).
12. Трюхан О. А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект. Альманах міжнародного права. 2016. Вип. 14. С. 60–70. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/amp_2016_14_10.pdf (дата звернення: 30.06.2026).
13. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103 (дата звернення: 30.06.2026).

14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права : прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 груд. 1966 р. : ратифікований Указом Президії Верховної Ради УРСР від 19 жовт. 1973 р. № 2148-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 01.07.2026).
15. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 трав. 1996 р. : ратифікована Законом України від 14 верес. 2006 р. № 137-V. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. Ст. 2096 (дата звернення: 01.07.2026).
16. Хартія основних прав Європейського Союзу : від 7 груд. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 01.07.2026).
17. Guide to developing balanced working time arrangements. Geneva : International Labour Office, 2019. 48 p. URL: <https://www.ilo.org/media/402936/download> (дата звернення: 02.07.2026).
18. General Comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) : UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 27 April 2016. UN Doc. E/C.12/GC/23. URL: <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2016/122360> (дата звернення: 02.07.2026).
19. Загальна теорія держави і права : підручник / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2011. 584 с. (дата звернення: 02.07.2026).
20. Waddington L., Bell M. The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – a comparative perspective. European Labour Law Journal. 2021. Vol. 12, № 4. P. 508–528. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211038270> (дата звернення: 02.07.2026).
21. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 31 серп. 2022 р. у справі № 712/10591/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106079159> (дата звернення: 03.07.2026).
22. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 20 верес. 2023 р. у справі № 442/4475/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113967267> (дата звернення: 03.07.2026).
23. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 31 жовт. 2024 р. у справі № 203/2164/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 03.07.2026).
24. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 6 черв. 2024 р. у справі № 367/569/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141> (дата звернення: 03.07.2026).

Lasko I. M., Synchuk S. M. FLEXIBLE WORKING HOURS: ON THE ISSUE OF PROTECTING EMPLOYEES' RIGHTS

This article examines flexible working hours as an element of an employee's subjective right to fair working conditions. It is argued that the specific features of the domestic legal regulation of flexible working hours, as enshrined in Article 60 of the Labour Code of Ukraine, in themselves constitute obstacles to the realisation of an employee's right to fair working conditions. The author argues that the scarcity of case law in this area is not due to the absence of conflict in the relevant relationships, but rather to the concept of 'written agreement', which precludes judicial protection as early as the stage of the initial establishment of flexible working hours. International and European standards on the organisation of working time are analysed, in particular Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 23 of the UN Committee, Article 2 of the Revised European Social Charter and Directive 2019/1158/EU. It has been established that these standards regard the organisation of working time as a component of fair working conditions and impose a corresponding obligation on the employer to consider an employee's request and justify any refusal. The legal nature of the right to a flexible working arrangement is analysed through the four characteristics of a subjective right, and it is established that the current regulations deprive the employee of the ability to demand the introduction of such an arrangement, as a result of which this right takes on the character of merely a 'right of initiative'. An analysis of the Supreme Court's case law on changes to essential terms and conditions of employment has shown that the unilateral revocation of an already established working arrangement, without any actual changes to the organisation of production, constitutes a breach of the employee's labour rights. Proposals have been put forward to improve Article 60 of the Labour Code of Ukraine, in particular regarding the enshrinement of the general right of every employee to apply for the establishment of a flexible working arrangement, the employer's obligation to justify any refusal on the grounds of operational needs, and the preferential right of certain categories of persons to have such an arrangement established.

Keywords: labour relations, working hours, flexible working hours, fair working conditions, employee, employer, labour disputes, protection of labour rights.

Дата першого надходження статті до видання: 06.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.07.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 10.09.2026