

[1, с. 27]), що мають, як правило, превентивний характер [2, с. 145-148]. Вони охоплюють правові норми, сформовані на міжнародному, наднаціональному та національному рівні, які є загальнообов'язковими для усіх адвокатів, що працюють в країнах Європейського Союзу та усталену судову практику Європейського Суду з прав людини. Наднаціональний рівень етично-правових засад діяльності адвокатури в Європейському Союзі охоплює Директиву Ради Європейського Економічного Співтовариства від 22 березня 1977 р. щодо сприяння ефективному здійсненню адвокатами свободи надання послуг (77/249/СЕС) та Директиву 98/5/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 лютого 1998 р. щодо сприяння постійному здійсненню професії правника в іншій державі-члені, ніж державі отримання професійної кваліфікації [3, с. 173].

Високі моральні якості як визначальні характеристики адвокатів закріплені Етичним кодексом адвокатів Іспанії та визнано інтелектуальну та моральну незалежність адвокатів як умову незалежності суду загалом та гарантією об'єктивності захисту інтересів клієнта [4]. Кодексом адвокатської етики Польщі, що був ухвалений Найвищою Радою Адвокатів 10 жовтня 1998 року, визначено засади адвокатської етики, критерії порушення гідності професії адвоката, обов'язок адвоката щодо захисту гідності адвокатської професії. Важливо, що цей кодекс містить заборони надавати правову допомогу, яка сприяла б вчиненню правопорушення, уникненню кримінальної відповідальності за діяння, яке може бути вчинено в майбутньому [5].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лыченко И. А. Гарантии административно-правовой защиты законных интересов граждан в сфере собственности. Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. Вып. 2 (23). С. 25–29.

2. Личенко І. О Категоріальний аналіз поняття законних інтересів громадян у сфері власності. Митна справа. 2011. № 1 (73), частина 2. С. 145–148. http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ms/2011_1_2/145.pdf

3. Святоцька В. О. Уніфіковані стандарти організації та професійної діяльності адвокатури в праві Європейського Союзу Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Випуск 48, Т. 2. С. 173-177.

4. Código deontológico de la Abogacía Española. Дата оновлення: 01.03.2016. URL: <http://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2012/> (дата звернення: 26.05.2018).

5. Кодекс адвокатської етики Польщі : рішення Найвищої Ради Адвокатів від 10 жовтня 1998 р. № 2/XVIII/98. Дата оновлення: 13.10.2015. URL: <http://unba.org.ua/assets/uploads/legislations/pologennya/kodeks-etyki-adwokackiej-ukr.pdf> (дата звернення: 25.10.2017).

Д. Візньак

Науковий керівник – к.ю.н., доц. Н.П. Павлів-Самойл

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ З ОСОБЛИВИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ

Одним із основних завдань держави є створення для громадян відповідних умов праці та відпочинку, задоволення їх законних прав, потреб та інтересів.

Умови праці характеризуються системою факторів, що визначають працездатність людини, витрати та результати праці. Основними ознаками, за якими систематизують ці фактори, є їх зміст та вплив на організм працюючих. За ступенем сумарного впливу на працюючих, тобто в залежності від тяжкості праці, розрізняють шість груп умов праці: комфортні; такі, що відповідають нормативним умовам праці; несприятливі; шкідливі; екстремальні та неприпустимі [1, 180].

Список виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджений постановою КМУ від 17.11.1997р. № 1290. Відповідно до цієї постанови, працівниками з особливими умовами праці визнаються ті, які працюють у добувній промисловості, у сфері металургії та виробництва коксу, у хімічному виробництві, у виробництві неорганічних речовин та ін.

Загально відомо, що найбільш відомою гарантією працівникам з особливими умовами праці виступає письмова форма трудового договору. Проте, ми вважаємо, що не менш важливою гарантією виступає додаткова відпустка за такі умови праці.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається: окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я; працівникам з ненормованим робочим днем — тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Така відпустка надається як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодично виконувати службові завдання понад встановлену тривалість робочого часу.

Слід зазначити, що конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Згідно з ст. 7 ЗУ «Про відпустки»: щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним КМУ [2].

Подібно до щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, працівникам із шкідливими і особливими умовами праці конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором.

Працівникам, професії та посади яких не передбачено у відповідному Списку, але які в окремі періоди робочого часу виконують роботу у виробництвах, цехах, за професіями і на посадах, визначених Списком, додаткова відпустка надається на тих самих підставах, що й працівникам, які мають право на таку відпустку.

Якщо виробництва, цехи зазначено у Списках без переліку конкретних професій і посад, то правом на додаткову відпустку користуються всі працівники цих виробництв, цехів. [2].

Отже, додаткова відпустка як одна із гарантій працівникам з особливими умовами праці має дійсно важливе значення, адже цей вид відпусток відіграє роль компенсації саме за роботу із важкими і особливими умовами праці та за особливий характер праці. Надаються вони за фактично відпрацьований час у цих несприятливих умовах, і в жодному випадку не виступають як бонус. Звідси впливає те, що тривалість цієї відпустки залежить від кількості фактично відпрацьованих днів, у які працівник був зайнятий не менше половини тривалості робочого дня.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Олійник К. М. *Поняття та значення умов трудового договору в правовому регулюванні трудових правовідносин. Європейські перспективи.* 2015. №1. С. 178-183.
2. *Про відпустки: Закон України від 15.11.1996. № 504/96 – ВР. Дата звернення: 14.10.2018. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-%D0%B2%D1%80>*

А.-М. Гавц

Науковий керівник — асистент Х. М. Маркович

ЦИВІЛЬНО–ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Цивільно-правовим захистом прав інтелектуальної власності є передбачені законом матеріально–правові заходи примусового характеру, за допомогою яких здійснюється визнання або відновлення порушеного права інтелектуальної власності, припинення порушення, а також майновий вплив на порушника [1, ст. 114].

Основним системним законодавчим актом у сфері захисту прав інтелектуальної власності з 2003 р. є Цивільний кодекс України [2]. Так, відповідно до ч.1 ст. 432 ЦК України кожна особа має