

Северский А.М.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

## ЗЛОСТНОЕ УКЛОНЕНИЕ ОТ ЯВКИ ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЯХ

### Аннотация

Статья посвящена освещению злостного уклонения участников уголовного производства от явки по вызову следователя, прокурора, следственного судьи, суда. Рассматривается сущность понятия «злостное уклонение». Предлагается определение понятия «злостное уклонение». Также рассматриваются такие понятия, как «уклонение» и «неявка без уважительных причин». Указывается на необходимость внесения изменений в действующее законодательство для уменьшения злостного уклонения участников уголовного производства для участия в процессуальных действиях.

**Ключевые слова:** злостное уклонение от явки, вызов суда, неявка на вызов, повод, уклонение от явки по вызову, неявка без уважительных причин.

Siverskyi O.M.

Taras Shevchenko National University of Kyiv

## MALICIOUS EVASION OF COMPULSORY APPEARANCE FOR PARTICIPATING IN PROCEEDINGS

### Summary

The article is devoted members of willful evasion of criminal proceedings to appear to challenge the investigator, prosecutor, investigating judge of the court, the grounds of willful evasion. The essence of the concept of «willful evasion.» Proposed definition of «willful evasion.» Also considered such a thing as «avoidance» and «failure to appear without good reason». Points to the need to amend existing legislation to reduce wilful evasion of criminal proceedings participants to take part in the proceedings.

**Keywords:** wilful refusal to appear, the court challenge, failure to attend the call, excuse, failure to appear on call, failure to appear without good reason.

УДК 349.2 (477)

## ДО ПИТАННЯ РОЗУМІННЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ГЕНЕЗА ТА СУЧАСНИЙ СТАН

Старчук О.В.

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

У статті на підставі аналізу наукових джерел та законодавства про працю визначено місце свободи трудового договору в системі засадничих ідей однойменної галузі права. Обґрунтовано, що свобода трудового договору є галузевим принципом трудового права. Свобода як категорія природного права людини, повинна лежати в основі всіх інститутів цієї галузі права. Встановлено, що проблема свободи трудового договору є дуже суперечливою в теорії трудового права. Доведено, що в умовах ринку працівників необхідно забезпечити правовими гарантіями під час укладання, зміни чи припинення трудового договору для оптимального узгодження їхніх інтересів з інтересами роботодавця.

**Ключові слова:** свобода, свобода трудового договору, галузевий принцип, природне право, вільне волевиявлення, юридичні гарантії.

**Постановка проблеми.** Свобода полягає в можливості вибору поведінки з боку особи, яка проявляється в добровільному обранні конкретних форм застосування праці, а держава повинна вживати необхідні заходи задля забезпечення реалізації цих можливостей у сфері праці.

Невід'ємним важливим елементом вільного волевиявлення людини у сфері праці є свобода трудового договору, яка повинна проявлятися, передусім, у тому, що укладенню трудового договору має передувати вільне волевиявлення людини, яка самостійно вирішує, де їй краще реалізувати своє право на працю так само, як і при зміні умов трудового договору чи його розірванні.

**Метою статті** є аналіз законодавства про працю та наукової літератури щодо визначення місця свободи трудового договору у системі засадничих ідей однойменної галузі права й на цій основі вироблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання укладення, зміни та припинення трудового договору.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

– окреслити основні концепції визначення місця принципу свободи трудового договору у системі принципів трудового права України як галузі права;

– охарактеризувати співвідношення понять «принципи права» та «юридичні гарантії»;

– проаналізувати норми трудового законодавства, якими визначено укладення та припинення трудового договору;

– сформулювати власні висновки й конкретні пропозиції щодо внесення змін і доповнень до трудового законодавства з метою вільного волевиявлення та узгодження інтересів працівника та роботодавця при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми свободи трудового договору приділяли увагу такі відомі учені, як В. С. Андреев, А. М. Бабіцький, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, В. С. Венедіктов, І. В. Зуб, А. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, Л. О. Сироватська, О. В. Смирнов, Б. С. Стичинський, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина та інші.

Водночас вказана проблема зумовлює виняткову актуальність та необхідність комплексного дослідження з позицій того, що вона є основоположною для забезпечення вільного волевиявлення працівника та роботодавця при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

**Виклад основного матеріалу.** У будь-якій галузі приватного права серед засадничих ідей, які лежать в основі норм, за допомогою яких здійснюється правове регулювання суспільних відносин, виділяють свободу договору. Зважаючи на те, що в правовій доктрині трудове право як галузь права науковці відносять як до сфери приватного, так і до публічного права, спробуємо визначити місце свободи трудового договору в системі засадничих ідей цієї галузі права.

У науці трудового права сформувалося декілька концепцій до питання визначення юридичного природу свободи трудового договору.

З одного боку, зокрема О. В. Смирнов, принцип свободи трудового договору розглядає як галузевий принцип трудового права [1, с. 68, 89], який реалізується у нормах однойменної галузі права, які регулюють прийняття на роботу, переведення, звільнення тощо.

З іншого боку, Л. Ю. Бугров вважає, що принцип свободи трудового договору є інституційним принципом цієї галузі права [2, с. 65]. Своє заперечення існування принципу свободи трудового договору як галузевого принципу трудового права автор обґрунтовує тим, що галузеві принципи – це засадничі ідеї, які виражають істотні властивості всієї галузі права. Існування такої властивості є наслідком їх прояву в кожному чи, в крайньому випадку, в одному з інститутів цієї галузі права. Принцип свободи трудового договору впливає на правове регулювання не всіх суспільних відносин, які входять у предмет правового регулювання, а тільки тих, які виникли у зв'язку з укладанням трудового договору [3, с. 22].

Окрім цього, концепція свободи трудового договору, на думку Л. Ю. Бугрова, як галузевого принципу трудового права не відповідає положенню про те, що система принципів усередині галузі права повинна бути такою, щоб кожен принцип галузі знаходив свій вияв у інституційних принципах і, навпаки, щоб будь-який із принципів правових інститутів співвідносився з одним чи декількома галузевими принципами.

Із такою позицією автора не погоджується А. М. Бабицький, який зауважує, що, оскільки сфера дії принципу свободи трудового договору, хоча й передбачена в нормах інституту трудового права – трудового договору, але відображена також в інших інститутах трудового права [4, с. 21].

Ми вважаємо, що принцип свободи трудового договору є галузевим принципом трудового права, оскільки свобода як категорія природного права людини, повинна лежати в основі всіх інститутів цієї галузі права, а саме: працевлаштування, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, дисципліни праці, відповідальності сторін трудового договору тощо.

Проблема свободи трудового договору є дуже суперечливою в теорії трудового права.

У правовій доктрині радянського періоду А. С. Пашков, О. В. Смирнов, В. С. Андреев вважали, що принцип свободи трудового договору включає в себе гарантії, які закріплені законодавством, а саме: охорону необґрунтованої відмови в прийомі на роботу; систему працевлаштування осіб, які потребують сприяння державних органів у отриманні роботи; можливість вільно укласти трудовий договір; інші державно-правові засоби в цій сфері [5, с. 114-115; 6, с. 34]. І це не дивно, адже, дотримуючись ідеї позитивізму виникнення права та, як наслідок, закріплення принципів у його нормах, свідчить про ототожнення засадничих ідей з юридичними гарантіями.

Ми вважаємо, що принципи права та юридичні гарантії не є тотожними поняттями, оскільки принципи права – це засадничі ідеї, на яких ґрунтується право, а юридичні гарантії є тими правовими засобами, за допомогою яких держава забезпечує реалізацію принципів права з метою ефективного здійснення права на працю й інших прав та свобод людини й громадянина.

На підтвердження цього В. М. Скобелкін звертає увагу на те, що навіть у випадках, коли зміст принципу права визначається однією нормою, юридичною гарантією доцільно вважати не засадничу ідею, а норму права, у якій ця ідея закріплена законодавцем [7, с. 32].

Визначимо сутність принципу свободи трудового договору та його дотримання в нормах трудового права. Найсуперечливішим у теорії трудового права, що підлягає частому обговоренню науковцями, є якраз принцип свободи трудового договору. Найбільш піддається критиці, загалом, наявність вільного волевиявлення під час укладання та припинення трудового договору.

У правовій доктрині радянського періоду науковці, зокрема, Є. В. Магницька, А. С. Пашков зауважували, що на стадії укладання трудового договору повною свободою користується лише працівник, оскільки законодавством не передбачено застосування примусу щодо укладання трудового договору з ним, а роботодавець не має повної свободи під час вибору працівника, оскільки законом заборонена необґрунтована відмова в прийнятті на роботу [8, с. 74]. Ми не погоджуємось із таким твердженням і спробуємо довести протилежне.

Справді, відповідно до Основного Закону та ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладання, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять тощо [9; 10].

Обґрунтовано вважають відмову, зумовлену такими обставинами, як: відсутність вакантних місць; відсутність відповідної кваліфікації в працівника; обмеженнями, установленними законодав-

ством. Наприклад, згідно зі ст. 190 КЗпП, ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та залучення до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [10; 11]. Такі ж заборони передбачені й до праці жінок.

Однак при цьому, зауважує В. С. Венедіктов, закон допускає, що обґрунтована відмова, пов'язана лише з діловими якостями претендента, допускається навіть для захищених законодавством категорій осіб [12].

Так, відповідно до ч. ч. 1, 2 ст. 184 КЗпП України, забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу й знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмова в прийнятті на роботу може бути оскаржена в судовому порядку [10].

Але, у зв'язку з тим, що таке поняття, як «ділові якості працівника», сьогодні на законодавчому рівні не визначене, роботодавець змушений самостійно визначати його формулювання за допомогою локальних нормативних актів підприємства (посадових інструкцій, внутрішніх положень тощо) [12]. Тому доцільно це поняття закріпити на законодавчому рівні, з метою запобігання зловживанням роботодавцем своїми правами.

Ми погоджуємось з В. С. Венедіктовим, що відкритим у цьому випадку залишається питання стосовно укладання трудового договору з працівниками таких професій, як фотомодель, радіо-, телеведучий тощо. Адже в цьому разі визначити ділові якості претендента (приваблива зовнішність, наявність гострого гумору) на такі посади в локальних актах роботодавця фактично неможливо.

Отже, не роботодавець, а працівник може перебувати в не вигідному для себе становищі, що обмежуватиме його свободу під час укладання трудового договору.

Необхідно пам'ятати, що абсолютної свободи під час вибору конкретного робочого місця немає й бути не може. Доречно з цього приводу зауважує Н. М. Хуторян, що у житті трапляються випадки відмови в прийнятті на роботу з підстав, не передбачених законодавством, коли роботодавець упереджено ставиться до претендента на вакантне місце. Лише в окремих випадках, визначених законом, роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір із працівником, а відмова від цього може бути оскаржена до суду. І довести навіть у суді цю упередженість буває важко [13, с. 96].

І тому, ми поділяємо позицію О. Я. Лаврів про те, що до проекту Трудового кодексу України необхідно включити детальніший перелік підстав відмови в прийнятті на роботу, який повинен бути виключним і не підлягати розширеному тлумаченню з боку роботодавця [14, с. 52]. Окрім цього, доречно повідомляти причини відмови в прийнятті на роботу в письмовій формі, посилаючись на чинне законодавство.

Якщо працівник вважає, що роботодавець необґрунтовано відмовив йому в прийнятті на роботу, він може звернутися до суду. Оскарження в суді необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу ускладнюється тим, що роботодавець зобов'язаний повідомляти причини відмови в письмовій формі

лише жінкам з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років; одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ч. 1 ст. 184 КЗпП) [10]. Іншим категоріям працівників при відмові в прийнятті на роботу законодавець не передбачив обов'язкового повідомлення причини відмови в письмовій формі. Тому доцільно, зауважує Т. І. Штриньова закріпити в законодавстві норму, яка б передбачала обов'язкове повідомлення роботодавцем у письмовій формі про причини звільнення всім категоріям працівників [15, с. 136].

Із метою дотримання принципу свободи трудового договору законодавець передбачив застосування санкцій до роботодавця у випадку відмови від укладання трудового договору.

Однак, незважаючи на певні недоліки законодавства щодо реалізації принципу свободи трудового договору, сторони трудових правовідносин є вільними як щодо один одного, так і до третіх осіб. Кожна зі сторін може пропонувати для внесення в трудовий договір свої умови або відмовитися від прийняття умов, які пропонує інша сторона. На підтвердження цього Є. Б. Хохлов зауважує, що інтереси працівника й роботодавця взаємно орієнтовані, а погодження їхніх зустрічних інтересів не може бути нічим іншим, як договором [16, с. 85].

І саме в договорі передбачаються взаємні права та обов'язки працівника й роботодавця, які погоджуються ними. Так, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором, із підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП) [10].

Крім того, у ст. 139 КЗпП України передбачено, що працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, а ст. 141 КЗпП України покладає на роботодавця обов'язок правильно організувати їхню працю [10].

Але, установлюючи умови трудового договору, роботодавець може пропонувати працівникові умови, які самостійно формує у своїх інтересах. На підтвердження цього Е. Б. Френкель зауважує, що фактично можливості роботодавця у сфері регулювання трудових відносин істотно ширші [17, с. 107-108]. Хоча при цьому роботодавець зв'язаний імперативними законодавчими вимогами про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників, порівняно із законодавством України про працю, є недійсними (ст. 9 КЗпП), забороняється вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП) [10].

У навчальній літературі піддається критиці свобода трудового договору й на стадії його припинення. Зокрема, С. А. Іванов, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський зазначають, що лише працівник наділений свободою розірвання трудового договору, а для його припинення з ініціативи роботодавця законодавством передбачені окремі підстави [18, с. 186].

Зокрема, свобода трудового договору при його розірванні з ініціативи працівника характеризується тим, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. Якщо подання заяви працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлено неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможли-

вість проживання в цій місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, який просить працівник. Від працівника ніхто не має права вимагати обов'язкового пояснення причини звільнення, а також затримувати звільнення та його оформлення, а, зі свого боку, працівник може змінити своє рішення, та якщо після закінчення строку попередження про звільнення він не залишив роботи й не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не має права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому, відповідно до законодавства, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору (ст. 38 КЗпП України) [10].

Не погоджується з цим твердженням А. М. Бабицький, який зазначає, що така позиція авторів є помилковою, оскільки роботодавець при звільненні працівника дійсно обмежений нормами закону (перелік підстав звільнення, необхідність погодження звільнення з профспілкою), однак це не означає, що він не вільний у своїх діях на стадії розірвання трудового договору з працівником з власної ініціативи. Він має право в односторонньому порядку розірвати трудовий договір з працівником, якщо є

необхідні умови й дотримана сама процедура розірвання трудового договору [4, с. 27]. Безперечно, якщо роботодавець буде мати бажання звільнити працівника, він знайде безліч причин для припинення трудового договору.

Тому, сторони трудового договору, як роботодавець, так і працівник, дотримуючись самої процедури розірвання трудового договору (як при розірванні трудового договору з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця), мають свободу вибору, хоча можливості роботодавця при звільненні працівника є набагато ширшими. Тому, ми вважаємо за необхідне надати працівникам правові гарантії при розірванні трудового договору, які б полягали в обмеженні деяких функцій роботодавця.

**Висновки.** Принцип свободи трудового договору є галузевим принципом трудового права, оскільки свобода як категорія природного права має бути в основі норм не лише інституту трудового договору, але й інших інститутів однойменної галузі права.

З метою дотримання принципу свободи трудового договору та оптимального узгодження інтересів працівника і роботодавця в умовах ринку необхідно забезпечити працівників правовими гарантіями під час укладання, зміни чи припинення трудового договору. А це тягне за собою внесення змін та доповнень до чинного законодавства про працю з метою гарантування державою дотримання вільного волевиявлення працівника й роботодавця під час виникнення, зміни та припинення трудового договору.

#### Список літератури:

- Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права [Текст] / О. В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1977. – 216 с.
- Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) [Текст] / Бугров Л. Ю. – Красноярск.: Изд-во Красноярского ун-та, 1984. – 127 с.
- Бугров Л. Ю. Свобода трудового договора в СССР / Л. Ю. Бугров // Советское государство и право. – 1981. – № 5. – С. 22–28.
- Бабицкий А. М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве / А. М. Бабицкий // Правоведение. – 1989. – № 1. – С. 21–29.
- Пашков А. С. Основные принципы советского трудового права / А. С. Пашков, О. В. Смирнов // Вестник Ленинград. у-та. Экономика, философия, право. – Вып. 4. – 1971. – № 23. – С. 110–124.
- Андреев В. С. О предмете и основных принципах советского трудового права / В. С. Андреев // Вопросы трудового права на современном этапе. – М.: Из-во Моск. ун-та, 1964. – С. 23–37.
- Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих [Текст] / Скобелкин В. Н. – М.: Юрид. лит., 1969. – 184 с.
- Магницкая Е. В. Распределение трудовых ресурсов: Правовые вопросы [Текст] / Е. В. Магницкая, А. С. Пашков. – М.: Юрид. лит., 1980. – 176 с.
- Конституція України. Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
- Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
- Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 р. № 2402-III із змінами і доповн. // Відом. Верх. Ради України. – 2001. – № 30. – Ст. 142.
- Венедіктов С. В. Щодо реалізації принципу рівності у трудовому правовідношенні / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 175–179.
- Трудове право України [Текст]: академічний курс: підручник / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.]; за ред. Н. М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.
- Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Лаврів Оксана Ярославівна. – Х., 2007. – 211 с.
- Штринёва Т. И. Современные принципы трудового права Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Штринёва Татьяна Ивановна. – СПб., 2001. – 160 с.
- Курс российского трудового права [Текст]: в 3-х т. – Т. 1. Часть общая / [Гребенщиков А. В., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. и др.]; под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 573 с.
- Френкель Э. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование [Текст] / [М. М. Вильданова, Н. И. Гайдаенко-Шер, В. В. Залесский, Е. И. Каминская и др.]; под ред. Э. Б. Френкель. – М.: Юрист, 2002. – 687 с.
- Советское трудовое право: вопросы теории [Текст] / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский; отв. ред. С. А. Иванов. – М.: Наука, 1978. – 368 с.

**Старчук О.В.**

Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки

## К ВОПРОСУ ПОНИМАНИЯ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ГЕНЕЗА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

### Аннотация

В статье на основании анализа научных источников и законодательства о труде определено место свободы трудового договора в системе основных идей одноименной отрасли права. Обосновано, что свобода трудового договора является отраслевым принципом трудового права, поскольку свобода как категория естественного права человека, должна лежать в основе всех институтов этой отрасли права. Установлено, что проблема свободы трудового договора является очень противоречивой в теории трудового права. Доказано, что в условиях рынка работников необходимо обеспечить правовыми гарантиями при заключении, изменении или прекращении трудового договора для оптимального согласования их интересов с интересами работодателя.

**Ключевые слова:** свобода, свобода трудового договора, отраслевой принцип, естественное право, свободное волеизъявление, юридические гарантии.

**Starchuk O.V.**

Lesya Ukrainka Eastern European National University

## ON THE ISSUE OF UNDERSTANDING THE FREEDOM PRINCIPLE OF LABOUR CONTRACT: CURRENT STATE AND GENESIS

### Summary

The article deals with the analysis of labor legislation scientific sources and the place of freedom of labor contract in the system of fundamental ideas of the same name branch of law. The freedom of labor contract is a branch principle of labor law have been proved. Freedom as a category of human's natural right should be the basis of all institutions of this branch of law. The problem of freedom of labour contract is a very controversial theory of labor law has been determined. In the market condition it should be provided by legal guarantees while making, modificating or terminating labour contract for optimum coordination of their interests with the interests of the employer have been highlighted.

**Keywords:** freedom, freedom of labour contract, branch principle, natural law, freedom of expression, legal guarantees.

УДК 347.782:347.211

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ НА ТВОРИ ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА ЯК ОБ'ЄКТІВ АВТОРСЬКОГО ПРАВА

**Сулім-Тимовті А.О., Готвянський Р.В.**  
Національна металургійна академія України

Стаття присвячена дослідженню інституту авторського права щодо одного з об'єктів його правової охорони – творів образотворчого мистецтва. Розглянуто способи захисту авторських прав (як технічні, так і юридичні), від протиправних посягань в мережі Інтернет та у реальному житті, а також здійснені важливі заходи щодо захисту (самозахисту) на етапі створення твору. На підставі аналізу наукової літератури, даних в мережі Інтернет, нормативно-правових актів та судової практики внесені пропозиції щодо удосконалення захисту авторського права на твори образотворчого мистецтва на етапі створення твору (самозахисту), що є головним доказом першо-авторства.

**Ключові слова:** система захисту, автор, твір образотворчого мистецтва, захист твору, мережа Інтернет, самозахист.

**Постановка проблеми і актуальність.** У наш час фактор захисту об'єктів авторського права, набуває особливо важливого значення. Це відбувається, на сам перед тому, що при сучасному швидкому розвитку технологій з'явилася можливість порушення прав у значних обсягах і саме під час включення їх в господарський оборот. Цей процес відбувається як у реальному житті, так і в мережі Інтернет. Тому без належної правоохоронної інфраструктури, що забезпечує як захист прав, так і обмеження можливості одержання аналогічних прав іншими система охорони інтелектуальної власності не може бути ефективною. Але важливішим є і те, щоб автори самостійно об'єднували зусилля на захист своїх прав своїми силами, без звернення

за допомогою до державних, або інших компетентних органів, тобто захищали свої об'єкти самостійно (самозахист). Обрані засоби самозахисту не повинні бути забороненими законодавством, та не повинні суперечити моральним засадам суспільства.

**Метою даної статті** є створення системи захисту прав на твори образотворчого мистецтва як об'єктів авторського права.

**Виклад.** В Україні законодавчі акти не досить добре регулюють питання порушення авторського права образотворчого мистецтва, а тому автори змушені використовувати технічні засоби захисту творів, маркетингові прийоми та навіть вдаватися до хитрощів, користуючись якими можна захистити свій твір та мати змогу довести порушення