

отношений усовершенствует правовое регулирование, заполнит имеющиеся в нем пробелы, будет положительно влиять на развитие частного права и соответствующих правоотношений.

**Ключевые слова:** принципы гражданского права, диспозитивность, свобода договора, договорное регулирование.

**Chubokha N. Freedom of Contract as a Basic Principle of Contract Law in Ukraine.** The article is devoted to the issue of Freedom of contract as a judicial concept in civil law which is considered in the article as the fundamental principle of contractual law. The author reveals the content of the above mentioned principle, its relationship with other principles of civil law, namely, the principle of discretion, laying emphasis on the importance of freedom of contract in the development of contractual regulation of civil relations. Contractual regulation, based on the contractual freedom of subjects, is intended to ensure optimal legal regulation of civil relations and is enabled to do it most fully, objectively, taking into account the interests of individuals and society. It is freedom of contract that opens up perspective for the development, identification and realization of private initiatives of subjects of civil legal relations which promote the development of modern contractual relations. Expansion of the sphere of contractual regulation of civil relations will improve legal regulation, fill in the gaps in it, will have a positive effect on the development of both private law and relevant legal relations.

**Key words:** principles of civil law, discretion, freedom of contract, contractual regulation.

УДК 349.235

*І. Якушев*

## Робочий час як норма праці

Стаття присвячена аналізу категорії робочого часу у трудовому праві. Розкрито особливості робочого часу як тривалості виконання роботи і як режиму роботи. Розглянуто особливість тривалості робочого часу як норми виконання трудових обов'язків і як норми оплати праці. Виділено основні ознаки ненормованого робочого дня. Автор вважає за необхідне виробити єдині критерії для нормування тривалості робочого часу, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, і за яку йому буде виплачуватися заробітна плата. Ненормований робочий день може застосовуватися лише до працівників, які виконують трудові обов'язки протягом встановленої для них норми робочого часу.

**Ключові слова:** робочий час, норма робочого часу, режим робочого часу.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Виконання працівником роботи за трудовим договором завжди має певну тривалість у часі, яку в трудовому праві називають робочим часом. Проте, категорія робочого часу є значно ширшим і багатограннішим явищем, яке вживається не лише для визначення періоду виконання працівником роботи.

Трудове законодавство і наукові дослідження з проблем робочого часу ґрунтуються переважно на засадах радянського періоду розвитку виробничих відносин, для якого характерним було застосування праці на великих підприємствах, в установах і організаціях з детально регламентованими правилами виконання трудових обов'язків безпосередньо на них.

Розуміння і значення робочого часу як правової категорії трудового права в сучасних умовах суттєво змінилося. Це зумовлено багатьма обставинами, найголовнішими серед яких, на нашу думку, є поява інноваційних форм зайнятості, використання інформаційних технологій та обробки даних, можливість виконання роботи дистанційно. Проте, найважливішим чинником, який суттєво вплинув на юридичне значення робочого часу, стали ринкові відносини. Адже саме в ринкових відносинах роботодавець зацікавлений у отриманні прибутку, створеного працею кожного працівника, а не у

тривалості виконання роботи. Результат праці стає визначальним фактором найму працівника для виконання певної роботи.

**Аналіз досліджень цієї проблеми.** Питання про сутність робочого часу у трудовому праві було предметом дослідження багатьох вчених як радянської доби, так і в Україні після проголошення незалежності. Значний внесок у науку трудового права з питань правового регулювання робочого часу зробили М. Г. Александров, Л. Я. Гінцбург, Ю. П. Дмитренко, В. В. Жернаков, Л. Я. Островський, А. Ю. Пашерстник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, О. М. Ярошенко та інші.

**Мета й завдання статті.** Метою статті є обґрунтування сутності робочого часу в сучасних умовах. Для досягнення цієї мети ставиться завдання з'ясувати значення робочого часу як правової категорії, окреслити основні ознаки робочого часу як норми праці і як режиму роботи працівника, визначити особливості застосування режиму ненормованого робочого часу.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Відсутність у трудовому законодавстві легального визначення робочого часу зумовило дискусії серед науковців щодо його сутності та значення у трудовому праві. В радянський період значний вплив на поняття робочого часу мало законодавче закріплення обов'язку працівника виконувати роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові. Оскільки останній закріплювався у правилах внутрішнього трудового розпорядку, фактично робочим часом більшість вчених вважало виконання працівником роботи на підприємствах, в установах і організаціях, у яких затверджувалися і на які поширювали свою дію ці правила.

Наприклад, відомий радянський вчений А. Ю. Пашерстник зазначав, що робочий час – це час, протягом якого працівник за законом зобов'язаний виконувати доручену йому роботу на підприємстві, в установі, господарстві [1, с. 54]. Деяку іншу позицію займав професор М. Г. Александров, вказуючи, що робочий час – це час, протягом якого робітник чи службовець згідно внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати доручену йому роботу [2, с. 288]. Спільним для обох визначень є тлумачення робочого часу через призму нормативного закріплення періодів виконання працівником роботи.

Робочий час у юридичному значенні, на думку професора Л. Я. Гінцбурга, є часом, який віддає працівник підприємству (установі) з моменту, коли розпорядження адміністрації, яка здійснює керівництво процесом праці, стає для нього обов'язковим, до моменту, коли він знову вільний діяти за власним розсудом [3, с. 159].

Для сучасних визначень робочого часу також немає єдиного підходу. Одні автори робочим часом вважають час, протягом якого працівник згідно із законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи – роботодавця [4, с. 259]. Інші зазначають, що робочий час – це відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до чинного законодавства, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку і графіка роботи повинен перебувати у визначеному йому місці й виконувати свої функціональні обов'язки, обумовлені трудовим договором. [5, с. 168]. Треті вказують, що робочий час – це встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором [6, с. 269].

Отже, в українській науці трудового права робочий час пов'язують з обов'язком працівника виконувати роботу (трудові або функціональні обов'язки), обумовлену трудовим договором. Спільним у наведених визначеннях робочого часу є також нормативне або договірне встановлення його тривалості. Така ж позиція відображена і в проекті Трудового кодексу України, у статті 132 якого зазначено, «робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки» [7].

Аналізуючи наукові погляди щодо робочого часу в радянській науці трудового права, ряд вчених прийшли до висновку, що доктринальне визначення робочого часу здійснювалося переважно у трьох значеннях:

1) робочий час як елемент трудових правовідносин – це час, протягом якого робітник чи службовець згідно внутрішнього трудового розпорядку повинен знаходитися у місці виконання роботи і виконувати трудову функцію;

2) робочий час як міра праці – це встановлена законом норма робочого часу, яку повинен виконувати кожний робітник і службовець;

3) робочий час як фактично відпрацьований час, протягом якого працівник фактично знаходився на робочому місці в розпорядженні адміністрації.

У зв'язку з цим, в навчальній літературі трудового права містилося, як правило, наступне визначення робочого часу – це відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до закону, колективного і трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки [8, с. 423].

Сучасні українські вчені також зазначають, що у трудовому законодавстві поняття робочого часу вживається у декількох значеннях: 1) як норма тривалості робочого часу працівників; 2) як час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; 3) як фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах [9, с. 450].

Погоджуючись з науковими поглядами поважних вчених, вважаємо за необхідне зауважити, що категорія робочого часу сьогодні не обмежується зазначеними вище значеннями.

Аналіз норм чинного КЗпП України показує, що категорія робочого часу вживається для визначення режиму роботи (ст.ст. 13, 32, 57, 60, 61), тривалості роботи (ст.ст. 13, 32, 50, 51, 53, 54, 56, 62), норми роботи (міри праці) (ст.ст. 50, 61, 65, 85, 88, 90, 92, 193), як гарантія праці (ст.ст. 50, 51, 63, 64, 119, 172, 175, 187, 247), пільга для окремих категорій працівників (ст.ст. 51, 56, 82, 106, 107, 108, 119, 172, 179, 183, 204, 209), норма тривалості часу відпочинку (ст.ст. 52, 57, 59, 66), елемент соціального захисту працівників (ст.ст. 53, 54, 55, 56, 63, 176, 183), як міра оплати праці (ст.ст. 90, 106, 107, 108), категорія охорони праці (ст. 168) та як умова застосування покарання і захисту трудових прав (ст.ст. 235, 265) [10].

Наведене, на нашу думку, дозволяє виділити дві складові категорії робочого часу у трудовому законодавстві: тривалість роботи, яка є нормою праці, нормою оплати праці, гарантією тривалості часу відпочинку тощо, і режим роботи, який характеризується часом початку і закінчення щоденної роботи, тривалістю і періодичністю перерв, тривалістю і чергуванням змін. Для характеристики тривалості роботи і режиму робочого часу використовується певний період – робочий день, робоча зміна, робочий тиждень. Для визначення тривалості роботи вживається також термін робочий рік.

У відносинах оплати праці переважно вживається норма, виражена в годині або місяці. Зокрема, ст. 97 КЗпП закріплює, що оплата праці працівників на підприємствах, в установах і організаціях здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Закон України «Про оплату праці» у визначенні мінімальної заробітної плати вказує, що це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах (ч. 1 і 2 ст. 3). Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати (ч. 1 ст. 31) [11].

При цьому чинний КЗпП не вживає терміну робоча година і робочий місяць. Відсутні ці терміни і в проекті Трудового кодексу України. Зважаючи на важливість цих термінів та з метою уникнення неоднозначного тлумачення понять робочої години і робочого місяця, вважаємо доцільним законодавчо закріпити ці поняття у новому Трудовому кодексі України.

Норма тривалості робочого часу, яку повинен виконувати працівник за певний період, визначається видом робочого часу. КЗпП України передбачає три види робочого часу: нормальний (ст. 50), скорочений (ст. 51) і неповний (ст. 56). Дотримання тривалості робочого часу досягається через режим робочого часу, який передбачається у колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку і трудовому договорі.

Як зазначалося вище, режим робочого часу характеризується часом початку і закінчення щоденної роботи, тривалістю і періодичністю перерв, тривалістю і чергуванням змін. У КЗпП України ні поняття режиму робочого часу, ні його видів не закріплено. У трудовому праві режим робочого часу визначають, що це: порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду [6, с. 278]; розподілення часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду [4, с. 263]; закріплений, як правило, локальними нормативними актами та обов'язковий для працівників окремого підприємства порядок розподілу норми робочого часу в межах різних календарних періодів [5, с. 276]. Як свідчить наведене, визначення режиму робочого часу в загальному співпадають. Що стосується видів режиму робочого часу, такої однотайності немає. Одні вчені виділяють однозмінний, багатозмінний, особливий, гнучкий режими робочого часу, з вахтовим методом роботи, ненормованого робочого дня [5, с. 276-277]. Інші вказують, що це п'ятиденний робочий тиждень, шестиденний робочий тиждень, режим ненормованого робочого дня, режим роботи з розподілом робочого часу на частини (роздроблений робочий день), гнучкий графік роботи, вахтовий метод [4, с. 264- 269]. Треті, залежно від сфери застосування режими робочого часу

поділяють на загальні та спеціальні. До загальних режимів робочого часу відносять: п'ятиденний робочий тиждень, шестиденний робочий тиждень, сумований облік робочого часу. До спеціальних – ненормований робочий день, перервний робочий час, гнучкий графік роботи, вахтовий метод організації роботи [6, с. 279-285]. При цьому, погляди вчених на окремі види режиму робочого часу співпадають.

Незважаючи на детальну правову регламентацію режимів робочого часу (за винятком ненормованого робочого дня), на практиці іноді досить складно визначити тривалість робочого часу, затраченого працівником для виконання певних видів робіт. В.Д. Авескулов до такої категорії працюючих відносить працівників інтелектуального спрямування, оскільки саме їх працю у більшості випадків неможливо «підрахувати»: скільки часу потрібно судді для написання обвинувального вироку, викладачеві – підготовки лекції для студентів, юристу – підготовки тексту договору тощо [12, с. 6]? На думку вченого, до таких працівників застосовується режим ненормованого робочого часу. Такий висновок вважаємо недостатньо обґрунтованим.

Згідно Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу [13]. Крім того, Пленум Верховного Суду України у п. 25 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» вказав, що для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену його загальну тривалість вважається робочим [14].

Наведене дозволяє виділити основні ознаки ненормованого робочого дня: по-перше, неможливість нормування часу трудового процесу; по-друге, працівник виконує норму робочого часу на підприємстві, в установі, організації; по-третє, працівник залучається до роботи понад встановлену тривалість робочого часу; по-четверте, відмова працівника від роботи за межами норми робочого часу буде вважатися порушенням трудової дисципліни.

**Висновки.** На основі проведеного дослідження варто зазначити, що робочий час у трудовому праві переважно розглядається як проміжок часу, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки, і як норма праці, яку працівник повинен виконати за конкретний календарний період. При погодинній оплаті праці тривалість робочого часу, протягом якого працівник виконував роботу, є нормою для нарахування заробітної плати. Оскільки законодавство закріплює норму робочого часу для виконання роботи у днях, тижнях і роках, а норму для оплати праці – у годинах і місяцях, вважаємо за необхідне виробити єдині критерії для нормування тривалості робочого часу, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, і за яку йому буде виплачуватися заробітна плата.

Виконання норми робочого часу здійснюється працівником відповідно до встановленого для нього режиму робочого часу, яким передбачено порядок розподілу норми робочого часу протягом визначеного календарного періоду. Найбільш дискусійним в науці трудового права і недостатньо врегульованим трудовим законодавством є режим ненормованого робочого дня, як особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. На основі аналізу Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці та судової практики визначено ознаки режиму ненормованого робочого дня, які вказують на недостатньо обґрунтоване застосування зазначеного режиму до окремих категорій працівників. У зв'язку з цим, вважаємо, що ненормований робочий день може застосовуватися лише до працівників, які виконують трудові обов'язки протягом встановленої для них норми робочого часу. Для виконання термінової роботи (наприклад, підготувати бухгалтерський звіт, підготувати позовну заяву тощо) такі працівники можуть залучатися до роботи понад встановлену тривалість робочого часу. Особливістю такої роботи є необхідність її виконати до певного часу, зумовленого об'єктивними обставинами (закінчення строків подання звіту, позовної давності тощо), а не суб'єктивними (досвід, вміння, навички працівника тощо). Якщо ж робота не підлягає точному обліку в часі, нормування повинно встановлюватися обсягом виконаної роботи, а не часом її виконання. Такий висновок вимагає наукового дослідження співвідношення режиму ненормованого робочого дня і надурочних робіт для нормативного визначення застосування кожного з цих режимів.

*Джерела та література*

1. Пашерстник А. Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов / А. Е. Пашерстник // Советское государство и право. – 1941. – № 2. – С. 52–57.
2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров – М. : Юридическое Издательство Министерства Юстиции СССР, 1948. – 336 с.
3. Гинцбург Л. Я. Проблемы рабочего времени в СССР / Л. Я. Гинцбург. – М. : Юридическая литература, 1968. – 184 с.
4. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
5. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
6. Трудове право України : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – 5-те вид., переробл. та доповн. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.
7. Проект Трудового кодексу: текст до другого читання від 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник. В 2 т. Том 2 «Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право» / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
9. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: [підручник] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.
10. Кодекс Законів про працю України: Кодекс від 10 грудня 1971 р. (з наступними змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
11. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР в редакції від 01.01.2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/print1484085873809860>.
12. Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу / В. Д. Авескулов // Форум права: електрон. наук. фах. вид. – Харків, 2016. – № 4. – С. 5–10.
13. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN518.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN518.html).
14. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

**Якушев И. Рабочее время как норма труда.** Статья посвящена анализу категории рабочего времени в трудовом праве. Определено, что в украинской науке трудового права рабочее время рассматривают как обязанность работника выполнять работу (трудовые или функциональные обязанности), обусловленную трудовым договором. Анализ норм Кодекса законов о труде показал, что категория рабочего времени используется для определения режима работы, продолжительности работы, нормы работы (меры труда), как гарантия труда, льгота для отдельных категорий работников, норма продолжительности времени отдыха, элемент социальной защиты работников, как мера оплаты труда, категория охраны труда и как условие применения мер ответственности и защиты трудовых прав. Это дало основания выделить две составляющие категории рабочего времени в трудовом законодательстве: продолжительность и режим работы, и раскрыть их особенности. На основании анализа правовых норм сделан вывод о несоответствии периодов времени, которые используются для определения нормы труда и для определения нормы оплаты труда. Обосновывается необходимость на законодательном уровне установить одинаковые периоды для норм труда и его оплаты. Предложено предусмотреть в законодательстве, что ненормированный рабочий день может применяться только к работникам, выполняющим трудовые обязанности в течение установленной для них нормы рабочего времени.

**Ключевые слова:** рабочее время, норма рабочего времени, режим рабочего времени.

**Yakushev I. Working Time as an Aspect of Labour Standards.** The article is devoted to the analysis of the category of working time in Labor law. The Ukrainian science in the field of labor law defines working time as an obligation of an employee to perform certain work or functional duties, stipulated by an employment contract. The analysis of the norms of the Labor Code of Ukraine shows that the category of working time is used to determine the regime of work, duration of work, norms of work (measures of labor). It involves also a guarantee of labor, privileges for certain categories of workers, the duration of rest time standards, an element of social protection of workers, such as the amount of wages, the category of occupational safety and the legal provision for punishment and the protection of labor rights. This definition gives grounds to distinguish two components of the working time category in labor legislation – duration and mode of work. The article highlights the peculiar features of both components. The key findings of the study and analysis of legal norms allows to argue that there exists discrepancy between the time periods used to determine the standards of work and those to determine the rate of payment. The conclusions justify the need to establish at the legislative level identical periods for labor standards and their payment. The author proposes to stipulate in the legislation the provision that an irregular working day can be allowed only to the employees, who fully comply with their labor duties during the working time set for them.

**Key words:** working time, standard of working time, working time mode.

УДК [343.533+347.78]:044 (477)

*O. Starchuk, O. Yatsyniak*

## **Some Issues of Intellectual Piracy's Modern Legal Comprehension**

The article deals with the theoretical and legal aspects of the concept of intellectual piracy in accordance with the national legislation of Ukraine, international standards in this area and the legal doctrine on intellectual property rights. The notion of intellectual piracy as a form of copyright infringement has been defined; its types is characterized; conclusions and concrete proposals that will ensure keeping within property rights of subjects' copyright and related rights have been formulated.

**Key words:** intellectual piracy, counterfeiting, falsification, subjects of copyright, related rights, property rights, violation of rights.

**Formulation of scientific problem and its meaning.** In conditions of economic development of the state, inobservance non-property and property subjects' rights of copyright and related rights not only damage their reputation, but also affects the socio-economic development of the state as a result of economic and moral and political failures.

Intellectual piracy as a form of copyright infringement is the stealing of the results of intellectual activity through the illegal use of the exclusive property rights of the authors' intellectual activity results.

In fact, intellectual piracy is deprived of authors' right to remuneration as one of the property rights of copyright and related rights subjects.

Therefore, it is important to develop conceptual approaches to the definition of the concept of intellectual piracy and to clarify its essence, and it will promote the protection of the rights and interests of the copyright and related rights subjects.

This problem predetermines the urgency and necessity of a comprehensive research as it is the fundamental in the development of copyright and related rights and the protection of property rights subjects.

**The purpose of the article** is a study of the theoretical and legal aspects of the legislative and theoretical definition of the concept of intellectual piracy and its essence and the development of proposals to overcome this negative phenomenon in the intellectual property right.

To achieve this goal it is necessary to solve the following *targets*:

– to define the concept and essence of intellectual piracy according to international standards, national legislation and legal doctrine;

– to outline the classification criteria of intellectual piracy division and find out its types;