



УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ПРАВА

IX Всеукраїнська науково-практична конференція

**РЕФОРМУВАННЯ
ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ
ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ
ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Тези доповідей

26 квітня 2018 р.

Дніпро
2018

Організаційний комітет:

О.В. Пушкіна, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри права – голова оргкомітету;
Т.С. Чебікіна, старший викладач кафедри права – заступник голови;
С.В. Несинова, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права.

Р 45 Реформування правової системи України в контексті розбудови правової держави та євроінтеграції: IX Всеукраїнська науково-практична конференція: тези доповідей, Дніпро, 26 квітня 2018 р. – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. – 120 с.

ISBN 978-966-434-437-8

Збірник містить тези доповідей науковців, молодих вчених і студентів, у яких розглянуто питання реформування держави у різних галузях права в контексті євроінтеграції.

УДК 347.78(477)

Відповідальна за випуск:

Т.С. Чебікіна, старший викладач кафедри права.

Видається в авторській редакції. Редакційна колегія не завжди поділяє погляди, думки, ідеї авторів і не несе відповідальності за зміст матеріалів, наданих авторами для публікації.

ISBN 978-966-434-437-8

© Університет імені Альфреда Нобеля,
оформлення, 2018

ЗМІСТ

Секція: Людина і держава

Макаренков О.Л. Сутність та зміст поняття «добросесність судді» у контексті антикорупційних трансформацій публічного права відкритого суспільства.....	5
Самбор М.А. Оскарження постанови у справі про адміністративні правопорушення: фундаментальні протиріччя у засадах провадження.....	8
Шкабаро В.М. Система функцій державного кордону.....	11
Палєєва Ю.С. Генеральні адвокати як додаткова категорія членів суду Європейського Союзу.....	13
Тодорошко Т.А. Проблеми правового регулювання діяльності приватних виконавців.....	14
Артюхова О., Матяш А. Щодо меж суддівського розсуду в адміністративному процесі.....	16
Біла А., Косточик А. Цифровий електронний підпис як захист від підробки електронного документа.....	18
Волошин Т., Курило Я. Переваги та недоліки спрощеного провадження в адміністративному процесі.....	20
Газарян Е., Закладний Б. Проблеми адвокатської етики.....	21
Градовська В. Проблеми реалізації принципу змагальності в адміністративному процесі.....	23
Гриценко М. Проблематика впровадження механізму «урегулювання спору між сторонами за участю судді».....	24
Ільєнко Д., Максимова М. Проблеми виконання судових рішень та шляхи їх подолання.....	26
Короткова О., Гаврилова Я. Проблеми правового регулювання адміністративно-процесуальної діяльності Національної поліції України.....	29
Левенець О., Плаксина В. Недосконалість правового регулювання процедури застосування примирення сторін в адміністративному процесі України.....	31
Роскоша А., Коссович А. Визначення нотаріусом обсягу цивільної дієздатності фізичних осіб.....	34
Саранча А., Манойленко Д. Проблеми внедрения и проведения медиации в административном судопроизводстве Украины.....	36
Солодкий Д. Проблеми адвокатской морали.....	38
Соловьев В., Шахров С. Информационный метод как способ борьбы с коррупцией.....	40
Шуренко В. Адміністративно-правові заходи забезпечення інформаційного правопорядку.....	42

Секція: Трудове право

Лєжєєва Т.М. Трудо-правові засоби охорони комерційної таємниці (за проектом Трудового кодексу України).....	44
Черноп'ятов С.В. Про односторонній (простий) характер охорони трудових правовідносин.....	46
Прокіпець М. Правове становище та захист прав міноритаріїв в акціонерному товаристві.....	48
Бойчук Д., Мілько В. Аналіз штрафних санкцій за порушення трудового законодавства у 2018 році.....	49
Комарова В. Укладення трудового та цивільно-правового договорів: основні відмінності.....	52
Сердюк І., Сажка К. Особливості складання резюме.....	53

Секція: ТРУДОВЕ ПРАВО

Т.М. Лежнєва

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

ТРУДО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ (ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ)

Однією з новел проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017) (далі – Проект) є поява централізованого позитивного правового регулювання трудо-правових відносин щодо комерційної таємниці. На жаль, аналіз новел свідчить про те, що розробники проекту свідомо чи не свідомо заклали в них значні загрози трудовим правам працівників.

Слід відзначити вкрай несприятливий порядок включення умов про комерційну таємницю до трудового договору. Частина 3 ст. 41 Проекту передбачає, що «відмова працівника від включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації за наявності у роботодавця права вимагати її включення є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли – для їх припинення на підставі статті 86 цього Кодексу [розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням] без додержання вимог статті 88 цього Кодексу [стосуються строку попередження про звільнення та допустимість звільнення лише за умови відсутності можливості переведення працівника за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи – на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією]».

Вважаємо, що такі наслідки є вкрай обтяжливими для працівника (особливо щодо позбавлення гарантій при скороченні), а головне – вони не є розумно обґрунтованими самою підставою такого звільнення. Зокрема, нічим не обґрунтованим видається непоширення на звільнюваного працівника гарантій, передбачених ст. 88 Проекту в частині звільнення лише за умови відсутності можливості переведення працівника за згодою на іншу роботу, що відповідає спеціальності та кваліфікації працівника, а за відсутності такої роботи – на іншу роботу, на яку він згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією. Можна передбачати зловживання роботодавцями правом на звільнення працівника у зв'язку із відмовою останнього включити до трудового договору умови про комерційну таємницю. На нашу думку, на працівників при такому звільненні в будь-якому разі мають поширюватися гарантії щодо надання іншої роботи, передбачені ст. 88 Проекту.

Викликає занепокоєння також і те, що за ч. 2 ст. 41 Проекту, до трудового договору можуть включатися як «умова про нерозголошення захищеної інформації», так і «порядок її використання»; при цьому обидва види умов можуть стосуватися «періоду трудових відносин» і періоду «протягом визначеного сторонами строку після їх припинення». З огляду на те,

що, відповідно до ч. 2 ст. 505 ЦК України, зміст заходів щодо збереження секретності, визначаються самостійно особою, яка законно контролює цю інформацію, можна очікувати, що під виглядом «порядку використання комерційної таємниці» до трудового договору можуть включатися найрізноманітніші умови та додаткові обмеження і обов'язки для працівників, які лише формально пов'язані із комерційною таємницею і насправді задовольняють інші інтереси роботодавця. В тому числі це можуть бути умови, які обмежують трудову правосуб'єктність працівників – наприклад, про заборону перебування в подальшому у трудових правовідносинах з іншими роботодавцями, які є/можуть бути конкурентами роботодавця поточного (т. зв. угоди про неконкуренцію). При цьому від таких умов працівник не зможе відмовитися. Отже, вбачається реальна загроза того, що умови трудового договору про порядок використання комерційної таємниці стануть сурогатним інструментом для включення до трудового договору свавільно визначених роботодавцем умов праці, які будуть лише формально пов'язані із реальним збереженням секретності; а порядок запровадження таких умов може стати інструментом для схиляння працівника до припинення трудових правовідносин.

Таким чином, норми проекту ТК України щодо комерційної таємниці – і особливо ті, що стосуються формалізації обов'язків працівника щодо нерозголошення комерційної таємниці – є недосконалими, створюють загрозу обмеження прав та законних інтересів працівників та потребують удосконалення із урахуванням викладеного вище. Зокрема, необхідно: 1) більш чітко окреслити правові наслідки різних рівнів та форм формалізації обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю; 2) збалансувати інтереси працівника і роботодавця у відносинах, пов'язаних із встановленням умов про комерційну таємницю в трудовому договорі.

Зокрема, пропонується в проекті ТК України:

1. у частині третій статті 41 слова «без додержання вимог статті 88 цього Кодексу» виключити;

2. статтю 41 доповнити частинами п'ятою та шостою такого змісту:

«5. Не допускається необґрунтована вимога роботодавця про включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації та/або порядку її використання.

6. У випадку, коли включення до трудового договору умови про нерозголошення захищеної інформації та/або порядку її використання передбачає зміну або доповнення трудової функції працівника, зокрема передбачає покладення на працівника додаткових активних обов'язків, включення таких умов до трудового договору відбувається в порядку зміни умов трудового договору (Глава 3 Книги 2 цього Кодексу) та без урахування частини третьої цієї статті.»;

3. пункт другий частини другої статті 92 викласти в такій редакції:

«2) розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, якщо працівник усвідомлював відповідний правовий режим такої інформації; відмови у наданні допуску до державної таємниці.»;

4. пункт восьмий частини другої статті 355 викласти в такій редакції:

«8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, якщо працівник усвідомлював відповідний правовий режим такої інформації».

С.В. Черноп'ятов

кандидат юридичних наук, доцент кафедри права
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)

ПРО ОДНОСТОРОННІЙ (ПРОСТИЙ) ХАРАКТЕР ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

В теорії права та галузевих юридичних науках правовідносини за критерієм належності права та обов'язку одній чи обом сторонам поділяють на: 1) прості (інший варіант – односторонні) – одна сторона має лише права, інша – лише обов'язки; 2) складні (двосторонні) – кожна зі сторін має права і обов'язки.

Д. М. Кархальов стверджує, що для охоронного цивільного правовідношення характерна проста структура зв'язку права та обов'язку: потерпілому належить одне суб'єктивне право, а порушнику – один обов'язок щодо захисту права [Кархальов Д.Н. Концепция охранительного гражданского правоотношения: дисс. ... д.ю.н.: 12.00.03. Екатеринбург, 2010. С. 130]. Так само просту структуру вбачає в охоронних трудових правовідносинах матеріальної відповідальності Д. М. Кейзеров [Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: дисс. ... к.ю.н.: 12.00.05. Пермь, 2005. С. 23].

З іншого боку, А. І. Кожевников стверджує про наявність таких прав суб'єкта відносин юридичної відповідальності: 1) на те, щоб обмеження його прав, свобод і інтересів відбувалося в законних межах і на законній основі; 2) на міру відповідальності, співрозмірну вчиненому протиправному діянню; 3) на ставлення та покарання (стягнення), яке виключає фізичні страждання і приниження людської гідності; 4) на захист; 5) на звільнення від юридичної відповідальності і (або) покарання (стягнення) у зв'язку з наявністю передбачених в законі обставин [Кожевников О.А. Юридическая ответственность в системе права: дисс. ... к.ю.н.: 12.00.01. Тольятти, 2003. С. 58–62].

На нашу думку, ці «права» зобов'язаної сторони охоронних правовідносин насправді є межами здійснення суб'єктивного права уповноваженої сторони правовідносин, а їх порушення є зловживання суб'єктивним охоронним правом. Якщо межі здійснення будь-якого суб'єктивного права подавати як обов'язок уповноваженої сторони і право зобов'язаної сторони – доведеться відмовитися взагалі від міцно утвердженої в юридичній науці теорії односторонніх правовідносин. Будь-яке суб'єктивне право, навіть формалізоване в позитивному праві лише в загальних рисах, має межі здійснення, виходячи, хоча б із того, що реалізація суб'єктивного права не може порушувати права інших осіб. Таке бачення цілком узгоджується із загальноприйнятим визначенням суб'єктивного права як *виду, міри, обсягу*

дозволеної поведінки. Тобто, суб'єктивне право передбачає не лише *вид*, але і *міру та обсяг* дозволеної поведінки.

Єдине, чим може бути ускладнений зміст охоронних трудових правовідносин, – це альтернативний характер права уповноваженого суб'єкта та обов'язку зобов'язаного суб'єкта щодо застосування заходу примусу. Так, у правовідносинах дисциплінарної відповідальності альтернативний характер має охоронне право: роботодавцеві належить можливість до певної міри самостійно визначати вид дисциплінарного стягнення, що застосовуватиметься до працівника. Звичайно, роботодавець обмежений і законодавчо встановленими переліками дисциплінарних стягнень, і обмеженим переліком підстав застосування дисциплінарного звільнення, іншими правилами накладення дисциплінарних стягнень (наприклад, вимогою враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника (ч. 3 ст. 149 КЗпП України)).

У правовідносинах матеріальної відповідальності наявна певна альтернативність охоронного обов'язку: працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково; за згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ч. 5 ст. 130 КЗпП України).

Що стосується правовідносин, пов'язаних із застосуванням заходів захисту та запобіжних заходів, то тут можливість альтернатив у їх змісті ще менша. Це пояснюється тим, що, за вірним спостереженням Т. М. Лежневої, застосування того чи іншого заходу захисту і того чи іншого запобіжного заходу тісно пов'язане із характером підстави їх застосування, із характером суб'єктивного права, яке порушене або перебуває під загрозою порушення, в той час як заходи відповідальності в трудовому праві мають в цілому універсальний характер [Лежнева Т.М. Співвідношення санкцій та інших заходів правового примусу у трудовому праві. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4(56) С. 172–173]. Правильно зазначає О. Б. Зеленцов, що зміст спору (у автора спір визначається як власне охоронне правовідношення) визначається матеріальним правом, з приводу якого цей спір виникає [Зеленцов А.Б. Теоретические основы правового спора: автореф. дисс. ... д.ю.н.: 12.00.01. Москва. 2005. С. 11–12]. Справедливо це і для охоронних трудових правовідносин: вид та міра заходів трудо-правового примусу, які складають серцевину охоронних трудових правовідносин, залежать не тільки від характеру підстави виникнення охоронних правовідносин, але і від змісту регулятивних правовідносин, які порушені.

Таким чином, зміст охоронних трудових правовідносин складають права та обов'язки щодо заходів трудо-правового примусу: право уповноваженого суб'єкта застосувати (ініціювати застосування) заходи трудо-правового примусу та обов'язку зобов'язаного суб'єкта зазнати впливу заходів трудо-правового примусу. Тобто, охоронні трудові правовідносини є простими (односторонніми). Єдине, чим може бути ускладнений простий (за загальним правилом) зміст охоронних трудових правовідносин, – це альтернативний характер права уповноваженого суб'єкта та обов'язку зобов'язаного суб'єкта щодо застосування заходу примусу.