

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського**

«Актуальні проблеми приватного та публічного права»

**Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**2 квітня 2021 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727
ББК 67.305
А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. – 333 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ «ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., НОВІКОВ Д.О. ВЧЕННЯ О.І. ПРОЦЕВСЬКОГО</i> <i>ПРО ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА</i>	9
<i>ВИШНОВЕЦЬКА С.В. ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ</i> <i>ЯК СПОСІБ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....</i>	12
<i>КЛЕМΠΑРСЬКИЙ М.М., НАЗИМКО О.В. ЩОДО СПОСОБІВ</i> <i>ВЗАЄМОДІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ</i> <i>І НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА</i>	14
<i>КОВАЛЕНКО О.О. ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ЗАСАДА</i> <i>ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ</i> <i>У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ.....</i>	18
<i>КОЛЄСНИК Т.В. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ</i> <i>ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ:</i> <i>АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ</i>	21
<i>КУЧМА О.Л. ДО ПИТАННЯ ПРО НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА</i> <i>ТЕРИТОРІЇ РОБОТОДАВЦЯ.....</i>	24
<i>МЕЛЬНИК К.Ю. СУЧАСНІ ЗАКОНОТВОРЧІ ПІДХОДИ ДО</i> <i>СФЕРИ ДІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.....</i>	28
<i>МЕЛЬНИЧУК Н.О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ</i> <i>РОБОЧОГО ЧАСУ</i>	31
<i>МОГІЛЕВСЬКИЙ Л.В. ДО ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО</i> <i>ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ, СПОСОБИ ТА</i> <i>ЗНАЧЕННЯ.....</i>	33
<i>ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю. РОЛЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО АКТУ У</i> <i>МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ</i> <i>ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....</i>	36
<i>ТОМАШЕВСКИЙ К.Л. ИСТОРИЯ РАЗРАБОТКИ И СТРУКТУРА</i> <i>ПРОЕКТА ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ</i> <i>«ОБ ОБЪЕДИНЕНИИ НАНИМАТЕЛЕЙ».....</i>	39
<i>ЧАНИШЕВА Г.І. ФУНКЦІОНУВАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО</i> <i>ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....</i>	42
<i>ШАБАНОВ Р.І. КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПРОВІДНИЙ</i> <i>НАПРЯМОК РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА</i> <i>І ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА</i>	46
<i>ЩЕРБИНА В.І. ДИСЦИПЛІНАРНЕ МАТЕРІАЛЬНЕ</i> <i>ПРАВООПОРУШЕННЯ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА</i>	49
<i>ПРОЦЕВСЬКИЙ В.О., БОРОДІНА О.В. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО</i> <i>РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТІВ</i> <i>СУДІВ.....</i>	52
<i>ВЕНЕДІКТОВ В.С., ЛАТИШЕВА В.О. ВІДПУСТКА БЕЗ</i> <i>ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ОСОБЛИВИЙ ВИД</i> <i>СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК</i>	55

Коваленко Олена Олександрівна,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди,
доктор юридичних наук, професор
e-mail: alena_kovalenk@ukr.net

ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ ЯК ЗАСАДА ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Питання охорони права на інтелектуальну власність в трудових відносинах є одним із найбільш гострих та проблемних для нашої держави, адже не дивлячись на те, що в Україні приділяється увага створенню і вдосконаленню правового регулювання, все одно поширюється кількість правопорушень у цій сфері. І зокрема це пов'язано із одностороннім розвитком правового регулювання у цій сфері: відбувається розвиток лише цивільного законодавства і тому використання інтелектуальної власності у трудових відносинах залишається фактично не врегульованим. Окремою проблемою у цій площині є питання дотримання справедливості як засади охорони та захисту права інтелектуальної власності у трудових відносинах, розгляд якої і має стати предметом даної роботи.

Ч.1 ст.41 Конституції України встановила: «кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності» [1, ч.1 ст.41].

Закріплюючи певні права та встановлюючи юридичні обов'язки, Конституція закріпила і юридичні засоби, які забезпечують можливість реалізації цих прав та обов'язків. Ці засоби було закріплено у вигляді обов'язків держави – юридичних гарантій реалізації та захисту прав. Конституція України у ст.54 визначила: «Громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками, встановленими законом. Держава сприяє розвитку науки, встановленню наукових зв'язків України зі світовим співтовариством» [1, ст.54].

Із цієї норми слідує, що охорона та захист права інтелектуальної власності має відбуватись у всіх правовідносинах. Отже, таким чином, можна зробити висновок, що в трудових відносинах держава також передбачає охорону та захист права інтелектуальної власності, яка може як створюватись в цих правовідносинах, так і використовуватись під час їх тривалості.

Поняття права інтелектуальної власності як правоможності особи одночасно із встановленням непорушності цього права надається ст. 418 ЦК України: «Право інтелектуальної власності - це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності визначений цим Кодексом та іншим законом. Право інтелектуальної власності становлять особисті немайнові права інтелектуальної власності та (або) майнові права інтелектуальної власності, зміст яких щодо певних об'єктів права інтелектуальної власності визначається цим Кодексом та іншим законом. Право інтелектуальної власності є непорушним. Ніхто не може бути позбавлений права інтелектуальної власності чи обмежений у його здійсненні, крім випадків, передбачених законом» [2, ст.418].

Слід погодитись із О. В. Черкасовим, що, у світлі безперервного розвитку економіки і суспільних відносин, в процесі праці використовується інтелектуальна власність, а в умовах жорсткої конкуренції важливим аспектом забезпечення прибутковості та конкурентоспроможності кожного підприємства є необхідність належної охорони і захисту інтелектуальної власності [3, с. 114].

Значення інтелектуальної власності для успішного розвитку підприємств, установ чи організацій важко переоцінити. Адже, як справедливо відмічає О.В. Васильєв, «в умовах глобалізації та стрімкого розвитку економіки знань інтелектуальна власність стає основним ресурсом, який здатен забезпечити конкурентоспроможність підприємств. Інтенсифікація інноваційної діяльності підприємств є вагомим фактором впливу на стрімке зростання кількості об'єктів інтелектуальної власності, що викликає потребу їх визначення, структурування, оцінки, обліку, та юридичного захисту майнових прав. У розвинутих країнах інтелектуальну власність розглядають як одну з головних складових національного багатства» [4, с.53].

Об'єкт інтелектуальної власності, який створюється разом із працівником за рахунок роботодавця, у зв'язку з виконанням працівником його трудової функції за триваючим, між вказаними суб'єктами, трудовим договором, охороняється чинним законодавством, як і будь-які інші об'єкти інтелектуальної власності.

Як зазначає Н. Спиридонова, здебільшого чинне законодавство у цьому випадку оперує поняттями «службовий твір» або «службовий винахід»; а на підставі комплексного аналізу норм загального та спеціального законодавства, а також відповідної судової практики, можна виділити такі основні ознаки, притаманні об'єкту інтелектуальної власності, створеному у зв'язку з виконанням трудового договору: «працівник створив об'єкт інтелектуальної власності протягом строку дії трудового договору з роботодавцем та за його

рахунок (в тому числі наприклад, з використанням матеріалів та інформації роботодавця), створення об'єкту інтелектуальної власності входило до трудових обов'язків цього працівника, визначених трудовим договором посадовими інструкціями, або відповідно до письмового службового доручення (завдання) роботодавця, яке має безпосереднє відношення до специфіки діяльності роботодавця» [5].

«Особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт. У випадках, передбачених законом, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати юридичній або фізичній особі, де або у якої працює працівник. Майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або у якої він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором. Особливості здійснення майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, можуть бути встановлені законом» [2, ст.429].

Юристи-практики відмічають, що такий, «встановлений Цивільним кодексом України правовий режим володіння спільними майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти інтелектуальної власності, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, означає, що жодна зі сторін не має права здійснювати майнові права на службовий твір без згоди іншої сторони. Іншими словами, кожна зі сторін має право користуватися відповідними правами щодо об'єкти інтелектуальної власності самостійно або надавати/відчужувати такі права третім особам лише зі згоди іншої сторони. Також це означає, що роботодавець та працівник мають спільне право на отримання відповідних реєстраційних документів на об'єкти інтелектуальної власності (свідоцтв, патентів)» [5].

Вочевидь, із цим роз'ясненням слід погодитись, бо і працівник, і роботодавець, які пов'язані трудовим договором – правовою основою індивідуального впорядкування охорони права на інтелектуальну власність в трудових відносинах - беруть спільну участь у створенні об'єкта інтелектуальної власності. Роботодавець – своєю матеріальною базою, працівник – не меншою, а може, і дещо більшою цінністю – своїм розумом і працею. Тому і право користуватись правом інтелектуальної власності вони мають обидва.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 3. Черкасов О.В. Щодо відповідальності працівників за розголошення комерційної таємниці: URL:

http://dspace.nulau.edu.ua:8088/bitstream/123456789/3746/1/CHerkasov_114_118.pdf. 4. Васильєв О.В. Інтелектуальна власність: визначення, структура та роль у сучасних економічних умовах. Економіка і суспільство. 2016. №6. С.53-56. 5. Спиридонова Н. Проблемні питання прав інтелектуальної власності роботодавця на об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками. Юридична газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/problemni-pitannya-prav-intelektualnoyi-vlasnosti-robotodavcya-na-obekti-intelektualnoyi-vlasnosti-s.html>.

УДК: 349.2

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

Колеснік Тетяна Володимирівна,
професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального
забезпечення Донецького юридичного інституту МВС України
доктор юридичних наук, професор
e-mail: t.v.kolesnik23@gmail.com

НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Згідно зі ст. 43 Конституції України, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує належні, безпечні і здорові умови праці [1]. У 2006 році Україна також ратифікувала Європейську соціальну хартію, взявши на себе зобов'язання захищати реалізацію права на працю та її належні умови і безпечні умови. Відповідно до національного законодавства і ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці, державні органи нагляду і контролю наділені повноваженнями вести моніторинг дотримання законодавства про працю для попередження використання роботодавцем незадекларованої праці і забезпечення прав працівників на безпечні умови праці. Слід зазначити, що охорона праці як інститут трудового права окрім правил і норм по охороні праці (включаючи правила по охороні праці жінок і неповнолітніх) охоплює також норми, що визначають нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил по охороні праці та відповідальність посадових осіб за їх порушення.

О.І. Процевський свого часу писав, якщо постійний контроль за дотриманням працівниками усіх вимог інструкцій по охороні праці покладається на адміністрацію підприємств, установ і організацій, то нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил по охороні праці обома сторонами трудового договору покладений на спеціально уповноважені на те державні органи і інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від адміністрації підприємства, організації, установи і їх вищестоящих органів, і професійної спілки [2, с.106].

Сьогодні в Україні, як ніколи, з усією гостротою стоїть питання ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.