

юридичної відповідальності в сфері екологічної безпеки в цілому, дає нам змогу вести мову про склад екологічного правопорушення в цій сфері. Це зумовлюється необхідністю встановлення об'єкта посягання, яким на нашу думку, виступає по-перше, життя і здоров'я людини, а по-друге, навколишнє середовище міста, з точки зору його безпечності для проживання (перебування) в ньому людини. Разом з тим, можна виділити і об'єкт правопорушення в сфері забезпечення екологічної безпеки у плануванні та забудові міст, який становлять відповідні правовідносини в галузі забезпечення екологічної безпеки містобудівної діяльності. Крім того, необхідно чітко встановити суб'єкт правопорушення (юридичну чи фізичну особу), її ставлення до скоєного правопорушення, в якій об'єктивній формі правопорушення було вчинено.

Даним дослідженням охоплено лише окремі питання, виокремлюючи основні проблеми відшкодування шкоди за правопорушення в сфері екологічної безпеки у плануванні та забудові міст, залишаючи перспективи для подальших наших розвідок у цьому напрямі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/content/chapter02.html>.

2. Більовський О. А. Будівництво доступного орендного житла як стратегічний напрям державної житлової політики України / О. А. Більовський // Стратегічні пріоритети. - 2014. - № 2. - С. 67-72. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2014_2_12

3. *Third European Quality of Life Survey. Quality of life in Europe: Impacts of the crisis.* – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. – 163 p.

4. Яковлева О. Планування для міста майбутнього / Яковлева О. // Урядовий кур'єр. – 2005. – С. 10.

УДК 349.2

Грабовська Г. М.

*к.ю.н., доцент кафедри цивільного права і процесу
Національний авіаційний університет*

Роман О. О.

*студент 405 групи
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕНОРМОВАНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Тривалість робочого часу є дуже важливою умовою будь-якого трудового договору. Піклуючись про працівника, держава встановила максимальну тривалість робочого часу з метою запобігання надмірної втоми та надання часу для відновлення працездатності. Проте сьогодні популярним

стало використання праці на умовах ненормованого робочого часу. Прикриваючись цим словосполученням, роботодавець має можливість використовувати труд працівника майже цілодобово, без вихідних, а іноді й без відпуски, при цьому працівник жодної компенсації за таку переробку не отримує. Але чи завжди він має для цього законні підстави?

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, це визначено ч. 1 ст. 50 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) № 322-VIII від 10.12.1971 р. [1]. Будь-якими підзаконними актами, колективними або трудовими договорами не можна встановлювати більшу тривалість робочого тижня. Законодавство дозволяє лише скорочення тривалості робочого тижня, ба більше, для деяких категорій працівників воно є обов'язковим. У трудовому або колективному договорі можна встановлювати меншу тривалість робочого тижня (звичайно, за згодою сторін).

КЗпП України не містить поняття ненормованого робочого часу. Тому для правильного розуміння явища ненормованого робочого часу варто коректно визначити його місце в інституті робочого часу. Автори проекту Трудового кодексу України №1658 (далі – Проект) у статті 129 пропонують закріпити таке визначення робочого часу: «робочий час - час протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки» [4]. Погоджуючись із таким формулюванням, відзначимо, що законодавче закріплення даної дефініції є позитивним кроком, на необхідність якого науковці неодноразово звертали увагу.

Враховуючи, що у трудових відносинах нерідко виникають ситуації, коли дотримання нормальної тривалості робочого часу є неможливим, законодавство містить винятки із загального правила. Першим з них є поняття надурочних робіт, детальна регламентація яких міститься у статтях КЗпП України.

Іншим можливим варіантом перевищення норми робочого часу є застосування саме ненормованого робочого часу, який на відміну від надурочних робіт навіть не згадується в КЗпП України. Станом на 2018 рік єдиним законом, який частково регулює його застосування - є Закон України «Про відпуски» (в частині надання працівникам, що працюють на умовах ненормованого робочого часу додаткової щорічної відпустки). Основним же нормативно-правовим актом, що розкриває сутність явища є Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерством праці та соціальної політики України від 10.10.1997 року [3].

Сумнівними видаються правила, закріплені в пункті 5 Рекомендацій: ненормований робочий день може застосовуватись до працівників, які розподіляють час для роботи на власний розсуд. Схиляємося до думки, що за такої ситуації мова повинна йти про гнучкий режим робочого часу, сутність та процедура застосування якого викладено в Методичних рекомендаціях щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 р. №359.

Згідно зі ст. 8 Закону «Про відпуски» № 504/96-ВР від 15.11.1996 р., щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці надається, зокрема, працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до семи

календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою [2].

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним або трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Незрозумілим залишається питання, що робити, коли колективним або трудовим договором взагалі не передбачено надання додаткової відпустки. Трудовий договір дуже часто укладається в усній формі, і це питання може навіть не порушуватися. Що стосується колективного договору, то в більшості компаній такий договір взагалі відсутній. Тож на практиці цей вид відпустки часто є декларативним [5, с. 6].

Слід також задатися питанням: а чи не суперечать накази (розпорядження) роботодавця про залишення ненормованого працівника на роботі по закінченні робочого дня чинному законодавству. У пункті 1 Рекомендацій регламентується, що «у разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу» [3]. Постає питання про співвідношення цього положення з ч.1ст. 50 КЗпП України, де закріплено норму 40 годин на тиждень – чи містить КЗпП України норми, які би дозволяли міністерському наказу збільшувати тривалість робочого часу у такий спосіб? Найближча за змістом норма міститься в ч.2 ст.62 КЗпП України, де говориться, що випадки застосування надурочних робіт визначаються законодавством та частиною3 цієї ж статті [1]. Проте, пов'язати дане правило із текстом п.1 Рекомендацій не вдається, оскільки таку можливість спростовано в самому пункті: «ця робота не вважається надурочною». Тому попри наявність всезагальної практики залишення ненормованих працівників по закінченні робочого дня на роботі за вказівками роботодавця, дані розпорядження базуються на незаконній нормі Рекомендації, а отже й самі є незаконними.

Необхідно відзначити, що Проект відводить ненормованому робочому часу окрему статтю 141, в якій зроблено спробу увібрати основні моменти його застосування [4]. Текст цієї статті вже неодноразово піддавався критиці через те, що в ньому відсутнє цілісне розуміння як самої сутності ненормованого робочого часу, так і його відмінностей від надурочних робіт. Саме тому доопрацювання даного проекту Трудового кодексу до початку другого читання здається необхідним кроком в процесі якісної кодифікації трудового законодавства.

Таким чином, ненормований робочий час має отримати легальне відбиття у новому Трудовому кодексі України як самостійний вид робочого часу. Кодифіковане джерело трудового права має закріпити: дефініцію ненормованого робочого часу, підстави та порядок його застосування, а також види й порядок компенсацій за роботу у таких умовах. Запропонований правовий підхід відповідатиме реаліям ринкової економіки і, водночас, сприятиме правовому захисту працівника як економічно слабкішої сторони у трудовому правовідношенні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 р. №322-08 // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – №50. – Ст. 375.

2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р., №504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. – Ст.4.

3. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці»: від 10 жовтня 1997 року № 7 // Праця і зарплата. – 1997. – №23.

4. Проект Трудового кодексу від 27.12.2014 №1658 [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал Верховної Ради України – Режим доступу: http://whhttp://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=53221

5. Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу / В. Д. Авескулов // Форум права. - 2016. - № 4. - С. 5–10.

УДК 347.65

Гуменна Н. В.

*к.ю.н. викладач кафедри філософії та суспільних наук
Тернопільський державний медичний університет ім. І.Я. Горбачевського*

Майка Н. В.

*к.ю.н., викладач кафедри цивільного права і процесу
Тернопільський національний економічний університет*

ПРАВОВА ПРИРОДА ДЕРЖАВНОЇ РЕЄСТРАЦІЇ РЕЧОВИХ ПРАВ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО

Протягом останнього десятиліття законодавцем було проведено значні зміни у сфері набуття речових прав на нерухомість, зокрема, мова насамперед йде щодо норм державної реєстрації цих прав. Тому потреба у проведенні правового аналізу державної реєстрації, у механізмі виникнення речових прав на нерухомість, як юридичного факту назріла давно.

Зі змісту ст. 4 Закону України «Про державну реєстрацію речових прав та їх обтяжень» (далі Закон) [1] та ст. 182 ЦК України [2] витікає, що метою державної реєстрації речових прав є офіційне визнання і підтвердження виникнення зміни і припинення відповідних прав на нерухомість.

Поряд з цим в науці цивільного, земельного та адміністративного права наразі існує спір щодо кваліфікації правової природи державної реєстрації як юридичного факту. Так, одні вчені відстоюють погляд на державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно як на правовстановлюючий юридичний факт [3, 4]. Прихильники іншої позиції вважають, що державна реєстрація є по суті правопідтверджуючим юридичним фактом [5].

Проаналізувавши позиції вчених та положення чинного законодавства, перш за все слід відмітити, що юридичний факт тоді має значення, коли з його настанням наступають передбачені відповідною правовою нормою юридичні наслідки. А для того, щоб такі передбачені правом наслідки наступили, потрібно, щоб конкретна життєва обставина не просто настала, але й вона відповідала усім тим ознакам та умовам, які передбачені нормою права в правовій моделі.

У випадку з державною реєстрацією речових прав на нерухоме майно, ми маємо справу з фактичним складом, в якому державна реєстрація є одним із