

Отже, географічне зазначення товару є загальним поняттям, яке включає в себе назву місця походження товару та зазначення походження товару. Найменування місця походження товару відіграє велику роль серед географічних зазначень, порівняно з зазначенням походження товару, тому першому слід приділяти значну увагу в сфері правової охорони. Назва місця походження товару, як правило, вказує на певні його особливості, зумовлені природними чи людськими факторами місця походження товару.

#### *Література*

1. Кузьменко Т.С. Географічні зазначення як засоби індивідуалізації учасників цивільного обороту, товарів та послуг. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2013. № 3. С. 97-101.
2. Світличний О.П. Право інтелектуальної власності: підруч. Вид. 2, змін. і доп. Київ: НУБіП України, 2016. 355 с.
3. Ястремська О., Ріпка Д. Інтелектуальна власність: навч. посіб. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2010. 279 с.

УДК 349.2:001.895(043.2)

**Мельничук І.С.**, студентка,  
Юридичний факультет,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Дибань М.П., к.ю.н.

### **НОВЕЛИ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

Враховуючи сучасний розвиток України, виникає необхідність удосконалення трудового законодавства, оскільки основним етапом є адаптація національного законодавства до норм та стандартів Європейського Союзу. На жаль, більшість нормативно-правових актів України прийняті ще в ХХ ст., які доповнювались лише змінами та правками, але враховуючи розвиток суспільства, нагальним є оновлення нормативно-правової бази в цілому.

Таким чином, проблема застарілого законодавства торкнулась і трудового права. Адже, в Україні й досі діє Кодекс законів про працю України, який було прийнято ще в далекому 1971 році. З того часу відбулись глобальні зміни в державі, що вимагає належного правового врегулювання суспільних відносин.

Так, у 2014 році було розроблено проект нового Трудового кодексу, який наступного ж року прийняли в першому читанні і відправили на доопрацювання, яке закінчили у 2017 році. З тих пір законопроект досі не розглянули.

Основні новели полягають в тому, що новий Трудовий кодекс пропонує збільшити тривалість відпустку. Адже, зараз відповідно до ст. 75 Кодексу законів про працю України, щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою як 24 календарних дні [1]. У законопроекті ж пропонують збільшити її до 28 календарних днів.

Також новий кодекс закріплює виконання роботи дистанційно, що вже давно зайняло затребувану нішу на ринку праці, але до сих пір ніяк не регламентується вітчизняним законодавством. У новому варіанті кодексу дистанційна робота стає цілком законною і легальною. При укладанні трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (праця вдома), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.

Список підстав звільнення працівника значно виріс: наприклад, у новому кодексі є згадка про те, що звільнити можуть за розголошення комерційної таємниці або ж через незадовільний стан здоров'я. Причини для звільнення тепер оформлені так: за згодою сторін; згідно з закінченням терміну трудового контракту; призов на військову службу; у зв'язку зі скороченням штату; розірвання трудового договору з ініціативи працівника; вступ в силу вироку суду, яким працівник засуджений до позбавлення волі; виявлення невідповідності працівника займаній посаді; систематичне невиконання працівником обов'язків без поважних причин; прогул (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; неявка на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності та пологах; поява на роботі в нетверезому стані; вчинення розкрадання за місцем роботи [2].

На сьогодні в трудовому законодавстві прописано, що вагітних жінок не можна залучати до понаднормової або нічної роботи. У новій редакції пропонується, що роботодавець зобов'язаний звільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, проведених у зв'язку

з вагітністю, якщо такі обстеження повинні проводитися в робочий час.

Що стосується випробувального терміну, то згідно з новим Трудовим кодексом, він повинен становити не більше трьох місяців, а для робочих спеціальностей всього один місяць. Якщо співробітник все ж не підходить компанії і роботодавець хоче його звільнити, він повинен попередити його як мінімум за три дні.

Щодо випробування при прийнятті на роботу – стаття 39 вказує перелік осіб, для яких не встановлюється випробувальний термін: неповнолітні; звільнені з військової або альтернативної (невійськової) служби, які вперше приступають до роботи протягом року після такого звільнення; обрані на посаду; переможці конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; ті, хто пройшов стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи; ті, хто закінчив професійно-технічні або вищі навчальні заклади і вперше приступають до роботи за отриманою професією (спеціальністю); вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років; інваліди спрямовані на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи; ті, з ким укладається трудовий договір на строк до двох місяців [2].

Отже, новий Трудовий кодекс містить чимало новел, які повинні позитивно вплинути на процес правового регулювання трудових правовідносин в Україні, але безумовно, що чинний Кодекс законів про працю України посідає центральне місце в даній сфері.

#### *Література*

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Проект Трудового кодексу України від 26 груд. 2014 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>

УДК 347.44(043.2)

**Нестеренко А.С.**, студентка,  
Юридичний факультет,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Шуст Н.Б., д.с.н., професор

### **ПОНЯТТЯ ДОГОВОРУ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ**

Питання цивільно-правового договору завжди вважалося дискусійним і сягає своєю історією в далеке минуле. На сьогоднішній день цивільно-правовий договір є досить актуальною